

No.

18639-01

NOM

Schafaudages A Lectins :

Lapide (Locatens) Ste

010-010

18639-01

ENTENTE DE RETOUR AU TRAVAIL

'82 JUL 28 9 49 *mh*

PAR MESSENGER

PAR ET ENTRE: LES ECHAFAUDAGES A ERECTION RAPIDE
(LOCATION) LTEE

ci-après, "LA COMPAGNIE"

ET:
CENTRE PRÉ-ARCHIVAGE
1982 09 28
M.T.M.S.R.

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS EN LOCATION
D'EQUIPEMENT (CSN)

ci-après, "LE SYNDICAT"

En considération de la convention collective conclue
entre les parties aux présentes;

En considération du retour au travail des salariés à
la suite de l'arrêt de travail déclenché le 4 mai 1982;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIIT:

1. L'arrêt de travail déclenché le 4 mai 1982 prend fin
à la date de la signature des présentes.
2. La Compagnie convient qu'aucune mesure disciplinaire,
quelle qu'elle soit ne sera imposée par celle-ci ou
aucun de ses représentants à l'endroit de tout employé,
à la suite de cet arrêt de travail ou des événements
liés à cet arrêt de travail ou au rôle joué par un
employé durant l'arrêt de travail ou de toute action
ou omission de cet employé durant l'arrêt de travail ou
conduisant à l'arrêt de travail.
3. La Compagnie retire du dossier de chacun de ses salariés
toute mesure disciplinaire existante et ce, sans com-
pensation pour le ou les salariés concernés et que tous
les griefs existant concernant les mesures disciplinaires
soient abandonnés.
4. La Compagnie, le Syndicat conviennent qu'ils abandonnent
et/ou renoncent à prendre toute action, procédure, pour-
suite de quelque nature que ce soit devant les cours
civile, pénale, administrative ou quasi-judiciaire et
de ne pas recommander de poursuites l'une à l'égard de
l'autre, ni contre les officiers, agents, membres de la

Compagnie, ni contre un salarié, les officiers du Syndicat, la C.S.N., la Fédération Nationale des Syndicats du Bâtiment et du Bois Inc. (CSN), le Conseil Central, leurs salariés et/ou représentants, par suite de toute déclaration, acte ou omission relativement à l'arrêt de travail ou conduisant à l'arrêt de travail ou de toute autre action en vue du renouvellement de la convention collective.

5. L'ancienneté et le service continu d'un employé ne sera pas considéré comme ayant été interrompu par l'arrêt de travail et ce pour toutes les fins applicables dans la convention collective et relativement aux relations entre la Compagnie et ses employés.

6. Si un ou plusieurs salariés désirent compléter leurs vacances annuelles de la Construction compte tenu de la grève qui se termine à la signature des présentes et du retour au travail prévu pour le 2 août 1982, ces salariés qui auront avisé la Compagnie de leur intention lors du retour au travail, pourront prendre ces journées additionnelles à leurs frais à une date déterminée par entente avec la Compagnie.

Cependant, pas plus d'un (1) salarié à la fois ne pourra ainsi s'absenter en vertu de la présente disposition.

7. Pour fins d'application de la clause relative aux congés de maladie, la Compagnie crédite cinq (5) jours au 15 mai de chaque année à compter du 15 mai 1983 mais cinq (5) jours seront crédités à la date du retour au travail.

8. La rétroactivité (sur le salaire régulier) sera payée au plus tard dans les cinq (5) jours suivant la date du retour au travail.

9. L'assurance-groupe est remise en vigueur. Advenant que les sommes aient été déboursées par la Compagnie durant l'arrêt de travail, la Compagnie en exige aucun remboursement des salariés concernés ou du Syndicat. Advenant une augmentation des coûts, la Compagnie s'engage à en discuter avec le Syndicat.

- 10. Le retour au travail pour tous les employés de la Compagnie s'effectuera le 2 août 1982 à 7h30 à la position régulière que chaque employé détenait avant l'arrêt de travail.
- 11. La Compagnie verse au Syndicat à la signature des présentes le montant des cotisations syndicales du mois d'avril 1982.
- 12. L'entente de retour au travail fait partie intégrante de la convention.
- 13. La convention collective devra être signée avant le retour au travail des salariés.
- 14. La convention entre en vigueur à la date de la signature.

FAIT ET SIGNE, ce....23/ juillet 82.....jour du mois de juillet 1982 par les officiers des parties dûment autorisés à signer.

POUR LA COMPAGNIE:

Jacques Seguin

POUR LE SYNDICAT:

Gilbert Lohier
Lois Vallé

'82 JUL 28 9 49 *huf*

PAR MESSAGER

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

LES ECHAFAUDAGES A ERECTION RAPIDE LTEE

ci-après appelée: "LA COMPAGNIE"

ET

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS EN LOCATION
D'EQUIPEMENT (CSN)

ci-après appelé: "LE SYNDICAT"

#####

1982 - 1984

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 Le but de la convention est d'assurer des conditions de travail aux salariés, de faciliter le règlement des problèmes qui peuvent survenir entre l'Employeur et les salariés régis par les présentes et d'encourager la coopération entre l'Employeur et les salariés afin d'en arriver à un rendement optimum pour assurer la productivité et la rentabilité de l'usine.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE SYNDICALE

- 2.01 La Compagnie reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur de tous les salariés visés par la décision rendue le 29 août 1979 par le Commissaire du Travail, "soit tous les salariés au sens du Code du Travail à l'exception des employés de bureau et des vendeurs", auxquels la présente convention s'applique.
- 2.02 Sauf dans les cas de pratiques existantes ci-après définies, soit peinture, transport à l'exception du transport réalisé à l'aide des camions de l'Employeur, érection à l'exception du transport du matériel d'érection, sauf transport par remorque à plate-forme et réparations de moteurs électriques, l'Employeur s'engage à ne pas accorder de sous-contrat qui causerait soit des mises à pied, soit le non-rappel d'un salarié, ou qui empêcherait de combler un poste vacant, ou de créer un nouveau poste dans les cas où il possède la machinerie adéquate ou les salariés disponibles.
- 2.03 Aucune personne non régie par la présente convention collective ne doit accomplir de travail exécuté normalement par les salariés de l'unité de négociation, sauf:
- a) pour les fins d'entraînement;
 - b) dans les cas d'urgence où la sécurité des employés ou les biens de la Compagnie sont en péril.

ARTICLE 3 - DROIT DE GERANCE

- 3.01 Le Syndicat reconnaît que la Compagnie a le droit exclusif de gérer son entreprise suivant ses besoins et ses obligations de façon compatible avec les dispositions de la présente convention.
- 3.02 Les parties conviennent qu'aucun droit, avantage ou privilège ne peut être acquis par un ou plusieurs salariés après la signature des présentes, sauf s'il y a entente écrite à cet effet entre les parties.
- 3.03 Sauf lorsqu'elle convoque un salarié à ses bureaux, la Compagnie convient, dans ses relations avec les salariés, de passer par ses contremaîtres.

ARTICLE 4 - DISCRIMINATION

- 4.01 La Compagnie et le Syndicat conviennent qu'il n'y aura aucune discrimination, intimidation ou contrainte exercée par leurs représentants à l'égard d'un salarié pour des raisons de race, couleur, sexe, religion, conviction politique, d'appartenance ou non-appartenance au Syndicat, ou pour des activités syndicales prévues à la présente convention.

ARTICLE 5 - REGIME SYNDICAL

- 5.01 L'Employeur et le Syndicat conviennent que tous les salariés actuels doivent, comme condition du maintien de leur emploi, être et demeurer membres du syndicat pour toute la durée de la présente convention.
- 5.02 Tout nouveau salarié couvert par la présente convention doit, comme condition d'embauchage et du maintien de son emploi, devenir membre du Syndicat et le demeurer pendant la durée complète de la présente convention.
- 5.03 Nonobstant les clauses 5.01 et 5.02, la Compagnie ne sera pas tenue de remercier de ses services un salarié expulsé du Syndicat, sauf les cas prévus par le Code du Travail, ou qui aurait démissionner au temps prévu au Code du Travail.
- 5.04 Au cas où un salarié refuse de devenir membre, le Syndicat a le droit d'exiger immédiatement et sans délai que tel salarié ne soit pas engagé ou remercié de ses services.
- 5.05 La Compagnie accepte de déduire du salaire de chaque salarié régi par cette convention à chaque semaine, une somme équivalente à la cotisation syndicale et de remettre le total de ces déductions, par chèque, dans les quinze (15) premiers jours du mois suivant telles déductions, au trésorier du Syndicat. Une liste des noms des salariés et des montants qui leur ont été ainsi déduits sera remise en même temps au Syndicat.
- 5.06 Sur présentation d'une autorisation écrite et signée à cet effet, la Compagnie accepte de déduire du salaire de chaque salarié les droits d'adhésion, dont le montant lui aura été certifié par le Syndicat. Ces déductions seront effectuées dans les quinze (15) jours suivant la présentation de telles autorisations écrites et seront remises au Syndicat selon la procédure prévue à la clause 5.05.
- 5.07 Le Syndicat avisera la Compagnie par écrit du montant de la retenue syndicale, prévue à la clause 5.05, à effectuer sur le salaire du salarié. S'il y a une modification à ce montant, le Syndicat en informera la Compagnie au moins un (1) mois avant la mise en application de ladite modification.
- 5.08
- a) Le travail de la Compagnie spécifié aux clauses 5.05 et 5.06 est fait à titre gratuit. De plus, cette dernière s'engage à fournir gratuitement au Syndicat le nom, la classification, la date d'entrée en service, l'adresse, le numéro de téléphone de tout nouveau salarié dans les cinq (5) jours de son embauche.
 - b) Les cotisations au cours d'une année en vertu des clauses 5.05 et 5.06, seront inscrites sur les formulaires de déclarations du revenu pour fins d'impôt (T-4 et TP-4).
 - c) Le Syndicat accepte de protéger la Compagnie contre et de l'indemniser de toute action ou réclamation qui pourrait être logée contre elle à la suite de l'application du présent article.

ARTICLE 6 - DROITS ET OBLIGATIONS DU SYNDICAT

- 6.01 Un délégué syndical et un substitut pourront être élus ou nommés par les salariés de la Compagnie pour les représenter aux fins d'application de la présente convention.
- 6.02 Tout salarié de la Compagnie élu ou nommé à un poste syndical devra au moment de son élection ou de sa nomination avoir terminé sa période de probation auprès de la Compagnie et devra être à l'emploi régulier et à l'emploi actif sauf s'il est en congé autorisé ou en mise à pied.
- 6.03 Le Syndicat désigne par écrit à la Compagnie, le nom des officiers, son délégué, le délégué substitut et de quiconque qui occupe une fonction syndicale.
- 6.04 La Compagnie désigne par écrit au Syndicat son représentant et son substitut aux fins d'application de la présente convention.
- 6.05 Le délégué est un salarié de la Compagnie et il doit à ce titre s'occuper de son travail régulier.
- 6.06 Deux (2) représentants de la CSN auront accès à l'établissement de la Compagnie durant les heures régulières de travail, sur rendez-vous préalable, pour discuter avec les représentants de la Compagnie des questions spécifiques concernant l'application de la présente convention ou pour visiter avec ces derniers, l'établissement.
- 6.07 Le délégué a comme fonctions de présenter, discuter et régler les mécontentements relatives à l'interprétation ou à l'application de la convention collective des salariés qu'il représente.
- 6.08 a) Le délégué qui désire quitter son poste de travail aux fins de présenter, discuter ou régler un mécontentement relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective, doit au préalable obtenir la permission de son contremaître.
- Cette autorisation ne sera pas refusée sans motif valable et devra être autorisée avant la fin de la même journée. Ces discussions devront se faire durant les heures régulières de travail.
- Le délégué doit prévenir son contremaître de son retour au travail et le temps ainsi autorisé et passé à s'occuper de l'application de la convention collective pendant les heures normales de travail lui sera payé.
- b) Le salarié impliqué n'encourt aucune perte de salaire pour le temps passé à présenter, discuter ou régler son grief avec un représentant de la gérance et/ou son délégué.
- 6.09 A la demande du Syndicat, la Compagnie consent d'accorder, sur demande écrite et avec un préavis de deux (2) jours ouvrables, un permis d'absence sans solde pour activités syndicales à pas plus d'un (1) salarié désigné par le Syndicat.

- 6.10 A) Aux fins de renouvellement de la convention collective, deux (2) salariés à la fois peuvent assister à la table de négociations durant les heures de travail. Ces salariés sont, dans ces circonstances, libérés avec solde par la Compagnie, pendant leurs heures régulières de travail, moyennant un préavis de deux (2) jours à chaque séance ou suite de séances de négociations directes.
- B) De plus, la Compagnie accorde quatre (4) jours d'absence dont deux (2) rémunérés à un maximum de deux (2) salariés membres du comité de négociation syndical pour préparer un projet de convention collective, moyennant un préavis de cinq (5) jours.

6.11 La Compagnie met à la disposition du Syndicat un tableau d'affichage situé dans l'établissement sous condition et entente que le Syndicat se limite à utiliser tel tableau d'affichage pour n'y afficher que les avis des genres suivants:

- A) avis d'activités récréatives et sociales du Syndicat;
- B) avis d'élections syndicales, de nominations et de résultats d'élections;
- C) avis de réunions syndicales.

Ces avis ne peuvent être affichés que par les officiers du Syndicat.

ARTICLE 7 - MECANISME DE GRIEFS ET ARBITRAGE

- 7.01 Toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective constitue un grief.
- 7.02 Les deux parties conviennent qu'un grief doit être soumis par écrit par le salarié ou le syndicat dans les quinze (15) jours ouvrables de la date à laquelle le salarié ou le syndicat prend connaissance, dont la preuve lui incombe, de l'incident causant le grief et doit être discuté aussi promptement que possible pendant les heures de travail.
- 7.03 Le grief est présenté dans les délais prévus à la clause 7.02 ci-haut à l'Employeur par le délégué syndical, accompagné ou non du salarié concerné. L'Employeur doit rencontrer le délégué syndical, accompagné ou non du salarié, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la présentation du grief. La décision de l'Employeur doit être transmise par écrit au délégué syndical dans les dix (10) jours ouvrables de la rencontre prévue ci-haut.
- 7.04 Si la réponse donnée par l'Employeur en vertu de la clause 7.03 n'est pas satisfaisante, les parties pourront s'entendre sur le choix d'un arbitre unique. A défaut d'entente dans les dix (10) jours ouvrables de la demande d'une partie quant à la désignation d'un arbitre, l'une ou l'autre des parties pourra s'adresser au Ministre du Travail pour obtenir la désignation d'un tel arbitre.
- 7.05 Une erreur technique de forme dans la rédaction d'un grief n'en entraîne pas l'annulation à moins d'en changer la nature.

- 7.06 Les parties s'engagent à se faire connaître par écrit au plus tard trois (3) jours avant l'audition les objections préliminaires qu'elles entendent soulever. Le défaut d'une partie à satisfaire à cette obligation l'empêche de soulever l'objection sauf si elle ne lui est connue que lors de l'audition.
- 7.07 L'arbitre doit rendre sa décision dans les trente (30) jours qui suivent la fin de l'audition ou la remise des plaidoiries écrites à moins d'entente écrite entre les parties pour prolonger les délais.
- 7.08 Tout règlement ou entente convenu entre les parties doit être formulé par écrit, est final et lie la Compagnie, le Syndicat et le salarié ou les salariés concernés.
- 7.09 L'arbitre unique aura juridiction et autorité seulement pour interpréter et appliquer les dispositions de cette convention dans la seule mesure où elles seront nécessaires pour la détermination du grief; il n'aura aucun pouvoir de modifier ou changer de quelque façon les dispositions de cette convention ou de substituer quelque nouvelle disposition pour toutes dispositions existantes, ni de rendre quelque décision en contradiction avec les termes et dispositions de cette convention.
- Dans un cas relatif à une mesure disciplinaire ou à un congédiement, l'arbitre peut annuler, réduire ou maintenir ladite mesure ainsi que d'ordonner que toute perte de revenu et/ou autre bénéfique soit remboursé ou restauré en tout ou en partie.
- 7.10 Tout grief comportant une réclamation monétaire porte intérêt au taux de l'article 28 de la Loi du Ministère du Revenu.
- 7.11 L'arbitre doit se soumettre à toutes les règles de procédures applicables et suivre les règles de preuve généralement reconnues en la matière.
- 7.12 La sentence arbitrale est finale et lie les parties et devient effective à la date stipulée par l'arbitre.
- 7.13 Tout salarié appelé par la Compagnie ou le Syndicat à l'audition d'un grief référé à l'arbitrage peut s'absenter pendant les heures normales de travail. La Compagnie maintient le salaire de deux (2) salariés convoqués par le Syndicat.
- 7.14 Les délais prévus au présent article sont de rigueur mais peuvent être prolongés par entente mutuelle écrite.
- 7.15 Les frais et honoraires de l'arbitre seront défrayés à parts égales entre le Syndicat et la Compagnie.
- 7.16 Les samedis, dimanches et les congés reconnus ne seront pas comptés dans le calcul des délais de la procédure de griefs et d'arbitrage.

ARTICLE 8 - MESURES DISCIPLINAIRES

- 8.01 Les parties conviennent que l'avertissement écrit, la suspension, ou le congédiement sont les seules mesures disciplinaires susceptibles d'être imposées par la Compagnie. Avant d'être suspendu ou congédié, le salarié doit avoir reçu de l'Employeur au moins un avertissement écrit sauf en cas d'actes criminels.
- 8.02 Le fardeau de la preuve incombe à la Compagnie dans le cas d'un grief de nature disciplinaire.
- 8.03 Dans tous les cas de mesures disciplinaires, l'Employeur doit donner au salarié concerné un avis écrit en y indiquant les raisons et les faits justifiant la mesure, et en remet une copie au Syndicat.
- Tel avis doit être donné au salarié et au Syndicat dans les quinze (15) jours ouvrables de la connaissance de l'infraction, connaissance dont la preuve incombe à l'Employeur.
- Seuls les motifs indiqués à l'avis peuvent être mis en preuve à l'arbitrage.
- 8.04 Si le salarié est présent au travail lors de la remise visée à la clause 8.03, le salarié doit accuser réception de l'écrit par sa signature. La signature du salarié ne constitue pas une admission de culpabilité ou du contenu de l'avis.
- 8.05 Aucune mesure disciplinaire ne doit être imposée à un salarié après quinze (15) jours ouvrables de la connaissance des faits y donnant lieu.
- 8.06 Toute mesure disciplinaire versée au dossier d'un salarié est retirée après six (6) mois, sauf s'il y a récidive de même nature.
- 8.07 Tout salarié au service de l'Employeur, accompagné d'un représentant syndical, a le droit durant les heures régulières de bureau, de consulter son dossier officiel dans les 24 heures de la demande à cet effet.
- 8.08 Le dossier disciplinaire d'un salarié ne doit contenir aucune mesure disciplinaire non conforme aux dispositions du présent article.
- 8.09 Le salarié convoqué ou rencontré par un représentant de la Compagnie, autre que le contremaître, pour des motifs disciplinaires, doit être accompagné d'un délégué syndical ou d'un officier du Syndicat à moins de renonciation expresse écrite du salarié concerné.

ARTICLE 9 - DROIT D'ANCIENNETE

- 9.01 L'ancienneté consiste en la durée du service continu d'un salarié auprès de la Compagnie depuis la date d'embauchage de ce salarié.
- 9.02 Le service continu consiste en la durée de l'emploi auprès de la Compagnie, non interrompue par une des causes qui déterminent la perte d'ancienneté.

- 9.03 Tout nouveau salarié sera soumis à une période d'essai de trente-cinq (35) jours travaillés durant lesquels il aura droit de se prévaloir des dispositions de cette convention sauf à la procédure de grief et d'arbitrage dans le cas d'un congédiement. A l'expiration de sa période d'essai, l'ancienneté de ce salarié sera considérée comme acquise rétroactivement à la date de son dernier embauchage.
- 9.04 Etablissement de la liste d'ancienneté (Annexe "B")
- Une liste d'ancienneté portant la classification des salariés sera affichée dans l'établissement de la Compagnie, et copie en sera remise au Syndicat, dans les trente (30) jours civils qui suivent la signature de la convention collective.
- La Compagnie en informe par lettre recommandée à leur dernière adresse connue les salariés qui furent absents du travail pendant les vingt-cinq (25) premiers jours consécutifs qui suivent le premier jour d'affichage.
- Par la suite, la liste d'ancienneté est mise à jour à tous les six (6) mois et transmise au Syndicat au plus tard le 1er avril et au 1er septembre de chaque année.
- 9.05 Contestation de la liste d'ancienneté
- Tout salarié peut contester l'exactitude de son ancienneté dans les trente (30) jours ouvrables de la date d'affichage. La contestation de l'ancienneté constitue un grief.
- 9.06 Validité de la liste d'ancienneté
- L'ancienneté est réputée établie suivant la liste d'affichage si l'exactitude n'en est pas contestée dans le délai prévu.
- 9.07 Un salarié transféré à un poste hors de l'unité de négociation conserve ses droits et privilèges à condition qu'il réintègre ses fonctions antérieures dans un délai de trente (30) jours.
- Ce délai peut être prolongé avec le consentement du Syndicat.
- 9.08 Les salariés en accident de travail conservent et accumulent leur ancienneté jusqu'à leur rétablissement.
- 9.09 Perte d'ancienneté
- Un salarié perd ses droits d'ancienneté dans les cas suivants:
- A) s'il quitte volontairement la Compagnie;
 - B) s'il est congédié pour cause juste et suffisante et que ce congédiement n'est pas renversé lors de la procédure de griefs et d'arbitrage;

- C) s'il est mis à pied pour une période de plus de douze (12) mois consécutifs de calendrier. Le salarié ayant plus de trois (3) années d'ancienneté bénéficie d'une période additionnelle de six (6) mois durant laquelle il ne perd, ni n'accumule d'ancienneté;
- D) si à la suite d'un rappel au travail, il ne se présente pas au travail dans les dix (10) jours ouvrables après que la Compagnie le lui ait demandé par courrier recommandé ou certifié à sa dernière adresse inscrite au dossier de la Compagnie. Une copie de cet avis sera transmise au Syndicat. Il est la responsabilité de chaque salarié d'aviser par écrit la Compagnie de tout changement d'adresse et au moment de la remise de la nouvelle adresse à la Compagnie, le salarié devra faire signer un accusé de réception et le remettre au Syndicat;
- E) s'il est absent de son travail sans autorisation pendant trois (3) jours ouvrables consécutifs sans raison valable dont la preuve lui incombe;
- F) si le salarié ne retourne pas au travail dans dix (10) jours ouvrables à la suite d'une maladie ou d'un accident de travail alors qu'il en est rétabli suivant l'opinion de son médecin traitant, à moins d'une raison majeure dont la preuve lui incombe.

ARTICLE 10 - APPLICATION DU DROIT D'ANCIENNETE

- 10.01
 - A) Dans tous les cas de déplacement de main-d'oeuvre à l'intérieur de l'unité de négociation sous réserve des dispositions de la présente convention, la Compagnie convient d'accorder la priorité au salarié ayant le plus d'ancienneté générale qui satisfait aux exigences normales des tâches de la fonction.
 - B) La preuve qu'un salarié ne satisfait pas aux exigences normales des tâches de la fonction incombe à la Compagnie.
- 10.02

Lorsque la Compagnie désire remplir un poste vacant (y compris toute nouvelle tâche ou promotion à l'intérieur de l'unité de négociation), la procédure suivante s'applique:

 - A) La Compagnie affiche le poste vacant durant cinq (5) jours ouvrables dans un endroit accessible aux salariés. Elle transmet une copie de l'affichage, par poste recommandé ou certifiée à leur dernière adresse connue, aux salariés alors mis à pied.
 - B) L'affichage ci-dessus doit décrire les exigences normales des tâches de la fonction.
 - C) Les salariés qui désirent se porter candidat audit poste expriment par écrit leur intention de remplir le poste, et ils remettent l'écrit dans le même délai à la personne responsable que désigne l'affichage.
 - D) Le poste vacant est attribué en priorité au salarié qui détient le plus d'ancienneté générale parmi ceux qui se sont portés de droit candidats audit poste, pourvu que ce salarié satisfasse aux exigences normales des tâches de la fonction.

- E) La Compagnie avise le Syndicat et affiche le nom du candidat choisi, dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent l'expiration de la période d'affichage. La Compagnie transmet, sur demande écrite des candidats refusés, les motifs du refus de leur candidature.
- F) Tout candidat choisi en résultat de la procédure ci-dessus bénéficie d'une période d'essai d'une durée maximale de vingt (20) jours ouvrables dans son nouveau poste. Si au cours de cette durée le candidat démontre son incapacité à remplir les exigences normales des tâches de la fonction, il est réintégré à son poste antérieur. La Compagnie transmet par écrit au salarié qu'elle réintègre à son poste antérieur, les motifs de sa décision.

Si le salarié en manifeste l'intention à n'importe quel moment pendant cette durée, il est réintégré à son poste antérieur auquel cas le salarié ne pourra se porter candidat lors d'un affichage subséquent pour un poste identique et ce, pendant une période d'un an.

Ces durées peuvent être prolongées par entente écrite des parties.

- G) Si, parmi les candidats, il ne se trouve aucun salarié qui satisfasse aux exigences des tâches de la fonction, le candidat qui possède le plus d'ancienneté bénéficie d'une période d'entraînement maximale de quinze (15) jours ouvrables et ce, en autant que les opérations de la Compagnie le permettent ou que l'on ne se trouve dans la période comprise entre le 1er juin et le 15 septembre de chaque année.
- H) Le salarié choisi pour remplir ledit poste est réputé titulaire de ce poste dès sa sélection par la Compagnie en conformité avec la procédure ci-dessus. Il reçoit le taux normal de la classification afférente à ce poste dès son entrée en fonction, sauf disposition contraire de la présente convention.
- I) Si aucun salarié ne fait application ou n'est apte à remplir un poste vacant par la procédure qui précède, la Compagnie peut remplir le poste par l'embauche d'un nouveau salarié.

10.03

En cas de mise à pied pour manque de travail,

le mécanisme suivant s'applique:

- A) Le salarié affecté par la mise à pied peut, à son choix, ou bien terminer provisoirement son emploi pour la durée de la mise à pied, ou bien déplacer temporairement pour la même durée un salarié possédant une ancienneté inférieure à la sienne, à une tâche dans une classification égale ou inférieure pourvu qu'il satisfasse aux exigences normales des tâches de la nouvelle fonction, de même qu'à une tâche dans une classification supérieure pourvu qu'il soit apte et capable immédiatement de remplir les tâches de la fonction de façon à ce que la production ne soit pas retardée.
- B) Le salarié qui ne peut en déplacer un autre, aux conditions ci-dessus voit son emploi se terminer provisoirement pour la durée de la mise à pied.

- 10.04 A) Tout salarié de plus de un (1) an d'ancienneté mis à pied a droit à un préavis écrit de cinq (5) jours ouvrables. A moins que la Compagnie ne préfère lui payer une indemnité équivalente à une semaine normale de travail au taux régulier. Auquel cas elle est dispensée du préavis.
- B) Tout salarié de moins d'un (1) an d'ancienneté mis à pied a droit à un préavis écrit de trois (3) jours ouvrables. A moins que la Compagnie ne préfère lui payer une indemnité équivalente à trois (3) jours de travail au taux régulier. Auquel cas elle est dispensée du préavis.
- 10.05 La Compagnie informe le Syndicat de la nouvelle répartition de la main-d'oeuvre en indiquant le nom des salariés sélectionnés par la Compagnie, en conformité avec la présente convention collective, pour remplir les fonctions disponibles, ainsi que le nom des salariés dont l'emploi est terminé temporairement et elle affiche la liste des salariés mis à pied, dans les deux (2) jours ouvrables dans tous les cas.
- 10.06 Dans le cas d'un rappel au travail après une mise à pied, le salarié ayant le plus d'ancienneté générale sera le premier rappelé au travail dans une classification égale ou inférieure pourvu qu'il satisfasse aux exigences normales des tâches de la fonction disponible ou dans une tâche de classification supérieure pourvu qu'il soit apte et capable immédiatement de remplir les tâches de la fonction disponible.
- 10.07 A) Le salarié qui occupe une classification autre que sa classification régulière, en résultat d'une mise à pied, d'un déplacement, ou d'un rappel, reçoit le taux normal de cette autre classification aussi longtemps qu'il occupe cette dernière.
- B) Affectation temporaire
- i) les affectations temporaires s'appliquent seulement dans les cas suivants:
- durant une période d'affichage;
 - en cas d'absence d'un salarié autorisée par la convention;
- ii) sauf dans les cas d'affectation temporaire d'une durée prévisible de moins de vingt (20) jours ouvrables, tout poste vacant temporairement est affiché selon les modalités de 10.02;
- iii) tout salarié affecté temporairement peut retourner à son ancien poste après vingt (20) jours ouvrables;
- iv) le salarié faisant l'objet d'une affectation temporaire n'est pas possesseur du poste et lorsque l'affectation temporaire cesse, le salarié reprend son poste et celui qui l'a remplacé retourne à son ancien poste et ainsi de suite.
- 10.08 Un salarié transféré temporairement de sa tâche régulière recevra le taux régulier de la tâche où il a été transféré si ce taux n'est pas inférieur à celui de sa tâche régulière. Si le taux régulier de la tâche à laquelle il est transféré temporairement est inférieur au taux de sa tâche

régulière, il recevra le taux de sa tâche régulière pendant ce transfert temporaire.

10.09 Nul salarié n'est tenu d'accepter une promotion et il ne doit pas subir de préjudice suite à l'exercice de son droit de refus.

10.10 Avant d'embaucher tout nouveau salarié pour remplir un poste vacant, la Compagnie doit avoir épuisé la liste de rappel des salariés qui satisfont aux exigences normales de la tâche et des fonctions.

10.11 Liste de disponibilité

Aux fins de combler des absences prévues à la convention de cinq (5) jours ouvrables ou moins, une liste de disponibilité est constituée selon laquelle les salariés peuvent se porter volontaires pour effectuer du travail de remplacement. Ces salariés sont soumis aux dispositions de la convention sauf celles concernant le rappel au travail (9.09 d) et les congés de maladie (20.01), la période de probation (9.03), les congés sociaux (article 19), indemnité de rappel (15.01) et les clauses 10.03 et 10.04.

La procédure suivante s'applique:

- a) le salarié inscrit son nom sur une liste spéciale prévue à cette fin. Cette liste lie le salarié signataire durant la durée de son inscription et celui-ci s'engage à demeurer accessible entre 7:30 h. et 9:30 h. chaque jour ouvrable;
- b) la liste est affichée sur les babillards;
- c) le syndicat s'engage à appeler les salariés disponibles entre 7:30 h. et 9:30 h. L'Employeur accorde à un représentant désigné par le syndicat, le temps requis pour effectuer les appels, sans perte de salaire.
- d) Le rappel s'effectue selon l'ordre d'ancienneté de ces salariés, par rotation de façon équitable.
- e) Tout salarié inscrit peut s'en retirer à tous les trente (30) jours en complétant une formule écrite à cette fin mise à sa disposition par le syndicat;
- f) un refus de s'inscrire sur la liste n'est pas considéré comme un refus de travailler;
- g) la compagnie avise le représentant syndical désigné au plus tard à 9:00 h. de toute absence qui doit être comblée;
- h) tout salarié qui prévoit être absent une journée doit avertir la Compagnie avant 9:00 h. à défaut de quoi, le salarié peut être sujet à ce que la Compagnie le retourne chez-lui pour le reste de la journée de travail, sans compensation.
- i) si aucun salarié n'est inscrit sur cette liste de disponibilité ou si personne n'est accessible, la Compagnie peut faire appel à d'autres salariés.

ARTICLE 11 - CLASSIFICATION

- 11.01 Tout salarié actuel détient, à la date de la signature de la présente convention collective, la classification que lui confère l'Annexe "A" et il maintient par la suite, la même classification, sous réserve des dispositions de la présente convention.
- 11.02 Les classifications et les taux normaux afférents à chacune d'elles apparaissent à l'Annexe "A".
- 11.03 Aucun salarié n'est congédié, mis à pied et ne subit de baisse de salaire par suite de changements technologiques.
- 11.04 Dans le cas de nouvelles classifications ou de changements technologiques créant une nouvelle fonction ou classification, le taux de salaire de cette nouvelle fonction ou classification est discuté avec le syndicat, et s'il n'y a pas entente quant au salaire, seulement le salaire est soumis à l'arbitrage.
- 11.05 Toute modification, réduction, augmentation ou abrogation de l'appellation ou du nombre de classifications apparaissant à l'Annexe "A" doit être agréée par les parties.

ARTICLE 12 - HEURES DE TRAVAIL

- 12.01 A) Cet article a pour but de définir les heures normales de travail et ne devra pas être interprété comme une garantie des heures par jour et par semaine.
- B) Les parties peuvent s'entendre pour modifier les heures de travail prévues aux présentes.
- 12.02 La semaine normale de travail est répartie du lundi au vendredi inclusivement et elle est de quarante-deux (42) heures pour la première année de la convention; et de quarante (40) heures à compter du 15 mai 1983.
- 12.03 La journée normale de travail se situe à l'intérieur de la semaine normale et elle est de:
- pour la première année de la convention, du lundi au jeudi inclusivement de 7:30 h. à 12:00 h. et de 12:30 h. à 16:30 h. et le vendredi de 7:30 h. à 12:00 h. et de 12:30 h. à 16:00 h.
- A compter du 15 mai 1983, pour un (1) salarié sur deux (2), du lundi au vendredi, de 7:30 h. à 12:00 h. et de 12:30 h. à 16:00 h.; pour un (1) salarié sur deux (2), du lundi au vendredi, de 8:00 h. à 12:00 h. et de 12:30 h. à 16:30 h. Chaque salarié débutera sa journée de travail à 7:30 h. ou à 8:00 h. alternativement de semaine en semaine.
- 12.04 Les salariés bénéficient d'une période non rémunérée de 30 minutes pour le repas qui se situe de 12:00 h. à 12:30 h. pour tous les salariés.

ARTICLE 13 - PERIODE DE REPOS

- 13.01 Tout salarié aura droit à une pause de repos de quinze (15) minutes le matin de 9:30 h. à 9:45 h. et l'après-midi de 14:30 h. à 14:45 h.
- Cependant, un salarié peut être appelé à déroger de ces heures selon les circonstances obligatoires du travail, auquel cas ce salarié prendra sa pause-café immédiatement après ces tâches pour les fonctions obligatoires.
- 13.02 A) Tout salarié a droit avant la prise du repas le midi et à la fin de sa journée de travail à une période rémunérée de cinq (5) minutes pour faire sa toilette.
- De plus, le salarié aura droit à une période additionnelle rémunérée de cinq (5) minutes à la fin de la journée normale de travail pour nettoyer leur endroit de travail.
- B) Aucun salarié ne devra poinçonner avant l'heure qu'il termine effectivement son travail.
- 13.03 Si un salarié est requis d'effectuer du temps supplémentaire après sa journée normale de travail, il lui sera accordé une période de repos de vingt (20) minutes payées après trois (3) heures de travail supplémentaire effectuées. Et après chaque période de trois (3) heures sus-mentionnées, le salarié aura droit à une période de repos de quinze (15) minutes rémunérées par chaque deux (2) heures de travail supplémentaire effectuées.
- La pratique existante concernant l'octroi du vingt (20) minutes de repos avant d'effectuer du temps supplémentaire est maintenue.

ARTICLE 14 - HEURES SUPPLEMENTAIRES

- 14.01 A) Tout travail effectué après la journée normale de travail sera rémunéré au taux de temps et demi de même que tout temps effectué après la semaine normale de travail.
- B) Nonobstant ce qui précède les heures de travail supplémentaires effectuées après vingt (20) heures supplémentaires dans une même semaine par un salarié seront rémunérées au taux de temps double. Les heures travaillées par un salarié à l'érection sur un site quelconque ne faisant pas partie du calcul des heures supplémentaires.
- 14.02 Par exception à la clause 14.01 A) qui précède, les heures de travail exécutées le dimanche sont rémunérées au taux de temps double.
- 14.03 Le travail supplémentaire est volontaire pour les salariés de plus de un (1) an d'ancienneté. Il est aussi volontaire pour les salariés de moins de un (1) an d'ancienneté après douze (12) heures par mois effectuées sur demande de la Compagnie.
- 14.04 Le temps supplémentaire est réparti équitablement entre tous les salariés dans leur classification. Les salariés disponibles inscrivent leur nom sur une liste à cet effet avant 12:30 h. (midi trente).

ARTICLE 15 - INDEMNITE DE RAPPEL

- 15.01 Un salarié rappelé au travail après sa journée normale de travail a droit à une garantie de travail de trois (3) heures au taux supplémentaire applicable plus quatre (\$4.00) dollars pour ses frais de transport. La présente clause ne s'applique pas aux salariés qui sont demandés pour travailler à l'érection d'échafaudages sur un site quelconque. Par contre, les salariés ne sont pas tenus de faire des travaux d'érection d'échafaudages.
- 15.02 En cas de panne d'électricité, chauffage, inondation ou de situations qui sont de force majeure ou cause fortuite, après une (1) heure d'attente rémunérée, la Compagnie peut retourner les salariés chez-eux. Il va de soi que si la Compagnie garde les salariés sur les lieux de leur travail, elle doit continuer de les rémunérer jusqu'à leur départ des lieux.

ARTICLE 16 - PAIE HEBDOMADAIRE

- 16.00 Le système actuel de chèques de paie est maintenu.
- 16.01 Le chèque de paie hebdomadaire du salarié lui est remis le jeudi de chaque semaine avant le repas du midi. Si le jeudi est un jour non ouvrable, la paie est remise de la même manière le mercredi précédent.
- 16.02 Le salarié reçoit un bulletin de paie ou un talon de chèque portant les mentions suivantes:
- 1) Nom, prénom et numéro de matricule
 - 2) la date du paiement
 - 3) le dernier jour de la période de travail visée
 - 4) le nombre d'heures de travail au taux normal
 - 5) le nombre d'heures de travail au taux majoré
 - 6) les taux de salaire
 - 7) le montant de salaire brut
 - 8) les retenues syndicales globales
 - 9) le montant du salaire net.
- 16.03 S'il survient une erreur dans la paie d'un salarié, la correction sera faite au moyen d'un chèque séparé ou en argent comptant dès le lendemain. La Compagnie corrige l'erreur sur la paie du salarié la semaine suivante et effectue les ajustements nécessaires, s'il y a lieu

ARTICLE 17 - JOURS FERIES

- 17.01 Le salarié bénéficie, sous réserve de la clause 17.03, de treize (13) journées chômées et payées au taux régulier et aux heures normales du salarié et ce, en autant que le salarié ait dû être au travail ces journées.
- 1) Le Jour de l'An
 - 2) Le lendemain du Jour de l'An
 - 3) Le Vendredi Saint
 - 4) Lundi de Pâques
 - 5) La Fête de la Reine
 - 6) Le 24 juin

- 7) Le 1er juillet
 - 8) La Fête du travail
 - 9) L'Action de Grâces
 - 10) La veille de Noël
 - 11) Le Jour de Noël
 - 12) Le lendemain de Noël
 - 13) La veille du Jour de l'An
- 17.02 Si, par proclamation des autorités fédérales, provinciales ou municipales, une des fêtes mentionnées ci-haut est reportée à un autre jour, les dispositions de la clause 17.01 s'appliquent alors au jour indiqué dans la proclamation.
- 17.03 A) Pour être éligible aux congés payés, un salarié doit:
- 1) avoir complété sa période de probation;
 - 2) avoir travaillé la journée ouvrable précédant et suivant le jour de fête concerné, sauf dans le cas d'un salarié mis à pied 72 heures ou moins avant le jour de congé payé ou sauf permission d'absence accordée par l'Employeur.
- B) Les salariés en période de probation n'auront droit qu'aux congés payés prévus à la Loi sur les conditions minimum de travail.
- 17.04 Si un jour férié survient pendant les vacances d'un salarié éligible à la rémunération dudit jour férié, le salarié a droit à son choix ou bien à la rémunération du jour férié ou bien à une journée additionnelle de vacance payée s'il a obtenu la permission préalable de son contremaître avant son départ pour vacance.
- 17.05 Tout travail exécuté durant un jour férié est rémunéré au taux normal majoré de 100%. En plus, le salarié éligible reçoit la rémunération du jour férié.
- 17.06 Si le jour férié survient dans une période de vacances annuelles d'un salarié éligible, le jour précédant et le jour suivant immédiatement le jour férié sont réputés être le jour précédant et le jour suivant immédiatement la période de vacances du salarié.
- 17.07 La rémunération du jour férié est payée au cours de la semaine qui suit le retour du salarié.
- 17.08 Dans le cas de jours fériés chômés et payés qui tombent sur semaine et qui ne sont pas normalement reportés, ils peuvent être reportés au lundi ou vendredi suivant ou précédent, selon le cas, après entente entre la Compagnie et le Syndicat.
- 17.09 Si un jour férié chômé et payé tombe un samedi ou un dimanche, il est reporté au lundi suivant. Si le lundi est déjà chômé, le jour férié est reporté au mardi suivant.

ARTICLE 18 - VACANCES

- 18.01 Les salariés ont droit aux vacances suivantes:
- A) Un salarié ayant moins d'un (1) an de service le 30 juin de l'année en cours a droit à des vacances d'un (1) jour pour chaque mois de service jusqu'à un maximum de dix (10) jours ouvrables. La paie de ces vacances représente quatre (4%) pour cent de ses revenus bruts durant la période de douze (12) mois précédant le 1er mai de l'année en cours.
 - B) Un salarié qui a complété un (1) an de service le 30 juin de l'année en cours a droit à deux (2) semaines de vacances par année. La paie de ces vacances représente quatre (4%) pour cent de ses revenus bruts durant la période de douze (12) mois précédant le 1er mai de l'année en cours.
 - C) Un salarié qui a complété cinq (5) ans de service le 30 juin de l'année en cours a droit à trois (3) semaines de vacances par année. La paie de ces vacances représente six (6%) pour cent de ses revenus bruts durant la période de douze (12) mois précédant le 1er mai de l'année en cours.
 - D) La dixième année de service débutant le 30 juin de l'année en cours, un salarié a droit à quatre (4) semaines de vacances par année. La paie de ces vacances représente huit (8%) pour cent de ses revenus bruts durant la période de douze (12) mois précédant le 1er mai de l'année en cours.
- 18.02 La période pour la prise annuelle des vacances sera en même temps que les vacances de la construction et la Compagnie ne sera pas tenue d'être fermée durant la prise des vacances susdites.
- 18.03 Tout salarié ayant droit à des vacances supplémentaires en vertu de la clause 18.01 prendra lesdites vacances durant l'année en cours en faisant part à la Compagnie de son choix avant le 1er septembre. Le choix de la période de vacances sera par ordre d'ancienneté à pas plus de un (1) salarié à la fois.
- Les vacances supplémentaires ne pourront être prises entre le 1er mai et le 30 septembre à moins d'une entente écrite entre la Compagnie et le Syndicat.
- 18.04 Un salarié mis à pied obtient, sur demande écrite à cette fin, que la Compagnie retienne l'indemnité de vacances qui lui est due jusqu'à ce qu'il lui en demande le paiement, à l'intérieur d'un délai n'excédant pas neuf (9) mois de la mise à pied. A l'expiration de ce délai, la Compagnie verse dans tous les cas, l'indemnité de vacances au salarié.

ARTICLE 19 - CONGES SOCIAUX

- 19.01 A) Le salarié bénéficie des congés sociaux suivants:
- 1) lors du décès de son conjoint et de ses enfants, cinq (5) jours consécutifs de calendrier avec solde à compter du décès;

- 2) lors du décès d'un parent, cinq (5) jours consécutifs de calendrier sans solde à compter du décès;
- 3) lors du décès d'un ami, une (1) journée sans solde, le jour des funérailles;
- 4) lors d'une naissance, deux (2) jours rémunérés, le jour de la naissance et le jour où la mère sort de l'hôpital;
- 5) à l'occasion de son mariage, le salarié peut, en avisant par écrit la Compagnie un (1) mois à l'avance, obtenir un congé sans solde d'une semaine.

B) Tout congé rémunéré ci-haut mentionné est payé à raison d'une journée normale, prévue à la clause 12.03, au taux de salaire régulier si le salarié devait, n'eût été de l'événement donnant lieu au congé, être au travail ce jour-là.

C) Pour bénéficier des dispositions du présent article, le salarié doit:

- 1) aviser la Compagnie préalablement à son absence ou à son départ du travail;
- 2) fournir la preuve de l'événement donnant lieu au congé;
- 3) avoir complété sa période de probation.

19.02 Lorsque, dans ses heures normales de travail, un salarié est appelé à agir comme juré, son salaire régulier lui est payé moins l'indemnité de juré, sur présentation de preuve de sa présence en Cour et d'un état d'indemnité de la Cour appropriée.

19.03 Le terme "conjoint": de fait ou de droit; homme et femme qui vivent ensemble maritalement et qui étaient au moment du décès publiquement représentés comme conjoints.

ARTICLE 20 - CONGES DE MALADIE ET ASSURANCE

- 20.01
- A) La Compagnie accorde à tout salarié cinq (5) jours de congé de maladie payés par année créditable au début de la période au taux horaire normal de sa classification. Ces journées de congé de maladie sont cumulatives jusqu'à un maximum de huit (8) journées.
 - B) Le salarié peut, à son choix, mais au plus tard le 15 décembre de chaque année, demander soit:
 - i) que la valeur des journées de congé de maladie accumulées mais non-utilisées lui soit versée par chèque distinct, à l'occasion de la paie de sa semaine des Fêtes;
 - ii) que les journées de congé de maladie accumulées mais non-utilisées lui soient accordées en journées de vacances additionnelles après le Jour de l'An ou à une autre période entre le 15 janvier et le 15 février choisie par entente avec son contremaître.

C) Le salarié qui quitte la Compagnie se verra verser la valeur, au taux horaire normal de sa classification, des journées de congé de maladie accumulées mais non-utilisées au prorata des mois travaillés.

D) Au moment de sa mise à pied, le salarié peut demander que la valeur des journées de congé de maladie accumulées mais non-utilisées avant sa mise à pied lui soit versée conformément à la clause 18.04.

- 20.02 La Compagnie s'engage à maintenir le plan d'assurance actuel et effectue les déductions nécessaires de la paie hebdomadaire du salaire de la prime exigible d'assurance-invalidité.
- 20.03 La participation aux régimes d'assurances prévus à la clause 20.02 est obligatoire pour tous les salariés régis par la présente convention.

ARTICLE 21 - RETRAITE

- 21.01 L'emploi d'un salarié se termine automatiquement le 31 décembre suivant la date où le salarié atteint l'âge de soixante-quatre (64) ou de soixante-cinq (65) ans au choix du salarié.

ARTICLE 22 - SECURITE-SANTE

- 22.01 Il incombe à la Compagnie de prendre toutes les dispositions nécessaires pour garantir la sécurité, l'hygiène et le bien-être de ses salariés. Le Syndicat coopèrera dans la prévention des accidents et la formation et le maintien de pratiques de travail sûres.
- 22.02 Un salarié victime d'un accident de travail recevra son salaire régulier pour la journée de l'accident. Il est transporté aux frais de la Compagnie pour recevoir les soins médicaux.
- 22.03 Lorsqu'un salarié, victime d'un accident de travail, doit, après son retour au travail, retourner chez le médecin ou à l'Hôpital pour y subir un examen ou un traitement, le salarié ne subit pour le temps nécessaire requis à cette visite aucune perte de salaire. S'il y a remboursement de la Commission de Santé et Sécurité du Travail, dans ce cas le salarié devra rembourser la Compagnie de ce dernier montant.
- 22.04 Les clauses 22.02 et 22.03 ne peuvent valoir qu'à la condition expresse que la Compagnie soit avisée dans les plus brefs délais de l'accident en question, qu'elle soit avisée au préalable de toute visite chez le médecin ou à l'hôpital et que le salarié soumette tous les documents pertinents à la Compagnie avant transmission à la C.S.S.T. De plus, les clauses ci-haut visées ne vaudront que si le salarié fournit les pièces raisonnablement exigibles requises par la Compagnie.
- 22.05 A) La Compagnie peut exiger qu'un salarié se présente pour un examen médical auprès d'un médecin choisi par la Compagnie. Dans un tel cas, la Compagnie assume les déboursés y afférant sauf s'il est payé par la C.S.S.T. ou par une assurance collective. La Compagnie assume le paiement du salarié, si ce dernier est au travail.
- B) Tout salarié absent du travail pour plus de trois (3) jours ouvrables en raison d'une maladie doit fournir à la Compagnie dès le quatrième (4e) jour ouvrable d'absence, un certificat médical indiquant la nature de sa maladie, la durée de son incapacité, les traitements prescrits et le nom de son médecin traitant.

- 22.06 La Compagnie et le Syndicat conviennent de nommer un comité de sécurité-santé composé de un (1) représentant de la Compagnie et de un (1) représentant du syndicat. Le comité aura pour fonction de promouvoir la sécurité et la santé dans l'établissement et il tiendra une rencontre mensuelle régulière. Le délégué syndical du comité sera payé pour le temps passé à ces rencontres pendant les heures normales de travail.
- 22.07 La Compagnie maintient à la disposition des salariés une toilette propre, facile d'accès, et un endroit convenable pour dîner. Des cases individuelles seront également mises à la disposition des salariés.
- 22.08
- A) Un salarié pourra cesser d'effectuer un travail qu'il estime, pour des motifs sérieux et immédiats, constituer un danger imminent et réel pour sa santé ou sa sécurité. Il en informe immédiatement son contremaître immédiat ou, en son absence, un représentant de la Compagnie, qui fait enquête, immédiatement et décide, de l'existence ou non d'un tel danger imminent et réel.
 - B) Si le salarié n'est pas satisfait de la décision de son contremaître immédiat ou, en son absence, du représentant de la Compagnie, le contremaître ou, en son absence, le représentant de la Compagnie, fera immédiatement les arrangements nécessaires pour que le cas soit soumis à un représentant de chaque partie du comité conjoint de sécurité. Ceux-ci feront enquête immédiatement et décideront s'il existe ou non un tel danger imminent et réel.
 - C) Aucun autre salarié ne sera demandé pour effectuer ledit travail, pendant ces discussions et jusqu'à ce qu'une décision soit rendue concernant l'existence ou non d'un tel danger imminent et réel.
 - D) La Compagnie n'exercera aucune mesure disciplinaire contre un salarié qui a exercé de bonne foi son droit de cesser d'effectuer un travail dans les conditions précitées.
 - E) Le salarié continue, le cas échéant, d'être rémunéré jusqu'à ce que le danger soit éliminé et sera affecté à une autre tâche dans l'intervalle. Si l'élimination du danger nécessite plus de cinq (5) jours ouvrables, le salarié doit exercer ses droits d'ancienneté à l'expiration de ce délai pour déplacer un autre salarié d'une ancienneté inférieure selon le mécanisme prévu à la clause 10.03, le dernier salarié affecté étant mis à pied, sans préavis, provisoirement.
- 22.09 La Compagnie convient d'être diligente dans ses rapports avec la Commission de Santé et Sécurité du Travail et son salarié de même que de remplir avec diligence les formules transmises par ladite Commission de Santé et Sécurité du travail.
- 22.10 Le port de tout équipement nécessaire à la sécurité est obligatoire pour tous les salariés.

- 22.11 La Compagnie fournit l'équipement de sécurité suivant à ses salariés selon la limite monétaire ci-après prévue, la différence étant assumée par le salarié:
- A) items dont le coût est entièrement assumé par la Compagnie:
- 1) casque de sécurité;
 - 2) lunettes de sécurité sans prescription;
 - 3) gants (été et hiver);
 - 4) imperméable.
- B) items dont le coût est assumé par le salarié, ou en partie par la Compagnie, qui demeurent la propriété du salarié et que ce dernier doit posséder pour être admis sur les lieux de son travail:
- 1) lunettes de sécurité ajustées à la vue du salarié;
 - 2) bottines de sécurité avec bout en acier, la responsabilité monétaire de la Compagnie est de \$40.00 sur présentation de la facture d'achat, avec un maximum de trois (3) fois pour la durée de la convention collective par salarié, qui est payable sur la paie de la semaine suivant la présentation de la facture à tout salarié ayant terminé sa période de probation.

ARTICLE 23 - FRAIS DE DEPLACEMENT

- 23.01 Aucun salarié n'est tenu d'utiliser son automobile pour le service de la Compagnie.
- 23.02 Lorsqu'un salarié doit se déplacer à l'extérieur de Montréal selon les instructions de la Compagnie, celle-ci doit lui rembourser les dépenses encourues sur la base suivante:
- Transport: \$0.25 du kilomètre si le salarié utilise son automobile;
- Déjeuner: \$3.00
 Dîner: \$5.50
 Souper: \$7.00
 Coucher: \$24.00

ARTICLE 24 - COMMUNICATION

- 24.01 Tout avis écrit ou document est valablement donné au Syndicat s'il est remis à son Président, ou à défaut, à l'un des membres de l'exécutif du Syndicat et il est valablement donné à la Compagnie s'il est remis à son Directeur du Personnel, ou à défaut, à l'assistant de ce dernier, ou à la personne désignée à cet effet par la Compagnie. Le récipiendaire doit signer un accusé de réception dûment daté.
- 24.02 La Compagnie peut remettre tout avis ou communication écrite personnelle à un salarié en mains propres; le récipiendaire doit signer un accusé de réception dûment daté.

La Compagnie peut l'expédier par messenger ou par poste recommandée ou certifiée à sa dernière adresse connue.

- 24.03 La Compagnie convient de remettre, en même temps, au Syndicat copie de tout affichage, avis, lettre ou document destiné à un ou plusieurs salariés ayant trait aux conditions de travail.
- 24.04 a) L'Employeur et le Syndicat conviennent de se rencontrer dans les trois (3) jours ouvrables d'une demande d'une des parties à cet effet, pour discuter des questions découlant de l'application ou de l'interprétation de la présente convention ainsi que pour des plaintes relatives aux conditions de travail.
 b) Lors d'une telle rencontre, le Syndicat peut être représenté par un (1) représentant sans perte de salaire pour la durée de la rencontre, pendant les heures régulières de travail.
- 24.05 Aux fins de paiement des indemnités de vacances, la Compagnie fait remise trimestriellement dans un compte en fiducie spécialement prévu à cette fin, de la somme d'argent correspondant au montant total net des indemnités de vacances accumulées durant les trois (3) mois précédents. Une copie du bordereau de dépôt est remise au Syndicat avec un exemplaire d'un bordereau nominatif indiquant la somme correspondant à chaque salarié. Le versement est fait par chèque dûment signé par les deux parties.

 Les parties conviennent que l'intérêt accumulé dans ledit compte appartient à l'Employeur.
- 24.06 La Compagnie pourra accorder un congé sans solde à un salarié qui en fera la demande par écrit pour des raisons jugées raisonnables par la Compagnie pour la durée qu'elle déterminera.
- 24.07 Pour les fins d'application de la clause 17.03 les jours précédents et suivants les congés fériés sont respectivement les 23 décembre 1982 et 5 janvier 1983 et les 23 décembre 1983 et le 5 janvier 1984 pour les salariés qui ne travaillent pas le jour immédiat précédent et suivant chacun des jours fériés mentionnés à la clause 17.01 aux items 1, 2, 10, 11, 12 et 13.

ARTICLE 25 - ANNEXES

- 25.01 Les définitions, les annexes ainsi que les lettres d'entente jointes aux présentes ou à intervenir font partie intégrante de la présente convention collective.

ARTICLE 26 - MAINTIEN DES CONDITIONS DE TRAVAIL

- 26.01 À l'expiration de la convention collective, les dispositions de la présente convention continuent de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention. Les parties conservent cependant leur droit à la grève ou au lock-out en vertu du Code du Travail.

ARTICLE 27 - DURÉE DE LA CONVENTION

- 27.01 La présente convention collective est d'une durée de deux (2) ans, soit du 15 mai 1982 au 14 mai 1984 inclusivement.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé ce

... 23ième jour de juillet 1982.

POUR LA COMPAGNIE:

Jacques Seguin

POUR LE SYNDICAT:

Gilbert Lacharité
Louis Lacharité

A N N E X E "A"

CLASSIFICATIONS & SALAIRES

<u>CLASSIFICATION</u>	<u>1er mai 1982</u>	<u>1er mai 1983</u>
Mécanicien de maintenance	\$ 8.25	\$ 9.25
Camionneur A	8.25	9.25
B	7.75	8.75
C	7.25	8.25
Opérateur Journalier A	8.25	9.25
B	7.75	8.75
C	7.25	8.25
D	6.75	

Camionneur: échelon A: le salarié ayant deux (2) ans et plus d'ancienneté comme chauffeur avec la Compagnie.

échelon B: Le salarié ayant un (1) an d'ancienneté comme chauffeur avec la Compagnie.

échelon C: Le salarié ayant moins d'un (1) an d'ancienneté comme chauffeur avec la Compagnie.

Opérateur-journalier: Pour la première année de la convention:

échelon A: Le salarié ayant plus de trois (3) ans d'ancienneté comme journalier avec la Compagnie ou reconnu avec cette expérience à la discrétion de la Compagnie.

échelon B: Le salarié ayant plus de deux (2) ans d'ancienneté comme journalier avec la Compagnie.

échelon C: Le salarié ayant plus de un (1) an d'ancienneté comme journalier avec la Compagnie.

échelon D: Le salarié ayant moins de un (1) an d'ancienneté comme journalier avec la Compagnie.

Pour la deuxième année de la convention:

échelon A: Le salarié ayant plus de deux (2) ans d'ancienneté comme journalier avec la Compagnie ou reconnu avec cette expérience à la discrétion de la Compagnie.

échelon B: Le salarié ayant moins de deux (2) ans mais plus de un (1) an d'ancienneté comme journalier avec la Compagnie.

échelon C: Le salarié ayant un (1) an et moins d'ancienneté comme journalier avec la Compagnie.

Le salarié en période de probation ou à l'essai sur une nouvelle fonction reçoit \$0.50 de moins de l'heure.

Les fonctions, règle générale, sont assignées par ancienneté.

N.B.: *Par exception, le salaire de Monsieur Gilbert Gohier en tant que mécanicien de maintenance et chef d'équipe sera de \$9.50 au 1er mai 1982 et de \$10.50 au 1er mai 1983.

ANNEXE «B»

LISTE D'ANCIENNETÉ

<u>NOM</u>	<u>CLASSIFICATION</u>	<u>DATE</u>
Gilbert Gohier	Mécanicien de maintenance	11 juin 1974
Florient Chaput	Camionneur A	28 avril 1976
Bertin Ouellette	Journalier opérateur A	30 mars 1976
Jacques Alarie	Camionneur A	10 mai 1977
Bernard Côté	Journalier opérateur A	4 juin 1979
Alain Goyer	Journalier	2 juin 1980
Gaëtan Goyer	Journalier	9 avril 1981

ANNEXE "C"

Description sommaire des régimes d'assurances

1) Avantages au décès

<u>Catégories d'employés</u>	<u>Montants d'Assurance</u>	
	<u>Vie</u>	<u>M.A.M.</u>
Employés à taux horaires	\$ 10,000	\$ 10,000
<u>Personnes à charge:</u>		
Conjoint:	5,000	5,000
Enfant (s):	2,000	2,000

NOTES:

- A) Les montants d'assurance seront réduits de 50% au soixante-cinquième (65ième) anniversaire de naissance de l'assuré et s'annuleront à la première des dates suivantes, c'est-à-dire le soixante-dixième (70ième) anniversaire de naissance de l'assuré, ou le premier jour du mois qui suit ou coïncide avec la date de retraite de l'employé.
- B) Les montants d'assurance sont arrondis au \$1,000 suivant.

2) Régimes d'Invalidité

A) Invalidité de Courte Durée

a) Montant de la prestation

60% du salaire hebdomadaire de l'employé, sujet à une prestation maximale non imposable de \$ 325.00 par semaine.

b) Délai de carence

- 1) aucun lorsque l'invalidité résulte d'un accident;
- 2) sept (7) jours lorsque l'invalidité résulte d'une maladie.

c) Durée des prestations

Les prestations sont payables tant que dure l'invalidité, sans toutefois excéder une période correspondant à vingt-six (26) semaines d'invalidité.

3) Assurance-Maladie

A) Frais hospitaliers au Canada

Chambre et pension	semi-privée
Durée.....	sans limite
Maison de convalescence.....	\$ 20.00 par jour
Clinique de réhabilitation d'alcoolisme.....	\$ 30.00 par jour (max. 31 jours)

B) Frais supplémentaires

Franchise.....	aucune
Co-assurance.....	90%
Maximum.....	\$ 100,000
Soins visuel.....	Inclus

A N N E X E «D»

LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT LA PÉRIODE DE TRAVAIL DU TEMPS DES FÊTES

CONSIDÉRANT QUE les salariés sont tenus de travailler les 29 et 30 décembre 1982, et les 29 et 30 décembre 1983;

CONSIDÉRANT QUE les salariés ont demandé de modifier leur horaire de travail afin de pouvoir bénéficier d'un long congé pour le temps des Fêtes;

LES PARTIES, PAR LEURS REPRÉSENTANTS DUMENT AUTORISÉS, CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:

- 1.- Les 29 et 30 décembre 1982 ainsi que les 29 et 30 décembre 1983 seront chômés mais non rémunérés;
- 2.- Au plus tard le 10 décembre de chaque année, la Compagnie avisera le Syndicat de l'ouverture ou de la fermeture de la Compagnie pendant la période comprise entre la veille de Noël et le lendemain du Jour de l'An;
- 3.- Pour les fins d'application de la clause 17.03 les jours précédents et suivants les congés fériés sont respectivement les 23 décembre 1982 et 5 janvier 1983 et les 23 décembre 1983 et le 5 janvier 1984 pour les salariés qui ne travailleront pas le jour immédiat précédent et suivant chacun des jours fériés mentionnés à la clause 17.01 aux items 1, 2, 10, 11, 12 et 13.
- 4.- Si la Compagnie avise le syndicat le ou avant le 10 décembre de chaque année que la Compagnie reste ouverte durant la période précitée, elle pourra demander la présence de deux (2) salariés volontaires, si nécessaire, de chaque classification, lesquels seront rémunérés au taux horaire régulier;
- 5.- Le salarié mis à pied qui effectue du travail conformément au paragraphe précédent en plus de la rémunération prévue au paragraphe 3 des présentes, si applicable, reçoit la rémunération du congé férié pour lequel il travaille la journée précédent et suivant le congé férié concerné.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal,
ce. 23...ième jour du mois de Janv....1982.

POUR LA COMPAGNIE:

Jacques Seguin

POUR LE SYNDICAT

Gilbert Lachin
Paul Veil

