

BUREAU DU
COMMISSAIRE GENERAL
DU TRAVAIL

CT.87-02.M-287 8608-2
DOSSIER : M-27213-01
CAS : MD-143-11-86

MONTREAL, le 24 février 1987

LE COMMISSAIRE GENERAL DU TRAVAIL

Me Robert Levac

UNION DES EMPLOYES DU TRANSPORT
LOCAL ET INDUSTRIES DIVERSES,
LOCAL 931,
5050, rue de Sorel, Suite 12,
MONTREAL, Québec
H4P 1G5

ASSOCIATION ACCREDITEE,

-et-

LES AUVENTS METRO INC.,
5941, rue de Bordeaux,
MONTREAL, Québec
H2G 2R6

Etablissement visé:

Même et 6557, avenue de L'Esplanade,
Montréal.

(Auparavant:

Etablissement visé:

Même et 1890, boul. Crémazie est,
Montréal.

EMPLOYEUR:

DECISION

VU l'accréditation qui lui a été accordée le 25 janvier 1984 et modifiée le 7 février 1985, l'association accréditée représente:

"Tous les employés salariés au sens du Code du travail, à l'exception des employés de bureau et ceux de rang supérieur."

DE: LES AUVENTS METRO INC.

VU la requête en amendement soumise le 6 novembre 1986, par l'association accréditée, pour que le nouvel établissement apparaisse au certificat d'accréditation;

'87 FEB 24 14:24

MONTREAL
MANAGER

CONSIDERANT qu'aucune observation n'a
a été présentée au commissaire général du travail à l'égard
de cette requête suivant le Règlement sur l'exercice du
droit d'association;

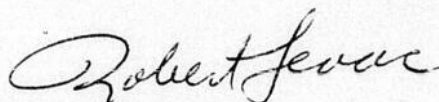
CONSIDERANT que le changement proposé
n'a pas pour effet d'altérer la nature des relations d'ordre
juridique établies entre les parties liées par l'accrédita-
tion;

POUR CES MOTIFS, le soussigné modifie
l'accréditation en y changeant l'adresse de l'établissement
visé de l'employeur comme suit:

LES AUVENTS METRO INC.,
5941, rue de Bordeaux,
MONTREAL, Québec
H2G 2R6

Etablissements visés:

Même et 6557, avenue de L'Esplanade,
Montréal



Robert Levac,
Commissaire général du travail

REPRESENTANT DE L'ASSOCIATION ACCREDITEE:
Monsieur Jacques Lafrance

RL:rf

MONTREAL, QUEBEC
CANADA



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

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 4 0 7 0 3 2

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

Certificat accordé Dépôt refusé 086082

Objet	<input checked="" type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres				Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-27213-01
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	
	84-06-07	84-06-13		84-05-01	87-04-30	30	

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Union des Employés du Transport Local et Industries Diverses, local 931 Att.: M. Pierre Deschamps, prés. 5050 rue DeSorel, suite 12 Montréal, Qué H4P 1G5	<input type="checkbox"/> Déposant Les Auvents Metro Inc 5941, rue De Bordeaux Montréal, Qué H2G 2R6
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties L	Région <u>06-06</u> Activité <u>1872 (5)</u> Affiliation <u>10</u>

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11
Voir au verso pour les codes

Remarques

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David /sg	84-07-09

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

003 (113)

RECHERCHE

EN VIGUEUR DU 1ER MAI 1964 AU 30 AVRIL 1987.

MONTREAL, QUEBEC
C A N A D A

'84 JUN 13 13 33

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
INTERVENUE ENTRE

LES AUVENTS METRO INC.
CI-APRES APPELE "LA COMPAGNIE"

ET

UNION DES EMPLOYES DU TRANSPORT LOCAL
ET INDUSTRIES DIVERSES, LOCAL 931
(AFFILIEE A L'I.B.T.)
CI-APRES APPELEE "LE SYNDICAT"

EN VIGUEUR DU 1ER MAI 1984 AU 30 AVRIL 1987.

TABLE DES MATIERES

<u>ARTICLE</u>	<u>PAGE</u>
1 BUTS DE LA CONVENTION -----	1
Buts -----	1
Collaboration -----	1
2 DISPOSITIONS INTERPRETATIVES -----	1
Titres et sous-titres -----	1
Nombre singulier -----	1
Genre masculin -----	1
Définition du mot "salarié" -----	1
3 AUCUNE DISCRIMINATION -----	2
Aliénation ou concession -----	2
Déménagement -----	2
4 AUCUNE GREVE NI LOCK-OUT -----	2
Aucun lock-out -----	2
Aucune grève -----	3
5 RECONNAISSANCE SYNDICALE -----	3
Agent négociateur -----	3
6 SECURITE SYNDICALE ET COTISATIONS SYNDICALES -----	3
Appartenance obligatoire -----	3
Autorisation par le salarié -----	3
Déductions syndicales -----	4
Remise au Syndicat -----	4
Déduction pour un salarié absent -----	4
Défaut de la Compagnie -----	4
Reçu pour impôts -----	5
Indemnisation de la Compagnie -----	5
7 ACTIVITES SYNDICALES -----	5
Nombre de capitaines d'atelier et d'assistants -----	5
Fonction du capitaine et des assistants -----	5
Qualifications des capitaine et assistants -----	6
Ancienneté préférentielle -----	6
Nom des représentants -----	6
Tableau d'affichage -----	6
Accès de l'agent d'affaires -----	7
Absence pour activités syndicales -----	7
Aucune autre activité syndicale -----	7
Activités syndicales permises -----	7
8 PROCEDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE -----	7
Définition -----	7
Rédaction du grief -----	8
Première étape -----	8
Grief du Syndicat -----	8
Grief de la Compagnie -----	8
Référence à l'arbitrage -----	8
Comité de Relations Industrielles -----	9
Délais de rigueur -----	9
Pouvoirs de l'arbitre -----	9
Décision de l'arbitre -----	9
Exécution de la décision -----	9

Table des matières - (suite)

<u>ARTICLE</u>	<u>PAGE</u>
Frais de l'arbitre -----	9
Entente de règlement -----	10
9 MESURES DISCIPLINAIRES -----	10
Avis écrit -----	10
Avis de la mesure disciplinaire -----	10
Délais d'imposition -----	10
Présence du capitaine d'atelier -----	11
Fardeau de la preuve -----	11
Une seule sanction -----	11
Prescription -----	11
Salarié congédié -----	11
Gestes en dehors des heures de travail -----	11
10 CONTREMAITRES -----	12
Affichage du nom des contremaîtres & inspecteurs	12
Responsabilité des contremaîtres & inspecteurs -	12
Ordres à un salarié -----	12
11 ANCIENNETE -----	13
Définition -----	13
Période de probation -----	13
Affichage de la liste -----	13
Perte d'ancienneté et d'emploi -----	13
Accumulation d'ancienneté -----	14
Mutation hors et à l'intérieur du champ d'appli- cation de la convention -----	14
12 PROMOTION -----	15
Promotion et rétrogradation -----	15
Affichage et choix -----	16
Absence de candidats qualifiés -----	16
Vacance temporaire -----	16
Préférence de cédule -----	16
13 MISE A PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL -----	16
Mise à pied -----	16
Avis de mise à pied -----	17
Rappel au travail -----	17
14 HEURES DE TRAVAIL -----	17
Semaine normale de travail -----	17
Heures du début et de la fin -----	18
Période de repos -----	18
Période de repas -----	18
Paie de présentation au travail -----	18
Principe -----	18
15 TEMPS SUPPLEMENTAIRE -----	18
Heures en plus des semaines régulières -----	18
Travail le samedi et/ou le dimanche -----	19
Travail lors d'un jour férié payé -----	19
Période de repos et de repas -----	19

Table des matières - (suite)

<u>ARTICLE</u>	<u>PAGE</u>
Rappel au travail -----	19
Attribution et distribution du temps supplémen- taire -----	20
16 TAUX DE SALAIRES -----	20
Taux horaires normaux -----	20
Transfert temporaire -----	20
Rémunération -----	21
17 JOURS FERIES PAYES -----	21
Enumération -----	21
Paie d'un jour férié -----	21
Condition d'éligibilité -----	22
Jour férié lors des vacances annuelles -----	22
18 VACANCES ANNUELLES -----	22
Vacances annuelles: - durée et paie -----	22
Cédule de vacances -----	23
Préparation de la cédule -----	23
Paie de vacances -----	23
Départ d'un employé -----	23
19 CONGES SOCIAUX -----	24
Congé de deuil: - famille immédiate -----	24
Congé de deuil: - famille éloignée -----	24
Congé de mariage -----	25
Congé de naissance -----	25
Salarié appelé comme témoin -----	25
Juré ou candidat juré -----	25
Congé de maternité -----	26
Scrutin fédéral ou provincial -----	26
20 ACCIDENTS DE TRAVAIL -----	26
Journée de l'accident de travail -----	26
Traitements médicaux consécutifs -----	26
Transport du salarié -----	26
21 SECURITE -----	26
Sécurité -----	26
Comité de sécurité -----	27
Equipement de sécurité -----	27
Sécurité des véhicules -----	27
Examen médical -----	28
Equipement de premiers soins -----	28
22 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES -----	28
Nouvelles tâches/modifications:-taux de salaire	28
23 DISPOSITIONS APPLICABLES AUX CHAUFFEURS-LIVREURS EXCLUSIVEMENT -----	29
Permis de conduire et cautionnement -----	29
Possession de permis -----	29
Test d'aptitude (chauffeur) -----	30

LES PRESENTES FONT FOI QUE:

Les parties en cause et les salariés visés par cette convention acceptent d'un commun accord ce qui suit:

ARTICLE I: BUTS DE LA CONVENTION

1.01 Buts

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

1.02 Collaboration

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

ARTICLE 2: DISPOSITIONS INTERPRETATIVES

2.01 Titres et sous-titres

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

2.02 Nombre singulier

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

2.03 Genre masculin

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

2.04 Définition du mot "salarié"

Le mot "salarié" signifie dans cette convention collective tout salarié, présent ou futur, ayant complété sa période de probation.

ARTICLE 3: AUCUNE DISCRIMINATION

3.01 La Compagnie, le Syndicat et les salariés conviennent qu'il ne sera exercé aucune discrimination directement ou indirectement, à l'endroit de tout salarié à cause de sa race, son âge, ses croyances, sa religion, sa couleur, son sexe, ses origines ethniques, de son appartenance ou non-appartenance au Syndicat du fait de l'article 6 ou de l'exercice d'un droit reconnu par la présente convention ou par la loi.

3.02 Aliénation ou concession

a) L'aliénation ou la concession totale ou partielle d'une entreprise autrement que par vente en justice n'invalide aucune accréditation en vertu du Code du Travail, aucune convention collective, ni aucune procédure en vue de l'obtention d'une accréditation ou de la conclusion et de l'exécution d'une convention collective.

Sans égard à la division, à la fusion ou au changement de structure juridique de l'entreprise, le nouvel employeur est lié par l'accréditation ou la convention collective comme s'il y était nommé et devient par le fait même partie à toute procédure s'y rapportant, aux lieux et places de l'employeur précédent.

b) Toute difficulté d'interprétation ou d'application de cet article doit être référée au tribunal de juridiction compétente en vertu du Code du Travail.

c) La Compagnie avise le Syndicat de toute telle aliénation ou concession dans les quinze (15) jours suivant leur mise en application.

3.03 Déménagement

Advenant le déménagement ou l'addition de place d'affaires visée par cette convention, la Compagnie avise le Syndicat de cette situation dans les quinze (15) jours de calendrier qui précèdent le déménagement ou l'addition de ladite place d'affaires.

ARTICLE 4: AUCUNE GREVE NI LOCK-OUT

4.01 Aucun lock-out

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

4.02 Aucune grève

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

ARTICLE 5: RECONNAISSANCE SYNDICALE

5.01 Agent négociateur

La Compagnie reconnaît le Syndicat comme étant l'agent exclusif des négociations collectives pour et en faveur de tous et chacun des salariés visés par la décision rendue par le Bureau du Commissaire Général du Travail.

ARTICLE 6: SECURITE SYNDICALE ET COTISATIONS SYNDICALES

6.01 Appartenance obligatoire

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

6.02 Autorisation par le salarié

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

b) Si la Compagnie ne respecte pas les dispositions du paragraphe qui précède, elle devient responsable envers le Syndicat desdites déductions et celles-ci doivent être remises au Syndicat dans les délais prévus à l'article 6.04.

6.03 Déductions syndicales

a) Dès le trente-et-unième (31e) jour de calendrier suivant sa première journée effectivement travaillée, la Compagnie convient de déduire de la paie de chaque salarié couvert par la présente convention, en conformité avec les instructions écrites du Syndicat, les montants autorisés par la constitution et/ou règlements locaux du Syndicat, en paiement des cotisations syndicales et/ou droits d'entrée.

b) Le Syndicat peut requérir la Compagnie de modifier le montant des déductions mentionnées au paragraphe a) ci-avant, mais dans un tel cas, le Syndicat doit aviser la Compagnie par écrit des montants à déduire au moins trois (3) semaines avant la date d'entrée en vigueur du changement.

6.04 Remise au Syndicat

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

6.05 Déduction pour un salarié absent

a) La déduction des contributions syndicales pour un salarié absent pour raison de maladie sera faite à partir de la première paie de ce salarié suivant son retour au travail. Cependant, dans le cas d'absence prolongée, le Syndicat pourra requérir la Compagnie d'effectuer les déductions sur une période déterminée.

b) Si la déduction des contributions syndicales d'un salarié en vacances doit être faite durant sa période de vacances, la Compagnie effectuera alors cette déduction à même sa paie de vacances.

6.06 Défaut de la Compagnie

Si la Compagnie fait défaut de se conformer de façon régulière aux dispositions de cet article, tout montant d'argent dû au Syndicat portera intérêt au taux courant à compter du quinzième (15e) jour de calendrier du mois suivant celui où la remise aurait dû être faite et la Compagnie devra, si son défaut est injustifié, assumer les frais de collection permis par la loi et encou-

rus par le Syndicat aux fins de réclamer les sommes qui lui étaient dues.

6.07 Reçu pour impôts

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

6.08 Indemnisation de la Compagnie

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

ARTICLE 7: ACTIVITES SYNDICALES

7.01 Nombre de capitaines d'atelier et d'assistants

a) Le Syndicat pourra nommer un capitaine d'atelier pour représenter les salariés visés par cette convention.

b) Le Syndicat pourra également nommer un assistant capitaine d'atelier pour les salariés couverts par cette convention.

7.02 Fonction du capitaine et de l'assistant

a) La fonction du capitaine d'atelier est de conseiller les salariés vis-à-vis de l'application de la convention, de participer aux rencontres requises avec la Compagnie et ses représentants à ce sujet, d'enquêter, de présenter et de tenter de régler les griefs.

b) La fonction de l'assistant est la même que celle du capitaine d'atelier lorsque celui-ci est absent.

c) Dans l'exercice de leurs fonctions, le capitaine d'atelier et l'assistant capitaine d'atelier doivent, avant de quitter leur poste de travail, obtenir l'autorisation de leur supérieur immédiat du motif de leur absence et de sa durée approximative. Cette autorisation ne sera pas refusée déraisonnablement. Ils ne perdent pas de salaire pour le temps ainsi consacré à leurs fonctions durant leur journée normale de travail. Le temps consacré à des rencontres avec

les représentants de la Compagnie en dehors de leur journée normale de travail sera rémunéré à leur taux horaire normal. Toutefois, ils ont la responsabilité de limiter leurs absences en fonction des exigences de leur travail avec la Compagnie et de les céduer à un moment où cela nuit le moins possible aux opérations normales de la production.

d) Si, dans l'exercice de leurs fonctions, le capitaine d'atelier et/ou un assistant capitaine d'atelier doit discuter avec un salarié directement impliqué dans un grief, il doit le faire en tenant compte des dispositions du paragraphe b) qui précède.

7.03 Qualifications des capitaines et assistants

Pour être nommé capitaine d'atelier, le salarié devra avoir un (1) an d'ancienneté au moment de sa nomination et six (6) mois d'ancienneté pour être nommé assistant capitaine d'atelier.

7.04 Ancienneté préférentielle

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

7.05 Nom des représentants

Le Syndicat fournira par écrit à la Compagnie, le nom du capitaine d'atelier, de son assistant capitaine d'atelier et de son agent d'affaires et l'avisera par écrit de tous changements qui pourraient survenir de temps à autre.

7.06 Tableau d'affichage

- a) La Compagnie installera dans l'usine un tableau réservé à l'usage du Syndicat.
- b) Le Syndicat peut afficher des avis relatifs à ses activités sur le tableau d'affichage dans l'usine après qu'ils auront été approuvés par écrit par l'agent d'affaires.

7.07 Accès de l'agent d'affaires

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

7.08 Absence pour activités syndicales

a) La Compagnie convient d'accorder des congés sans paie aux salariés désignés par le Syndicat pour participer à des activités syndicales à l'extérieur de l'usine.

b) Toutefois, la Compagnie ne sera en aucun cas obligée d'accorder de tels congés sans paie à plus d'un (1) salarié à la fois, et les absences pour telle raison ne devront pas excéder au total cinq (5) jours ouvrables par année de septembre à avril. Le Syndicat devra, dans les cas où une telle absence durera un (1) jour ouvrable ou moins, aviser la Compagnie par écrit au moins deux (2) jours ouvrables avant la date du congé proposé. Si une telle absence durait plus d'un (1) jour ouvrable, l'avis préalable écrit devra être d'au moins une (1) semaine de calendrier.

7.09 Aucune autre activité syndicale

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

7.10 Activités syndicales permises

La Compagnie consent à ne congédier aucun salarié, ni à exercer aucune discrimination envers un salarié en raison d'activités syndicales permises par les dispositions de la présente convention collective de travail.

ARTICLE 8: PROCEDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE

8.01 Définition

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

8.02 Rédaction du grief

Le grief écrit doit contenir un énoncé de la nature générale du grief et doit être signé par le salarié, le Syndicat ou la Compagnie, selon le cas, et ne doit pas nécessairement spécifier l'article qui a été présumément violé.

8.03 Première étape

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

8.04 Grief du Syndicat

Si un salarié s'entend avec la Compagnie pour offrir ses services à la Compagnie à des conditions de travail inférieures à celles prévues à cette convention, ou si le Syndicat a un grief en tant que partie à la convention, le Syndicat peut soumettre un grief à l'arbitrage de la même façon et dans les mêmes délais que la Compagnie tel que décrit à l'article 8.05.

Dans le cas où le grief du Syndicat est basé sur une entente entre un salarié et la Compagnie, les délais ne commencent à courir qu'à compter du moment où il a été possible au Syndicat de prendre connaissance de ladite entente, mais même dans un tel cas, les délais ne peuvent excéder six (6) mois de la date de l'entente.

8.05 Grief de la Compagnie

Si la Compagnie se croit lésée dans ses droits, elle doit, dans les dix (10) jours ouvrables de l'événement qui a donné lieu au grief, le soumettre par écrit à l'agent d'affaires du Syndicat. Ce dernier doit donner sa réponse par écrit dans les dix (10) jours ouvrables suivants. Si le grief n'est pas alors réglé dans ce délai de dix (10) jours ouvrables, la Compagnie peut le référer à l'arbitrage dans les dix (10) jours ouvrables suivants et alors les dispositions de l'article 8.06 s'appliqueront.

8.06 Référence à l'arbitrage

a) A défaut d'une réponse satisfaisante ou si un grief n'est pas réglé après avoir passé l'étape mentionnée à l'article ci-avant, le Syndicat peut, dans un délai de vingt (20) jours de calendrier suivant la

décision du représentant de la Compagnie, référer ce grief à l'arbitrage, en avisant par écrit le directeur général de la Compagnie de sa décision de ce faire.

b) En application du paragraphe a), les parties doivent s'entendre sur le choix d'un arbitre et à défaut d'entente, le cas doit être référé au Ministère du Travail pour en appointer un.

8.07 Comité de Relations Industrielles

Avant de procéder à l'audition de tout grief à l'arbitrage, les parties conviennent d'en discuter à une réunion mensuelle du Comité de Relations Industrielles.

8.08 Délais de rigueur

Les délais prévus dans les articles 8.03, 8.04, 8.05 et 8.06 sont de rigueur. Cependant, les parties peuvent convenir préalablement par entente mutuelle écrite dans chaque cas particulier de prolonger ces délais.

8.09 Pouvoirs de l'arbitre

L'arbitre, pour rendre sa décision, est soumis aux dispositions de la présente convention et il n'a aucune juridiction pour amender, changer, modifier ou ajouter à toute disposition ou article de ladite convention collective ou rendre une décision qui lui serait contraire ou contradictoire.

8.10 Décision de l'arbitre

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

8.11 Exécution de la décision

Cette décision sera exécutée au plus tard cinq (5) jours ouvrables après sa date à moins qu'une des parties n'entende l'attaquer devant les tribunaux supérieurs.

8.12 Frais de l'arbitre

a) Lorsqu'un grief sera référé à l'arbitrage et que, par la suite, la Compagnie acceptera de régler ledit grief tel que soumis, le Syndicat informera l'arbitre nommé du règlement intervenu et ce dernier devra rendre une décision à cet effet. Dans un tel cas, les honoraires de l'arbitre seront payés par la Compagnie.

b) Lorsqu'un grief sera référé à l'arbitrage et que par la suite, le Syndicat devait retirer ledit grief, celui-ci en avisera l'arbitre et ce dernier devra rendre une décision à cet effet. Dans un tel cas, les honoraires de l'arbitre seront payés par le Syndicat.

c) Lorsqu'un grief sera référé à l'arbitrage et que ledit grief sera procédé, les honoraires de l'arbitre seront payés à parts égales par les parties.

8.13 Entente de règlement

Toute entente écrite entre la Compagnie, le salarié impliqué et/ou le Syndicat, en rapport avec n'importe lequel grief, à n'importe laquelle étape de la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage sera finale et liera la Compagnie, le Syndicat et le salarié impliqué.

ARTICLE 9: MESURES DISCIPLINAIRES

9.01 Avis écrit

Toute réprimande, suspension, congédiement ou autre mesure disciplinaire se fait par avis écrit. Cet avis écrit spécifie les raisons justifiant une telle mesure disciplinaire et la date des événements. Le salarié doit signer cet avis écrit comme accusé de réception dudit avis et non pas comme admission de culpabilité. Une copie de cet avis est transmise sans délai au capitaine d'atelier et au Syndicat.

9.02 Avis de la mesure disciplinaire

a) La Compagnie convient d'aviser le salarié intéressé de la nature de la mesure disciplinaire qui lui est imposée au plus tard sept (7) jours ouvrables après avoir pris connaissance de l'incident, sauf dans le cas où elle n'a pu compléter son enquête dans ce délai. Dans un tel cas, la Compagnie avise le Syndicat par écrit.

Délais d'imposition

b) Sauf dans les cas où le retrait au milieu de travail est nécessaire selon la Compagnie, à cause de la nature de l'infraction, une mesure disciplinaire de suspension ne sera imposée à un salarié qu'après l'écoulement d'un délai d'au moins sept (7) jours ouvrables suivant l'expédition de l'avis au Syndicat.

9.03 Présence du capitaine d'atelier

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

9.04 Fardeau de la preuve

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

9.05 Une seule sanction

Dans l'application du système disciplinaire, la Compagnie ne peut donner à un salarié plus d'une sanction pour la même offense.

9.06 Prescription

a) Toute mesure disciplinaire sera considérée comme inexistante après dix-huit (18) mois de sa date d'émission pour la première année de la Convention.

b) Toute mesure disciplinaire sera considérée comme inexistante après douze (12) mois de sa date d'émission pour les années suivantes de la Convention.

9.07 Salarié congédié

a) Tout salarié congédié doit recevoir tous les montants qui lui sont dus par la Compagnie au plus tard dans les dix (10) jours ouvrables de la date de son congédiement.

b) L'acceptation par le salarié desdits montants et de sa feuille de cessation d'emploi ne sera pas utilisée comme admission de culpabilité lors de la présentation d'un grief soumis selon la procédure prévue à l'article 8.

9.08 Gestes en dehors des heures de travail

La Compagnie convient de ne prendre aucune mesure disciplinaire contre un salarié pour tout geste posé en dehors de ses heures de travail, à moins que la Compagnie ne démontre que ledit geste est relié à ses fonctions de travail ou qu'elle a subi un préjudice à la suite dudit geste, surtout lorsque le salarié porte l'uniforme de la Compagnie.

ARTICLE 10: CONTREMAÎTRES

10.01 Affichage du nom des contremaîtres & inspecteurs

La Compagnie affiche sur les tableaux d'affichage le nom du contremaître et des inspecteurs responsables de chaque département de l'usine et de tout changement subséquent.

10.02 Responsabilité des contremaîtres et inspecteurs

Le contremaître et l'inspecteur ont la responsabilité de transmettre les ordres aux salariés travaillant sous leurs ordres.

10.03 Ordres à un salarié

Les ordres donnés à un salarié doivent lui être donnés de façon à ce qu'ils soient compris.

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

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

La présente disposition ne doit pas avoir pour effet d'empêcher les employés exclus de l'unité de négociation à la date de signature de la présente convention collective et leurs successeurs de continuer à effectuer le travail qu'ils effectuaient avant cette date.

ARTICLE 11: ANCIENNETE

11.01 Définition

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

11.02 Période de probation

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

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

11.03 Affichage de la liste

La Compagnie affichera sur le tableau d'affichage dans l'usine, une liste d'ancienneté, une (1) fois par année de calendrier; une copie de cette liste sera envoyée au capitaine d'atelier et au Syndicat. Cette liste indiquera les noms des salariés, leur ancienneté et leur tâche au moment de cet affichage.

11.04 Perte d'ancienneté et d'emploi

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

- 1.- Si un salarié quitte volontairement l'emploi de la Compagnie.
- 2.- Si le salarié est congédié pour juste cause.
- 3.- Si le salarié s'absente pour trois (3) jours ouvrables consécutifs et plus, sans avoir avisé la Compagnie ou sans raison valable.

4.- Si le salarié ne retourne pas au travail à la fin d'une absence autorisée par la Compagnie, ou après avoir été déclaré apte à reprendre le travail par la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail (CSST).

5.- Si un salarié est mis à pied pour une période de six (6) mois si son ancienneté est inférieure à douze (12) mois et de douze (12) mois si elle est supérieure à douze (12) mois ou s'il est absent pour cause de maladie ou d'accident non-occupational pour une période équivalente à son ancienneté sans excéder vingt-quatre (24) mois.

6.- Si le salarié est mis à pied et ne se rapporte pas au travail à la suite d'un avis de rappel selon les modalités qui suivent:

Dans l'éventualité du rappel d'un salarié mis à pied, la Compagnie doit lui donner un avis de rappel par télégramme ou par lettre recommandée ou par livraison spéciale dont la preuve peut être établie à l'ouvrage, envoyée à la dernière adresse connue du salarié. Après livraison à ladite adresse de l'avis de rappel, le salarié doit se présenter au maximum dans les deux (2) jours qui suivent.

Dans l'éventualité où le salarié fait défaut de répondre audit avis de rappel, il est considéré comme ayant volontairement quitté son emploi.

11.05 Accumulation d'ancienneté

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

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

a) Un salarié muté dans l'entreprise à un poste hors du champ d'application de la présente convention, a le droit à une période d'essai de cent quatre-vingt (180) jours civils.

b) En tout temps avant l'expiration de la période d'essai, d'une part, la Compagnie peut retourner le salarié à sa tâche précédente et, d'autre part, le salarié peut y retourner volontairement.

c) Si un salarié retourne à sa tâche en vertu des dispositions du paragraphe b), tous les salariés mutés à d'autres tâches en vertu de son mouvement hors du champ d'application de cette convention, retourneront aussi à leurs tâches précédentes.

d) Dès l'expiration de la période d'essai, un tel salarié perdra tous les droits que lui reconnaissait la présente convention et s'il retourne à une tâche à l'intérieur du champ d'application de cette convention, il sera alors considéré comme un nouveau salarié.

e) Tout employé qui, au moment de la signature de la présente convention collective, occupait un poste hors du champ d'application de la convention et qui, par la suite, est muté à une tâche à l'intérieur du champ d'application de ladite convention, sera considéré comme un nouveau salarié.

ARTICLE 12: PROMOTION

12.01 Promotion et rétrogradation

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

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

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

Pour les fins de cet article, une promotion est reconnue comme étant une possibilité d'amélioration de salaire.

12.02 Affichage et choix

- a) Lorsque la Compagnie décide de combler une tâche vacante, elle affiche ladite tâche vacante pendant trois (3) jours ouvrables sur le tableau d'affichage.
- b) La Compagnie fera son choix à partir des candidats qui ont fait application en tenant compte des dispositions de l'article 12.01 et avisera les candidats de sa décision.
- c) Tout candidat qui se croit lésé peut avoir recours à la procédure de griefs établie à l'article 8.
- d) La tâche devenue vacante, suite au choix effectué par la Compagnie, conformément aux dispositions du paragraphe b) ci-avant, sera comblée à la discrétion de la Compagnie.

12.03 Absence de candidats qualifiés

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

12.04 Vacance temporaire

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas dans le cas où la vacance est pour une durée de moins de trente (30) jours de calendrier consécutifs. Dans un tel cas, la vacance est temporaire et la Compagnie peut y assigner la personne de son choix.

12.05 Préférence de cédule

Advenant qu'il y ait plusieurs cédules, la Compagnie convient d'accorder la préférence de cédule à l'intérieur d'une classification de tâche, par ordre d'ancienneté entre les salariés occupant cette tâche, le tout de façon à ne pas nuire aux opérations normales de la Compagnie.

ARTICLE 13: MISE A PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL

13.01 Mise à pied

- a) Si la Compagnie décide de mettre à pied des salariés dans une tâche, elle convient de

mettre d'abord à pied les salariés en probation affectés à une telle tâche.

b) Si, par la suite, la Compagnie doit procéder à de nouvelles mises à pied, elle convient de donner la préférence d'emploi aux salariés qui ont le plus d'ancienneté et qui sont capables de remplir les exigences normales d'une tâche équivalente ou inférieure selon les dispositions de l'article 12.01.

13.02 Avis de mise à pied

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

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

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

13.03 Rappel au travail

a) Dans le cas de rappel au travail, la Compagnie convient de rappeler les salariés dans l'ordre inverse de leur mise à pied, pourvu qu'ils puissent remplir les exigences normales de la tâche vacante, selon les dispositions de l'article 12.01.

b) Une copie de l'avis de rappel est envoyée au Syndicat.

ARTICLE 14: HEURES DE TRAVAIL

14.01 Semaine normale de travail

La semaine normale de travail est de quarante-quatre (44) heures par semaine, ne comprenant pas la période de repas non rémunérée prévue à l'article 14.04. Pour les fins de temps supplémentaire, la semaine normale de travail est de quarante-quatre (44) heures lorsque requis par la Compagnie.

14.02 Heures du début et de la fin

Les heures du début et de la fin de la journée normale de travail seront fixées par la Compagnie selon une cédule normale de travail qui devra être affichée. Cette cédule doit comporter un avis minimum de trois (3) jours.

14.03 Période de repos

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

14.04 Période de repas

Chaque salarié a droit à chaque journée normale de travail et vers le milieu de cette journée, à une période de repas non rémunérée dont la durée est déterminée par la Compagnie après consultation avec le Syndicat, mais dont la durée n'est pas moins de trente (30) minutes.

14.05 Paie de présentation au travail

a) Si un salarié se présente au travail selon sa cédule normale de travail, il a droit à recevoir un minimum de quatre (4) heures payées à son taux horaire normal pour autant qu'il accepte d'accomplir pendant ce temps, tout travail que la Compagnie requiert et qu'il n'ait pas été avisé au préalable de ne pas se présenter au travail.

b) La présente disposition ne s'applique pas dans les cas où il n'y a pas de travail disponible à cause de circonstances de force majeure.

14.06 Principe

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

ARTICLE 15: TEMPS SUPPLEMENTAIRE

15.01 Heures en plus des semaines régulières

Toutes les heures travaillées en plus de la semaine normale de travail devront être payées au taux de

une fois et demie ($1\frac{1}{2}$) le taux horaire régulier de salaire.

15.02 Travail le samedi et/ou le dimanche

a) Si un salarié travaille le samedi et/ou le dimanche, il a droit au taux de une fois et demie ($1\frac{1}{2}$) son taux horaire régulier pour toutes les heures travaillées après sa semaine normale de travail.

b) De plus, la Compagnie doit assurer au salarié qui se présente au travail le samedi et/ou le dimanche, un minimum de quatre (4) heures de travail pour autant que celui-ci accepte de faire le travail requis pendant ce temps.

15.03 Travail lors d'un jour férié payé

a) Un salarié qui travaille lors d'un jour où un jour férié payé est observé, sera payé en plus de la paie de jour férié, s'il y a droit, au taux de une fois et demie ($1\frac{1}{2}$) son taux horaire régulier de salaire pour toutes les heures travaillées lors d'un tel jour férié.

b) De plus, la Compagnie doit assurer au salarié qui se présente au travail à ce moment, un minimum de quatre (4) heures de travail pour autant que celui-ci accepte de faire le travail requis pendant ce temps.

15.04 Période de repos et de repas

a) Lorsqu'un salarié est requis de travailler plus d'une (1) heure mais moins de trois (3) heures après sa journée normale de travail, il a droit à une période de repos d'une durée de dix (10) minutes rémunérée au taux horaire applicable.

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

15.05 Rappel au travail

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

15.06 Attribution et distribution du temps
supplémentaire

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

1.- le salarié doit être avisé par la Compagnie au moins deux (2) heures avant le début des heures supplémentaires, sauf dans les cas d'urgence, et pour finir tout ouvrage déjà commencé;

2. - un salarié peut refuser s'il a une raison majeure justifiant son refus.

ARTICLE 16: TAUX DE SALAIRES

16.01 Taux horaires normaux

Les taux horaires normaux de salaire apparaissant à l'Annexe "B" seront payés aux salariés à partir des dates spécifiées. Cette Annexe "B" fait partie intégrante de la présente Convention collective.

16.02 Transfert temporaire

Tout salarié transféré temporairement d'une classification à une autre classification reçoit au moins le taux de sa classification permanente. Si le taux de la classification à laquelle il est assigné pour cinq (5) journées ou plus est plus élevé, il reçoit alors le taux de cette classification à compter de la date de telle assignation.

16.03 Rémunération

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

ARTICLE 17: JOURS FERIES PAYES

17.01 Enumération

- a) Les jours suivants sont considérés comme jours fériés payés:

1er janvier	Fête du Travail
Lundi de Pâques	Action de Grâces
Fête de la Reine	Noël
24 juin	Anniversaire de naissance du salarié
1er juillet	

b) A la deuxième année de la Convention, deux (2) jours mobiles s'ajouteront aux jours ci-haut mentionnés.

c) A la troisième année de la Convention, un (1) jour mobile, (trois (3) jours mobiles au total), s'ajoutera aux jours ci-haut mentionnés.

d) A la demande du salarié concerné, l'anniversaire de naissance du salarié et/ou les jours mobiles, après entente avec l'Employeur, seront pris de façon toutefois à ne pas nuire aux opérations normales de la Compagnie. Au cas que ces jours coïncideraient avec plus d'un (1) salarié, la priorité quant au choix sera accordée aux salariés par ordre d'ancienneté.

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

17.02 Paie d'un jour férié

La paie pour un jour férié payé est la paie d'une journée normale de travail du salarié.

17.03 Condition d'éligibilité

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

- 1.- avoir complété sa période de probation;
- 2.- avoir travaillé la journée normale de travail précédant et suivant immédiatement le jour où tel jour férié payé est observé, à moins qu'il ne soit absent pour raison majeure. Le salarié aura le fardeau d'établir cette raison ou cette preuve.

17.04 Jour férié lors des vacances annuelles

Si un jour férié payé est observé en dedans d'une période de vacances annuelles payées d'un salarié, ce dernier recevra compensation pour un jour de congé supplémentaire, en autant que ce congé soit accordé entre septembre et avril.

ARTICLE 18: VACANCES ANNUELLES

Vacances annuelles: - durée et paie

18.01 a) Tout salarié qui, au 1er janvier de chaque année, n'a pas complété un (1) an de service continu pour la Compagnie, a droit à une (1) journée de vacances par mois de service continu sans toutefois que la durée totale de ses vacances n'excède dix (10) jours ouvrables. La paie pour de telles vacances annuelles sera de 4% de ses gains totaux entre la date de son embauchage et la fin de l'année de référence.

b) 1.- Tout salarié qui, au 1er janvier 1985, a complété un (1) an mais moins de quatre (4) ans de service continu pour la Compagnie, a droit à deux (2) semaines de vacances. La paie pour de telles vacances annuelles sera de 4% de ses gains totaux gagnés au cours de l'année de référence.

2.- Tout salarié qui, au 1er janvier 1986 et par la suite, a complété un (1) an mais moins de trois (3) ans de service continu pour la Compagnie, a droit à deux (2) semaines de vacances. La paie pour de telles vacances annuelles sera de 4% de ses gains totaux gagnés au cours de l'année de référence.

c) 1.- Tout salarié qui, au 1er janvier 1985, a complété quatre (4) ans de service continu ou plus pour la Compagnie, a droit à trois (3) semaines de vacances. La paie pour de telles vacances annuelles sera de 6% de ses gains totaux gagnés au cours de l'année de référence.

2.- Tout salarié qui au 1er janvier 1986 et par la suite, a complété trois (3) ans de service continu ou plus pour la Compagnie, a droit à trois (3) semaines de vacances. La paie pour de telles vacances annuelles sera de 6% de ses gains totaux gagnés au cours de l'année de référence.

18.02 Cédule de vacances

a) La période régulière de vacances se situe entre le 1er janvier et le 31 décembre de l'année courante. Toutefois, le choix des salariés pour les vacances devra se limiter du 1er janvier au 30 avril et/ou du 1er septembre au 31 décembre de l'année courante. Il est entendu qu'entre le 1er mai et le 31 août de l'année courante, aucune semaine de vacances ne sera accordée sans le consentement de la Compagnie.

b) La priorité pour le choix des dates de vacances sera accordée aux salariés par ordre d'ancienneté à l'intérieur de la tâche, le tout de façon à ne pas nuire aux opérations normales de la Compagnie.

18.03 Préparation de la cédule

Au plus tard le 15 octobre, la Compagnie demande aux salariés leur choix pour leur période de vacances et elle prépare par la suite une cédule de vacances selon les critères prévus à l'article 18.02 et qui doit être affichée au plus tard le 1er novembre de chaque année.

18.04 Paie de vacances

a) La paie de vacances annuelles sera remise au salarié, la journée de paie précédant immédiatement son départ pour vacances.

b) Tout absence ou retard sans raison majeure valable du salarié entre la date de la réception de sa paie de vacances et la date de son départ donnera lieu à des mesures disciplinaires très sévères.

18.05 Départ d'un employé

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

ARTICLE 19: CONGES SOCIAUX

19.01 Congé de deuil: - famille immédiate

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

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

i) sont mariés et cohabitent; ou

ii) vivent maritalement ensemble depuis trois (3) ans ou depuis un (1) an si un enfant est issu de leur union, et sont publiquement représentés comme conjoints, plus particulièrement par une déclaration écrite à la Compagnie;

iii) l'existence d'un (1) conjoint exclut tout autre conjoint.

b) Dans le cas du décès d'un enfant n'habitant plus la maison du salarié, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, du frère ou de la soeur d'un salarié, ce salarié aura le droit de s'absenter de son travail pendant trois (3) jours consécutifs de calendrier en autant que le dernier de ces trois (3) jours soit le jour des funérailles.

c) Si l'un ou plus d'un de ces jours tombent un jour où ce salarié aurait normalement travaillé, ce dernier sera rémunéré pour chacun desdits jours ouvrables durant lesquels il a été absent, à son taux horaire normal de salaire et pour le nombre d'heures qu'il devait travailler selon sa cédule normale.

19.02 Congé de deuil: - famille éloignée

a) Dans le cas du décès des grands-parents, beau-frère, belle-soeur, bru ou gendre d'un salarié, ce salarié a droit de s'absenter de son travail pendant un (1) jour de calendrier, soit le jour des funérailles.

b) Si ce jour tombe un jour où ce salarié aurait normalement travaillé, ce dernier sera rémunéré pour ce jour où il a été absent à son taux horaire normal de salaire pour le nombre d'heures qu'il devait travailler selon sa cédule normale.

c) S'il le désire, un salarié peut également obtenir un permis d'absence sans solde d'au maximum deux (2) jours de calendrier pour les deux (2) jours précédant immédiatement le jour des funérailles.

19.03 Congé de mariage

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

19.04 Congé de naissance

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

19.05 Salarié appelé comme témoin

a) Tout salarié appelé à témoigner devant les tribunaux, dans une cause impliquant la Compagnie, ne perdra pas de salaire pour le temps ainsi passé durant sa journée normale de travail, pour autant qu'il aurait été au travail.

b) Le paragraphe ci-haut mentionné ne s'applique pas dans les cas de relations de travail entre la Compagnie et le Syndicat et à l'intérieur de la procédure de griefs et d'arbitrage, sauf si le salarié est cité comme témoin par la Compagnie.

19.06 Juré ou candidat juré

a) Un salarié qui s'absente de son travail pour agir comme membre d'un jury ou candidat juré recevra de la Compagnie une somme équivalente à son taux horaire régulier de salaire, multiplié par le nombre d'heures qu'il aurait normalement travaillées au cours de telle absence, moins le montant d'argent dont il bénéficie comme juré ou comme candidat juré.

b) Pour avoir droit au bénéfice prévu à la section ci-haut, le salarié doit remplir toutes les conditions suivantes:

- 1.- avoir complété sa période de probation;
- 2.- avertir son contremaître aussitôt qu'il reçoit sa convocation;
- 3.- fournir des preuves du montant d'argent qu'il reçoit en tant que membre du jury ou en tant que candidat juré;

4.- retourner au travail dès qu'il est libéré de ses devoirs.

19.07 Congé de maternité

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

19.08 Scrutin fédéral ou provincial

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

ARTICLE 20: ACCIDENTS DE TRAVAIL

20.01 Journée de l'accident de travail

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

20.02 Traitements médicaux consécutifs

Si, après son retour au travail, un tel salarié est requis de recevoir de nouveaux traitements médicaux consécutifs audit accident, il ne perd pas de salaire normal pour le temps ainsi passé. Un salarié doit fournir des preuves à cet effet et ne rien recevoir de la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail (CSST).

20.03 Transport du salarié

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

ARTICLE 21: SECURITE

21.01 Sécurité

- a) La Compagnie reconnaît que son établissement doit être aménagé et entretenu de façon à protéger les salariés contre les risques professionnels et à offrir des conditions de propreté et de salubrité

nécessaires à la santé et à la sécurité des salariés.

b) A cet effet, la Compagnie, le Syndicat et les salariés coopèrent pour la sécurité des salariés qui devront respecter les règles de sécurité établies par la Compagnie, la loi ou les règlements.

21.02 Comité de sécurité

a) La Compagnie et le Syndicat forment un comité de sécurité composé d'un (1) représentant de chacune des parties.

b) Le comité de sécurité doit:

1.- veiller à l'observation des règles de sécurité de l'établissement;

2.- analyser les causes de tout accident et recommander les moyens à prendre pour en éviter la répétition;

3.- étudier tout autre problème de sécurité pertinent.

c) Ce comité doit se rencontrer au moins une (1) fois par trois (3) mois et, au besoin, dans les cas urgents qui ne peuvent attendre la prochaine rencontre.

21.03 Equipement de sécurité

La Compagnie fournit sans frais à ses salariés, tout équipement de sécurité que le comité de sécurité a reconnu comme étant nécessaire pour assurer la sécurité des salariés, sauf les bottines de sécurité.

21.04 Sécurité des véhicules

a) Tout salarié doit rapporter promptement, par écrit, à la Compagnie, toutes les déficiences de son véhicule sur une formule qui lui est remise par la Compagnie.

b) La Compagnie doit d'autre part maintenir tous les véhicules en bon état de fonctionnement et de sécurité selon les dispositions prévues aux règlements du Ministère des transports.

c) Aucune mesure disciplinaire et aucune perte de salaire normal ne seront subies par le salarié qui refuse de conduire un véhicule défectueux, à moins que son refus ne soit pas justifié. Toutefois, un salarié négligeant de rapporter une déficience à son équipement au moment où il le retourne à la Compagnie à

la fin de sa journée, est alors passible de mesure disciplinaire sévère.

d) Le salarié doit conduire son véhicule en accord avec les instructions reçues de la part de la Compagnie.

e) La responsabilité de toutes les décisions en ce qui concerne l'état de roulement des véhicules et l'état d'opération des pièces d'équipement mécanique, hydraulique et électrique repose sur les décisions du représentant de la Compagnie qui est qualifié en mécanique.

21.05 Examen médical

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

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

21.06 Equipement de premiers soins

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

ARTICLE 22: CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

22.01 Nouvelles tâches ou modifications:
- taux de salaire

Dans le cas de nouvelles tâches ou de tâches existantes qui sont substantiellement modifiées à la suite de changements technologiques, la Compagnie avise le Syndicat par écrit dès le début de tel changement et peut établir une période de formation de trente (30) jours civils à compter de la date de tel changement, période pendant laquelle le salarié affecté à une nouvelle tâche est payé au taux de salaire normal de sa dernière tâche.

A la suite de cette période de formation, la Compagnie et le Syndicat tenteront de s'entendre sur les taux de salaire normaux applicables à de telles

tâches, en tenant compte de la classification et des taux de salaire normaux établis dans la convention. En cas de désaccord, le salarié ou le Syndicat peuvent recourir aux dispositions du mode de règlement des griefs. Tout accord pris, ou sentence arbitrale rendue est rétroactif à la fin de la période de formation.

ARTICLE 23: DISPOSITIONS APPLICABLES AUX CHAUFFEURS

23.01 Permis de conduire et cautionnement

a) Chaque salarié a la responsabilité de se procurer et de maintenir en vigueur, à ses frais, le permis de conduire requis des autorités compétentes pour effectuer son travail et ce, sans aucune rémunération de la Compagnie pour ce faire.

b) Si la Compagnie juge à propos de cautionner un salarié, ce salarié devra remplir sur demande les formules nécessaires en dehors de ses heures régulières de travail et la Compagnie se chargera alors d'obtenir et de maintenir ledit cautionnement aux taux établis, sans aucun déboursé pour ce salarié.

c) Le Syndicat, les salariés et la Compagnie conviennent que si un permis de conduire, de camionnage ou cautionnement d'un ou pour un salarié était annulé sans qu'il soit possible de le renouveler dans les trente (30) jours de calendrier suivant l'annulation, ledit salarié pourra être congédié sans recours à la procédure de griefs. De plus, ledit salarié pourra être suspendu, sans solde, durant ladite période de trente (30) jours de calendrier et ce, sans recours à la procédure de grief.

23.02 Possession de permis

a) Avant de quitter l'établissement, le salarié doit vérifier s'il a tous les documents énumérés ci-après en sa possession et faire rapport à la Compagnie de ceux qui sont manquants:

- enregistrement du véhicule;
- certificat d'assurance.

b) Suite à un rapport du salarié, la Compagnie doit fournir le document manquant et le salarié peut refuser de partir avec son véhicule sans perte de salaire, si le document manquant ne lui est pas remis.

c) Le salarié doit faire rapport à la Compagnie à la fin de sa journée de travail, des documents manquants énumérés ci-haut.

d) Si, à l'occasion du renouvellement des plaques d'immatriculation, il y a un délai entre l'émission de la plaque et de l'enregistrement, le salarié pourra être requis de partir avec son véhicule sans l'enregistrement, mais la Compagnie se rend responsable de toute contravention reçue par le salarié à la suite d'une telle situation.

23.03 Test d'aptitude (chauffeur)

Si la Compagnie requiert d'un salarié chauffeur de passer un test d'aptitude, le dit test doit se faire durant ses heures normales de travail et le salarié ne perd pas de salaire pendant ce temps.

23.04 Billets de stationnement

La Compagnie paie les billets reçus par un chauffeur dans l'exécution de ses fonctions aux conditions suivantes:

- 1.- le salarié rapporte l'avis à la Compagnie dès la fin de la journée afin de permettre de faire les vérifications nécessaires, et
- 2.- le salarié s'est conformé aux directives écrites données par la Compagnie dans l'exécution de son travail.

23.05 Péage

La Compagnie paiera aux salariés sur présentation d'une pièce justificative, les montants payés sur chaque autoroute à péage et approuvés par la Compagnie.

23.06 Contrats individuels

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

ARTICLE 24: DISPOSITIONS GENERALES

24.01 Informations données par le salarié

a) Chaque salarié a la responsabilité d'informer, par écrit, la Compagnie de son adresse, de son numéro de téléphone et de tout changement relatif, sous peine de perdre tout recours à cause d'un manquement de sa part.

b) Chaque salarié absent doit aviser la Compagnie le plus tôt possible avant le début de sa journée normale de travail et donner la durée approximative de son absence et sa cause. Il doit de plus aviser la Compagnie de son retour au moins la veille dudit retour pour être accepté au travail lors de ladite journée.

24.02 Test polygraphique

La Compagnie ne peut exiger qu'un salarié passe un test polygraphique ou toute autre forme de détecteur de mensonges. Un salarié n'est pas préjudicié à la suite de son refus de se soumettre à un tel test à la demande de la Compagnie.

24.03 Appel téléphonique

Tout représentant de la Compagnie doit s'identifier au moment où il effectue un appel téléphonique à un salarié.

24.04 Langage poli

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

24.05 Jour de paie

a) Tous les salariés seront payés par chèque le jeudi de chaque semaine, sauf si c'est un jour férié payé alors que les salariés seront payés le vendredi matin. Advenant qu'à cause d'un cas de force majeure il ne soit pas possible de remettre au salarié son chèque de paie ou dans le cas d'erreur importante portant sur le montant dû au salarié, la Compagnie lui remet alors une avance équivalant approximativement à sa paie hebdomadaire.

b) Aucune déduction ne sera effectuée sur le chèque de paie d'un salarié sauf les déductions autorisées par cette convention, par la loi, par le salarié ou pour un montant dû à la Compagnie par le salarié au sujet de sa collection.

24.06 Poinçon

a) Il doit y avoir une horloge à poinçon à la place d'affaires de la Compagnie et chaque salarié doit poinçonner lui-même sa carte aux moments désignés par la Compagnie.

b) La Compagnie n'a pas le droit d'effectuer des changements à la carte de temps d'un salarié sans avoir, au préalable, consulté ce salarié et

dans ce cas, le salarié doit initialer les changements, s'il y a lieu. Le fait pour un salarié d'apposer ses initiales au bas de sa carte de temps n'abroge pas ses droits et recours.

24.07 Salarié handicapé

a) Si un salarié est reconnu médicalement incapable de continuer à remplir de façon permanente les exigences normales de sa tâche, il peut alors se prévaloir de son ancienneté pour déplacer un salarié ayant moins d'ancienneté que lui dans une tâche inférieure en autant que, à la satisfaction de la Compagnie, il possède des qualifications égales audit salarié et qu'il accepte de travailler au taux horaire de cette tâche.

b) Si le salarié rencontre les conditions ci-haut mentionnées, il peut obtenir une période d'adaptation de quinze (15) jours de calendrier, après quoi la Compagnie peut le mettre à pied si elle n'en est pas satisfaite. Cette décision de la Compagnie est sujette à la procédure de grief.

24.08 Lieu de repas

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

24.09 Frais de voyage

Si dans l'exercice de sa fonction, un salarié est appelé à travailler à l'extérieur de la ville et que cette pratique lui occasionne des dépenses supplémentaires, ces dépenses lui seront payées sur pièces justificatives, se basant sur la pratique passée, selon la politique de la Compagnie.

24.10 Uniformes

Dans l'éventualité que la Compagnie déciderait de fournir des uniformes à des salariés, il est convenu que le coût d'achat de ces uniformes sera entièrement payé par la Compagnie.

Cet uniforme sera composé de:

cinq (5) chemises
trois (3) pantalons
un (1) manteau d'hiver

Le salarié doit porter cet uniforme avec soin et attention et de plus, il ne doit pas le porter dans des lieux ainsi que dans des circonstances pouvant porter atteinte à la bonne réputation de la Compagnie. Aucune addition ou altération ne doit être faite audit uniforme sans le

consentement d'un représentant de la Compagnie et par une autre personne que celle déterminée par la Compagnie.

Il est aussi entendu que la responsabilité de ce qui précède incombe au salarié personnellement, ainsi que l'entretien à ses propres frais.

Il est entendu que pour les salariés travaillant à l'intérieur, des sarraus leur seront fournis sur demande, sans frais.

24.11 Salariés occasionnels

a) La Compagnie peut engager des salariés occasionnels pour occuper une vacance comme mesure intérimaire ou pour satisfaire aux besoins des périodes de pointe ou lorsque des circonstances particulières le justifient.

b) L'embauche de tels salariés ne doit pas se faire à moins que tous les salariés réguliers et disponibles ne travaillent et ne doit pas avoir pour effet d'éviter l'embauche de salariés réguliers alors disponibles.

c) Au moment de l'embauche de tels salariés, la Compagnie avise le Syndicat du nom du salarié ainsi embauché et de la durée approximative de la période d'embauche.

24.12 Etudiants

a) La Compagnie peut embaucher temporairement des étudiants pour la période des congés annuels à la condition qu'elle rappelle au préalable tous les salariés mis à pied ayant des droits d'ancienneté.

b) L'étudiant doit signer la formule apparaissant à l'Annexe "C" afin d'établir la durée de sa période de travail en qualité d'étudiant et une copie de cette formule sera remise au Syndicat. Durant cette période, l'étudiant est considéré comme étant en période de probation au même sens que l'article 11.02 à l'exception que ladite période peut excéder quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier mais ne doit jamais excéder la période normale des vacances de tel étudiant.

c) Advenant que la Compagnie décide de garder l'étudiant au-delà de la période prévue à l'Annexe "C", il est alors considéré comme ayant complété sa période de probation, son nom est placé sur la liste d'ancienneté et son ancienneté s'accumule à compter de la date de son dernier embauchage comme étudiant.

ARTICLE 25: REGIME DE BIEN-ETRE

25.01 Journées de maladie

- a) A moins de dispositions contraires, les jours de maladie s'accumulent du 1er janvier au 31 décembre de l'année courante et cette période constitue une année pour les fins de cet article. Le cumul desdits jours de maladie ne commence qu'après que le salarié a complété sa période de probation.
- b) Au 1er mai 1984, tout salarié a droit à un maximum de trois (3) jours de maladie payés qui lui sont crédités sur la base de un (1) jour par deux (2) mois travaillés pour les fins de cumul. Le cumul desdits jours de maladie ne commence qu'après que le salarié a complété sa période de probation.
- c) Au 1er janvier de chaque année, tout salarié a droit à un maximum de six (6) jours de maladie payés qui lui sont crédités sur la base d'un demi ($\frac{1}{2}$) jour par mois travaillé pour les fins de cumul. Le cumul desdits jours de maladie ne commence qu'après que le salarié a complété sa période de probation.
- d) Pour utiliser lesdits jours de maladie durant l'année, le salarié doit rencontrer toutes et chacune des conditions suivantes:
- 1.- souffrir d'une maladie le rendant, incapable d'effectuer son travail, laquelle n'est pas un accident ou une maladie industrielle;
 - 2.- rapporter son absence à la Compagnie avant le début de sa journée normale de travail en indiquant la nature de sa maladie et la durée approximative de son absence;
 - 3.- fournir un certificat médical si la Compagnie l'exige dans le cas d'abus.
- e) 1.- Toute journée de maladie non utilisée en date du 15 novembre de chaque année, devra être prise avant le 1er janvier de chaque année. Il est bien entendu qu'aucune journée ne sera remboursée au salarié après le 1er janvier, sauf avec le consentement de la Compagnie.
- 2.- Lorsqu'un salarié quitte l'emploi de la Compagnie ou est congédié avant le 1er janvier, il a droit au remboursement de toutes telles

journées de maladie accumulées mais non utilisées au moment de son départ sur la base de son taux horaire multiplié par le nombre d'heures de sa journée normale de travail.

f) La rémunération pour une journée de maladie utilisée est calculée sur la base du taux horaire du salarié multiplié par le nombre d'heures de sa journée normale de travail.

ARTICLE 26: DROITS DE LA DIRECTION

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

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

ARTICLE 27: DISPOSITIONS LEGISLATIVES

27.01 Nullité d'une disposition

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

ARTICLE 28: ANNEXES

28.01 Les Annexes ainsi que les Lettres d'Entente suivantes font partie intégrante de la convention collective:

- Annexe "A": Description de tâches et définition
- Annexe "B": Echelle des Taux Horaires
- Annexe "C": Formule pour Emploi d'Etudiant
- Lettre d'Entente: Paiement pour le temps des négociations
- Lettre d'Entente: Montants forfaitaires ("Red Circle")

ARTICLE 29: DUREE DE LA CONVENTION

29.01 Durée

La présente convention collective entre en vigueur le 1er mai 1984 et elle le demeure jusqu'au 30 avril 1987 inclusivement.

29.02 Avis de quatre-vingt-dix (90) jours

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

29.03 Convention intérimaire

Si un avis est donné, conformément à l'article 29.02 ci-avant, la présente convention est considérée comme convention intérimaire, de la date d'expiration à la date de signature d'une nouvelle convention ou jusqu'à l'expiration des délais prévus au Code du Travail.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé ce 7 ième jour du mois de Juin 1984.

POUR LA COMPAGNIE:

Stéphane Leduc
Michel Landry

POUR LE SYNDICAT:

Jean-M. Bernier
Alain Perron

ANNEXE "A"

Les termes employés dans le classement et la définition des tâches qui suivent, servent uniquement d'indication et ne sont pas une description exhaustive et limitative des fonctions à accomplir dans une tâche.

A. DESCRIPTION DE TACHES - COORDONNATEUR

Définition:

- 1) Des mesures avant la fabrication des auvents, de s'assurer que le mur peut recevoir de façon sécuritaire les auvents, voir à trouver l'emplacement des ancrages et la sorte d'ancrage, définir le genre de mur et où trouver le solide pour les ancrages.
- 2) De vérifier que tout ce qui est nécessaire pour l'installation est complet, ainsi que les items à installer sont chargés sur le camion d'installation.
- 3) De compléter le registre d'installation pour le bureau et aussi préparer les routes d'installations d'auvents par priorité et par secteur.
- 4) S'il y a lieu, aura à rejoindre et rencontrer les clients après installation pour s'assurer que tout est à leur satisfaction et par la même occasion, aura possiblement à percevoir une balance à recevoir quand ce n'aura pas été fait par les équipes d'installations.
- 5) Des appels de service, c'est-à-dire à rappeler le client pour connaître les raisons de l'appel et s'il y a lieu à aller sur les lieux pour les lieux pour les réparations ou envoyer une équipe si nécessaire.
- 6) De donner un rapport après chaque installation ou appel de service aux personnes concernées.
- 7) D'aider aux installations ou conseiller les équipes d'installation quant aux méthodes à utiliser.

Quand il a manque de travail comme coordonnateur, il sera affecté à d'autres tâches générales ou dans d'autres départements.

ANNEXE "A" - suite

B. DESCRIPTION DE TACHES - TAILLEUR

Définition:

Taillage - responsable du taillage aux mesures reçues et dans les méthodes normalement utilisées et expliquées.

Mesures - vérification des mesures à partir des structures ou plans selon travail donné.

Couture - directement responsable du partage du travail entre les couturières et des explications concernant chacun des travaux, ainsi que de la vérification de ceux-ci tout au long de leur fabrication.

Inspection - responsable de la vérification finale des travaux de couture avant leur installation.

Inventaire - responsable de l'entrée et sortie de matériel ou accessoires qui sont rattachés au département du taillage, dans les cardex.

Détails - aviser département d'installation de tout changement dans la couture qui pourrait altérer les travaux d'installation.

Général - pourra être affecté à d'autres tâches secondaires dans les autres départements à défaut de ceux précités.

C. DESCRIPTION DE TACHES - COUTURIERE

Définition:

Couture - affectée à l'opération de quelque machine à coudre que ce soit (braid, 1 aig, 2 aig, ass) sur les tentes et les auvents.

Machine - voir au bon fonctionnement des machines, ainsi que leur entretien.

Travaux connexes - aider au taillage dans les travaux secondaires ou primaires.

- manipulations des toiles ou accessoires dans les alentours immédiats.

- responsable de la qualité du travail au niveau du respect des mesures données par le tailleur.

ANNEXE "A" - suite

Général - voir à l'entretien général des lieux (tables, moulins, plancher, etc.) comme tâches secondaires.

- voir à l'approvisionnement suffisant de leur machine 9 fil, aiguilles, etc.

- possibilité, à défaut des tâches précitées, de travaux généraux dans les autres départements selon capacités.

D. DESCRIPTION DE TACHES - AIDE GENERAL COUTURE

Définition:

Taillage - à la disposition du tailleur pour étendre, couper ou plier les toiles ou accessoires.

Couture - à la disposition des couturières pour aider à la manipulation et les fournitures.

Oeillet - affecté à la pose des oeillets et entretien de la machine (huile et propreté).

Soudure matériel - affecté au travail sur machine theratron, avec l'aide d'un journalier, ou couturière et travaux connexes (pliage, etc.), entretien de la machine.

Entretien - entretien général des lieux, balayage.

Travaux connexes - lavage plancher, moulins, tables, etc.

Général - pourra être affecté à d'autres tâches secondaires en lieu et place des précédents items, selon capacités.

E. DESCRIPTION DE TACHES - CHEF D'EQUIPE D'ATELIER

Définition:

A.- forme, évalue et supervise des salariés.

B.- responsable:

1.- de l'entretien, de la réparation, de la classification des items de location et autres.

2.- de tenir un inventaire journalier des items de locations et autres entrées et sorties.

ANNEXE "A" - suite

- 3.- de la peinture des structures d'auvents et autres.
- 4.- de la pose des toiles sur les structures d'auvents et la finition approprié ainsi que le nettoyage avant la livraison.
- 5.- de la préparation pour la location et l'installation de produit fini ou autres.
- 6.- de l'entretien des lieux de travail.
- 7.- de la décision du nombre de journalier à disposer pour les travaux à accomplir (partage du travail).
- 8.- d'aviser le responsable lors de bris d'équipements, outils ou autres.
- 9.- de tenir à jour les cartes de temps pour chaque travaux effectuer dans son département.
- 10.- de la planification de l'ouvrage, selon les besoins par priorité.
- 11.- communication entre les départements pour un meilleur suivi de la production.
- 12.- du contrôle de la place physique en ce qui regarde les quatres départements qui ont à effectuer du travail en ces lieux quand il y a manque de travail dans le département, il pourra être affecté à du travail général ou à d'autres départements.

F. DESCRIPTION DE TACHES - CHEF D'EQUIPE DE LA FORGE

Définition:

- 1) Superviser les employés permanents ou temporaires affectés à ce département.
- 2) Former et évaluer.
- 3) Sur la réception de feuilles de travail ou plans:
 - superviser et effectuer les tâches de la forge au niveau de la coupe, des mesures, du pliage, de la soudure, du sablage, de la peinture.
 - utiliser différents outils manuels, électriques et mécaniques.

ANNEXE "A" - suite

- 4) Lire les plans et les différents dessins sur feuilles de travail pour les mettre en production.
- 5) Vérifier les mesures durant la production et la qualité du travail effectué.
- 6) Aviser le responsable en cas de bris d'équipements ou outils.
- 7) Responsable des modifications à apporter sur les feuilles de travail pour améliorer la sécurité ou la résistance de l'article fabriqué après consultation avec le contremaître.
- 8) Par inventaire s'assurer que les quantités minimales du matériel utilisé pour la fabrication soient toujours respectées.
- 9) Répondre aux employés qui ont besoin de quelques choses dans le "Stock Room" et faire les déductions ou les ajouts appropriés aux feuilles d'inventaire quand le responsable n'est pas sur les lieux.
- 10) Faire les réquisitions.
- 11) S'assurer que les cartes de temps qui correspondent au temps pris pour chaque opération de la fabrication soient toujours complétées convenablement et exactement.
- 12) Doit avoir une communication constante avec les autres départements afin qu'il y ait une continuité dans la production.
- 13) Voir à l'entretien des équipements, des outils, ainsi qu'au lieu de travail.

Travaux connexes:

- Quand il y a manque de travail dans la forge, les personnes qui y travaillent seront affectées à d'autres travaux généraux ou à d'autres départements, à l'intérieur de l'atelier uniquement.
- La Compagnie pourra l'affecter à une tâche à l'extérieur lorsque le besoin le nécessite.

G. DESCRIPTION DE TACHES - ASSISTANT CHEF D'EQUIPE DE LA FORGE

Définition:

- 1) Responsable du "Stock Room", tenir l'inventaire à jour, répondre aux employés qui ont besoin de marchandises,

ANNEXE "A" - suite

faire les déductions et ajouts lors d'entrée ou de sortie de marchandise, remettre un rapport de quantité vérifié à chaque semaine.

- 2) Assister le chef d'équipe de la forge dans ses tâches et de façon responsable.
- 3) Remplacer le chef d'équipe de la forge en son absence.

H. DESCRIPTION DE TACHES - CHEF D'EQUIPE D'AUVENTS

Définition:

- 1) Diriger un aide.
- 2) Formation et évaluation des aides.
- 3) Conduire un camion.
- 4) Faire la vérification du camion avant le départ à chaque matin selon une liste déjà établie.
- 5) Faire les correctifs nécessaires au bon rendement du camion.
- 6) Tenir le camion propre à l'intérieur comme à l'extérieur et aussi dans les compartiments de rangement pour les outils, marchandises et équipements.

ENTRETIEN DES OUTILS, EQUIPEMENTS, MARCHANDISES

- Aura à s'assurer que les outils sont toujours propres, huile, etc...
 - Doit aviser le responsable lors de bris d'outils ou d'équipements.
 - Doit tenir un inventaire des outils, équipements et marchandises à tous les jours.
- 7) Vérifier si toutes les choses nécessaires à l'installation soient à bord du camion.
 - 8) Manipulation qui correspond à l'installation d'auvents.
 - 9) Responsable de la décision de déterminer le nombre de personnes nécessaires à l'installation.
 - 10) Responsable des installations d'auvents au niveau de la sécurité et de la qualité.

ANNEXE "A" - suite

- 11) Compléter un rapport au moment de l'installation concernant le temps de voyage, le temps d'installation, la marchandise utilisée, etc...
- 12) Communication par radio émetteur ou téléphone pour se rapporter ou autres.
- 13) Faire approuver l'ouvrage effectué par le client.
- 14) Faire signer la facture et au besoin percevoir la balance à recevoir au moment de l'installation.
- 15) Quand il manque du travail sur les installations, ils devront aller sur le travail général ou pour aider sur les tentes.

I. DESCRIPTION DE TACHES - CHEF D'EQUIPE DE TENTES

- Camion:
- 1- responsable de la vérification mécanique à partir de fiche déjà établie (quotidienne).
 - 2- responsable de la propreté intérieure et extérieure.
 - 3- responsable de la conduite et (route à suivre).

- Outillage:
- 1- responsable de la propreté et entretien
 - 2- responsable de l'inventaire (en tout temps).

- Accessoires:
- 1- responsable de l'inventaire minimum et de la disposition dans le camion.

- Marchandises:
- 1- responsable du chargement (quantité et finition accessoires requis).
 - 2- responsable vérification de l'ancrage au camion pour transport.
 - 3- responsable de la manipulation et décision de la quantité d'hommes requis au travail pour sécurité.
 - 4- responsable de l'état des marchandises à installer et faire réparer si nécessaire.
 - 5- responsable du rapport d'accessoires installés.

ANNEXE "A" - suite

- Installation:
- 1- responsable de la situation de la tente par rapport aux données du client.
 - 2- responsable de la direction de l'équipe au niveau de la qualité, méthode (rapidité), temps (soumis aux circonstances) et vérification finale.
 - 3- responsable de la signature, par le client, de la facture et de la perception, s'il y a lieu.
 - 4- responsable des modifications des méthodes de travail après avis, dû aux circonstances de l'horaire, du terrain, du temps.
 - 5- responsable de la sécurité tout au long de l'installation.
 - 6- responsable de l'évaluation des aides.

Général: 1- sera affecté aux tâches secondaires générales, d'autres départements, s'il y a lieu.

J. DESCRIPTION DE TACHES - AIDE-GENERAL

Définition:

- devra effectuer, de façon responsable, les directives reçues de son chef d'équipe, selon les méthodes dictées par celui-ci.
- devra se rapporter directement à son propre chef d'équipe pour toute question ou problème.
- sera affecté aux tâches générales, d'autres départements, s'il y a lieu.

ANNEXE "B"

ECHELLE DES TAUX DE SALAIRES

	<u>01-05-84</u>	<u>01-05-85</u>	<u>01-05-86</u>
<u>Coordonnateur:</u>			
Probation	\$ 4.30	\$ 4.55	\$ 4.85
3 mois	4.55	4.85	5.20
1 an	5.05	5.35	5.75
2 ans	5.55	5.85	6.25
3 ans	6.15	6.50	6.95
<u>Tailleur:</u>			
Probation	\$ 5.50	\$ 5.85	\$ 6.25
3 mois	5.75	6.10	6.50
1 an	6.00	6.35	6.80
2 ans	6.25	6.65	7.10
3 ans	6.75	7.15	7.65
<u>Couture:</u>			
Probation	\$ 5.00	\$ 5.30	\$ 5.65
3 mois	5.25	5.55	6.00
1 an	5.50	5.85	6.25
2 ans	5.75	6.10	6.50
3 ans	6.25	6.65	7.10
<u>Forge:</u>			
Probation	\$ 5.00	\$ 5.30	\$ 5.65
3 mois	5.25	5.55	6.00
1 an	5.50	5.85	6.25
2 ans	5.75	6.10	6.50
3 ans	6.25	6.65	7.10
<u>Aide général:</u>			
Probation	\$ 4.00	\$ 4.25	\$ 4.50
3 mois	4.25	4.50	4.75
1 an	4.75	5.05	5.40
2 ans	5.25	5.55	6.00
3 ans	6.00	6.35	6.80
<u>Chef d'équipe d'atelier:</u>			
Probation	\$ 4.00	\$ 4.25	\$ 4.50
3 mois	4.25	4.50	4.75
1 an	4.75	5.05	5.40
2 ans	5.25	5.55	6.00
3 ans	5.85	6.20	6.65
<u>Prime pour chef d'équipe:</u>			
	\$ 0.60	\$ 0.75	\$ 0.75

ANNEXE "C"

PERIODE DE TRAVAIL D'ETUDIANT

Nom _____

No. d'assurance-sociale _____

No. de poinçon _____

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

et se terminera le _____

Date: _____

Signature: _____

LETTRE D'ENTENTE

entre: LES AUVENTS METRO INC.

et: UNION DES EMPLOYES DU TRANSPORT LOCAL
ET INDUSTRIES DIVERSES, LOCAL 931
(affiliée à l'I.B.T.)

SUJET: PAIEMENT POUR LE TEMPS DES NEGOCIATIONS

La Compagnie convient de payer ses salariés membres du Comité de négociation du Syndicat à leur taux horaire régulier de salaire pour le temps consacré aux négociations en vue du renouvellement de la Convention Collective de Travail expirant le 30 avril 1987.

Signé à Montréal, ce 7 jour du mois de
Juin 1984.

POUR LE SYNDICAT

Jean-M. Bernier
Clair Simon

POUR LA COMPAGNIE

Félix Lian
Michel Landry

LETTRE D'ENTENTE

PAIEMENT DES MONTANTS FORFAITAIRES
"RED CIRCLE"

Les employés suivants recevront le paiement d'un montant forfaitaire aux dates et de la façon indiquées ci-après.

	<u>01-05-84</u>	<u>01-05-85</u>	<u>01-05-86</u>
PERRON, Alain	\$ 500.00	\$ 500.00	\$ 500.00

N.B.: Chacun de ces montants sera répartis en cinq (5) versements de \$100.00 remis à l'employé pour les cinq (5) semaines consécutives au 1er mai de chaque année.

	<u>01-05-84</u>	<u>01-05-85</u>
LAFOND, Serge	\$ 500.00	\$ 500.00

N.B.: Chacun de ces montants sera répartis en cinq (5) versements de \$100.00 remis à l'employé pour les cinq (5) semaines consécutives au 1er mai de chaque année.

	<u>01-05-84</u>	<u>01-05-85</u>
BERNIER, Normand	\$ 500.00	\$ 300.00

N.B.: Chacun de ces montants sera répartis en cinq (5) ou trois (3) versements de \$100.00, selon le cas, remis à l'employé pour les cinq (5) ou trois (3) semaines consécutives au 1er mai de chaque année.

	<u>01-05-84</u>
LAROCQUE, Fernand	\$ 500.00 répartis en cinq (5) versements de \$100.00 remis à l'employé pour les cinq (5) semaines consécutives au 1er mai 1984.

POUR LA COMPAGNIE

Michel Landry
Michel Landry

POUR LE SYNDICAT

Jean-M. Bernier
Alain Duval

27213-01

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

DÉPÔT

8608-2

Dépôt N°: [] [] [] [] [] [] [] [] [] []

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

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-27213-01
Date	Signature: 85-06-04 Reception: 85-06-04	Durée	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Union des Employés du Transport Local et Industries Diverses, loc. 931 Att: M. Pierre Deschamps, prés. 5050 rue De Soral, ste 12 Montréal, QC. H4P 1G5	<input type="checkbox"/> Déposant Les Auvents Metro Inc 5941 rue de Bordeaux Montréal, QC. H2G 2R6
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	E.V. Même et 1890 E. Crémazie, Mtl Région 06-06 Activité 1872 (5) Affiliation 09

dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) (s) et vous est par conséquent retourné

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes

Remarques

- Entente: Amendements à ajouter à l'annexe "A" - annexe "B".
- Tel qu'entendu au téléphone, nous prenons la date de réception du document au ministère, aucune date de signature sur l'entente.

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Féerrette David/dg	85-06-14

Pour renseignements

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

RECHERCHE

installation. En cas de modifications, le vérificateur doit se rendre sur les lieux pour aider l'équipe ou apporter les solutions nécessaires au meilleur de sa connaissance et toujours en accord avec le client dans le cas de modifications majeures. Dans cette dernière alternative, il devra se référer au vendeur.

LETTRE D'ENTENTE

intervenue entre

L'UNION DES EMPLOYÉS DU TRANSPORT LOCAL ET
INDUSTRIES DIVERSES, LOCAL 931
(affiliée à l'I.B.T.)

ci-après appelée le "SYNDICAT"

et

LES AUVENTS MÉTRO INC.

ci-après appelé "LA COMPAGNIE"



LES AMENDEMENTS CI-APRÈS VIENNENT S'AJOUTER À
L'ANNEXE "A" ET FONT PARTIE INTÉGRANTE DE LA CONVEN-
TION COLLECTIVE DE TRAVAIL.

K. DESCRIPTION DE TÂCHES - VÉRIFICATEUR (Auvents)

Mesures : Le vérificateur doit se rendre à l'adresse d'installation mentionnée sur le contrat et y prendre toutes les mesures nécessaires. Il doit planifier en sorte que l'installation soit faite de façon logique et simple. Par la suite, il vérifie l'ordre de travail et y apporte les modifications nécessaires s'il y a lieu, pour le remettre à la forge pour mise en production. Le vérificateur doit surveiller les différentes étapes de la fabrication de la structure pour s'assurer que les mesures indiquées soient respectées et que toutes les exigences de l'ordre de travail aient été complétées avant d'inscrire le contrat sur la cédule d'installation ou de livraison.

Pré-installation : Au moment du départ des camions d'installation, le vérificateur doit s'assurer que les matériaux nécessaires soient à bord de tels camions de manière à ce que les installateurs puissent compléter leur travail convenablement.

Installation : En cas de problème sur les installations, le vérificateur doit se rendre sur les lieux pour aider l'équipe ou apporter les solutions nécessaires au meilleur de sa connaissance et toujours en accord avec le client dans le cas de modifications majeures. Dans cette dernière alternative, il devra se référer au vendeur.

Post-installation : Le vérificateur doit se rendre sur les lieux des installations d'importance ou à problèmes pour s'assurer que le travail a été fait selon les normes de la Compagnie et il en fait rapport à son superviseur. Par la même occasion, il récupérera la formule d'appréciation que le client devrait avoir complétée ou la complétera avec ce dernier.

Perception : Dans le cas de non-paiement au moment de l'installation, le vérificateur aura à prendre rendez-vous avec le client pour s'assurer lui-même de la perception du ou des montants en balance à percevoir. Si le client refuse de lui remettre son paiement, le vérificateur doit transmettre le cas à son supérieur.

Appel de service : Le vérificateur communique avec le client pour connaître avec exactitude la nature des réparations ou des travaux à être effectués et prend tous les moyens nécessaires pour satisfaire le client. Il doit également aviser le client que le coût de l'appel de service, matériel et temps sera payable au moment où les travaux se terminent.

Inventaire des outils et matériel d'installation dans les camions : Le vérificateur a la responsabilité d'inventorier les outils de même que le matériel d'installation qui se trouvent dans les camions, et ce, sur les feuilles statutaires de la Compagnie à cet effet. Il doit accomplir cette tâche à des intervalles réguliers, selon la période de l'année, pouvant varier suivant les directives de son supérieur. A chaque changement d'équipe, il remet un inventaire complété au responsable.

Autres tâches : Le vérificateur pourra aussi être affecté, de temps à autre, au contrôle de d'autres départements, selon que le contexte pourra le requérir, pour assurer un bon suivi des travaux. Il devra notamment vérifier les entreposages, tant au moment du décrochage que lors de la réinstallation. Il pourra également être appelé à participer à la formation d'équipes d'installateurs et fournir un compte rendu du rendement des équipes en place.

L. DESCRIPTION DES TÂCHES - VÉRIFICATEUR (Tentes)

Planification : La planification se fait par le vérificateur, à partir des cartes d'installation affichées sur un tableau à cet effet.

Le vérificateur aura à céduer les installations par priorité, établir les routes et déterminer les camions et la main-d'oeuvre requise pour compléter le contrat dans les délais prévus. Il est également responsable de cette main-d'oeuvre.

Préparation : Le vérificateur devra par la suite voir à faire préparer tout le matériel requis, en bonne condition et selon les exigences du contrat. La préparation sera faite de une (1) journée à une (1) semaine à l'avance, selon le contrat et la cédule pré-établie.

Chargement : Le vérificateur fait faire le chargement des camions au temps prévu par la cédule d'installation. Il doit aussi vérifier avant chaque départ si le matériel est complet, en bon ordre et fonctionnel.

Déchargement : Le vérificateur fait faire le déchargement des camions à leur retour d'un démontage. Il vérifie si le matériel est endommagé, auquel cas il en fait faire la réparation. Sinon, il voie à son classement de façon à ce qu'il soit prêt pour une nouvelle installation. Il en vérifie également la propreté. Il s'assure que tout le matériel livré au moment du montage est rapporté. S'il manque certains items, il en fait rapport à son supérieur pour qu'il soit facturé ou réclamé du client.

Généralités : Le vérificateur doit s'assurer que le matériel et l'équipement de location soient toujours en bonne condition. A cette fin, il :

- fait réparer ce qui est endommagé;
- fait faire le nettoyage du matériel et de tout l'équipement en général;
- voit à tenir un inventaire à jour du matériel dans les camions, du matériel installé et du matériel en atelier.

Il voit aussi à l'entretien physique des camions, i.e. propreté intérieure et extérieure.

Le vérificateur aura à renseigner les chefs d'équipe au sujet des détails complémentaires des installations ou des démontages.

Au besoin, le vérificateur aidera aux installations et démontages ainsi qu'au transport et à toutes les autres fonctions des installateurs et aides.

Le vérificateur est responsable de toutes les opérations d'atelier telles que : entretien du matériel et de l'équipement, préparation, modifications, classement, nettoyage et entretien des lieux.

LES AMENDEMENTS CI-APRÈS VIENNENT S'AJOUTER A L'ANNEXE "B"
ET FONT PARTIE INTÉGRANTE DE LA CONVENTION COLLECTIVE
DE TRAVAIL.

ÉCHELLE DES TAUX DE SALAIRES

<u>Vérificateur :</u>	<u>1er mai 1985</u>	<u>1er mai 1986</u>
Probation	\$ 6.85	\$ 7.25
après 3 mois	7.10	7.50
après 1 an	7.35	7.75
après 2 ans	7.60	8.00
après 3 ans	8.25	8.50

Amendement à la Lettre d'entente sur les paiements
forfaitaires: "Red Circle"

Les clauses de paiement des montants forfaitaires pour MM. ALAIN PERRON et SERGE LAFOND sont déclarées nulles et non avenues.

POUR LA COMPAGNIE

Gilles Lian
Daniel Fichaud ariel

POUR LE SYNDICAT

Jean-M. Bernier
Jean St - Cyr