

0597-7



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

DÉPÔT

8597-7

Dépôt N°: 85 02 073

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

08597-7

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 23338-02
Date	Signature 85-01-13	Réception 85-02-11	Durée	Du 85-01-01	Au 88-12-31	Nombre de salariés régis par la convention collective 17

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Association des Travailleurs de Spécialités Freins d'Auto Local 02 10802, A, Lajeunesse Montréal, Qc H3L 2E8	<input type="checkbox"/> Déposant Les Freins Absco Ltée 365, rue Dupuis Québec, Qc
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Côte Foulin, B.S. L.L.L., Avocat Condominium 2535 2535, Boul. Laurier #500 Sainte-Foy, Qc G1V 4N3  V/D: S102Z008-1	Région <u>03-03</u> Activité <u>3250-05</u> Affiliation <u>11 INO</u>

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

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

Voir au verso pour les codes

Remarques

La convention antérieure devait se terminer le 31 décembre 1986.

Pour le commissaire général du travail

Signature: *Bevise Demers* Date: 85-02-11

Pour renseignements

425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970

255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

RECHERCHE

3141 01 01

*JD*  
*90*

PAR MESSAGER

8597-7

JS

06 FEB 11 -9:17

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL INTERVENUE ENTRE:

L'ASSOCIATION DES TRAVAILLEURS  
DE SPECIALITES FREINS D'AUTO,  
LOCAL 02

Ci-après appelée: "LE SYNDICAT",

-et-

FREINS ABSCO LTEE,

Ci-après appelée: "L'EMPLOYEUR",

DUREE: du 1er janvier 1986 au  
31 décembre 1988.

3	1	4	1	0	1	0	1
---	---	---	---	---	---	---	---

JS  
90

ARTICLE 1 - RECONNAISSANCE SYNDICALE

- 1.01 L'employeur reconnaît le syndicat comme le seul agent négociateur et mandataire de tous les salariés à son emploi, couverts par le certificat d'accréditation amendé, émis par le Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre du Québec pour toutes les conditions de travail prévues à la convention collective.
- 1.02 L'employeur reconnaît de plus le syndicat comme le seul mandataire de tous les salariés pour discuter des autres conditions de travail non prévues à la convention collective de travail.

ARTICLE 2 - COOPERATION - BUT

- 2.01 L'employeur et le syndicat désirent coopérer à l'établissement de relations de travail amicales en vue d'assurer les meilleurs intérêts de l'une et l'autre des parties.
- 2.02 L'employeur et le syndicat encouragent l'esprit de collaboration et soutiendront les mesures prises en commun dans l'intérêt des salariés et de l'employeur.
- 2.03 Le but de la présente convention est de maintenir de bonnes relations entre l'employeur et les salariés, d'améliorer les conditions de travail des salariés et de donner aux parties un moyen de promouvoir une meilleure compréhension des intérêts respectifs de chacune des parties.

\*INTERPRETATION DES TERMES

Dans la présente convention collective, à moins que le contexte ne s'y oppose, les termes suivants signifient:

- a) Salarié: Tout salarié régi par la présente convention selon les dispositions de la clause 1.01.
- b) Etablissement: Etablissement exploité par l'Employeur et couvert selon les dispositions de la clause 1.01.
- c) Promotion: Désigne la mutation d'un salarié à une classification comportant une échelle de salaire dont le maximum est plus élevé que la classification qu'il occupait.
- d) Transfert: Désigne la mutation d'un salarié d'un département à un autre.
- e) Jour: A moins de stipulation contraire, le mot jour signifie jour de calendrier.
- f) Mise à pied: Licenciement temporaire d'un salarié; il est toutefois convenu que l'employeur fera tout en son possible pour ne pas réduire la semaine normale de travail des salariés comme alternative à des mises à pied.
- g) Rétrogradation: Désigne la mutation d'un salarié à une classification comportant une échelle de salaire dont le taux maximum est moins élevé que la classification qu'il occupait.

*AD*  
*98*

\*NOTES

- 1.- Le genre masculin étant employé aussi pour le féminin, on fait les substitutions nécessaires lorsqu'il y a lieu.  
A moins que le contexte n'indique le contraire, le pluriel inclut le singulier et vice-versa.
- 2.- Toutes les annexes de cette convention font partie intégrante de ladite convention collective
- 3.- Aucune clause de cette convention collective n'est inférieure à ce que stipule toute loi applicable aux salariés régis par la présente convention.
- 4.- La langue officielle de travail est le français pour toute communication parlée ou écrite entre la direction et les employés. Il est toutefois entendu que ce qui précède ne saurait constituer une interdiction à l'employeur d'exiger la connaissance de l'anglais parlé et écrit pour les employés appelés à communiquer avec la clientèle de la compagnie dont une partie est de langue anglaise. La présente ne constitue pas une exigence additionnelle pour les commis déjà en place.
- 5.- Les titres des articles et les sous-titres des paragraphes sont insérés pour faciliter les références seulement et ne peuvent servir à l'interprétation des clauses et/ou articles de cette convention collective. =

ARTICLE 3 - DROITS MUTUELS

- 3.01 Rien dans cette convention ne doit être interprété comme une renonciation à un droit ou obligation de l'employeur, du syndicat ou des salariés, en vertu d'une loi applicable présente ou future, fédérale, provinciale ou municipale.
- 3.02 Sous réserve des dispositions de la présente convention collective, le syndicat reconnaît qu'il appartient à la compagnie de diriger ses affaires et son personnel; il appartient notamment à la compagnie de:
  - a) Maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité;
  - b) Déterminer les qualifications requises et les exigences de base de l'occupation à remplir;
  - c) Etablir, modifier et amender des règlements qui doivent être observés par les employés, notamment en matière disciplinaire, s'il en est, seront toutefois soumis à l'approbation des parties;
  - d) Embaucher, terminer, permuter, re-classifier, diriger, promouvoir, rétrograder, mettre à pied et rappeler au travail, mettre à la retraite, suspendre avec ou sans solde, congédier ou discipliner pour juste motif des employés;
  - e) D'une manière générale, de diriger et d'administrer son entreprise commerciale conformément aux fins de sa destination;

97  
90

f) Céduler la production.

Le tout étant cependant assujéti au droit d'un salarié qui se croit lésé de soumettre un grief suivant la procédure prévue à l'article 20.

- 3.03 Si l'une ou l'autre des clauses de la présente convention était nulle en regard des dispositions de la loi, les autres clauses de ladite convention ne sont pas affectées par cette nullité.
- 3.04 Il est mutuellement convenu que pendant toute la durée de la présente convention, il n'y aura pas de grève, lock-out, ralentissement de travail, piquetage, boycottage, ni arrêt de travail sous peine de congédiement.
- 3.05 L'employeur s'engage à ne pratiquer aucune discrimination.

En matière de réprimande et de congédiement, toutefois, le fardeau de la preuve incombe alors à l'employeur.

#### ARTICLE 4 - SECURITE SYNDICALE

- 4.01 Tout salarié doit, comme condition du maintien de son emploi, être et demeurer membre du syndicat et payer l'équivalent de la cotisation syndicale fixée par le syndicat.
- 4.02 Tout nouveau salarié doit devenir et demeurer membre du syndicat et payer l'équivalent de la cotisation syndicale fixée par le syndicat dès son entrée en service pour l'employeur.
- 4.03 Si un salarié cesse d'être membre du syndicat ou si un nouveau salarié refuse d'y adhérer, le syndicat en donne avis écrit à l'employeur et celui-ci dans les quinze (15) jours suivants, mettra fin à l'emploi de ce salarié à moins que, pendant ce délai, il ne se soit conformé au présent article.
- 4.04 L'employeur convient de fournir au syndicat, lors de chaque remise de la cotisation syndicale mensuelle, les noms de tous les salariés, mis-à-pied, congédiés ainsi que les nouveaux salariés embauchés, avec leur salaire.

#### ARTICLE 5 - RETENUE SYNDICALE

- 5.01 L'employeur s'engage à remettre à tout nouveau salarié, au moment de son embauche, la formule fournie par le syndicat concernant l'adhésion syndicale et l'autorisation de retenues sur sa première paye du droit d'entrée au syndicat.

*(Signature)*  
*J. J.*

L'employeur déduit sur chaque paye des salariés l'équivalent de la cotisation syndicale hebdomadaire fixée par le syndicat. Il remet ensuite les sommes déduites à l'association, au soin de C.T.P.S., case postale 415, Ahunatic, Montréal, province de Québec, le ou avant le quinzième jour de chaque mois, accompagnées d'une liste de salariés pour lesquels il aura ainsi fait les prélèvements. Les feuillets T-4 et TP-4 indiqueront le montant des cotisations syndicales payées.

- 5.02 Les retards dans les remises au syndicat des retenues syndicales sont entièrement à la charge de l'employeur.
- 5.03 Les cotisations et droit d'entrée perçus en trop sont remboursables par le syndicat.
- 5.04 Le droit d'entrée sera déduit intégralement de la première paye du salarié et remis à l'association, au soin de C.T.P.S., case postale 415, Ahunatic, Montréal, province de Québec, selon les modalités mentionnées au paragraphe 5.01 ci-dessus.

#### ARTICLE 6 - AFFICHAGE D'AVIS

- 6.01 Les avis de nature syndicale doivent être affichés par le syndicat aux endroits habituels, sur un tableau prévu par la compagnie aux endroits suivants: cuisine, département des câbles et succursale Ste-Foy et aux pièces (Absco), à la condition que l'employeur en ait préalablement pris connaissance (sauf les avis de convocation) et que le contenu ne lui soit pas préjudiciable.

#### ARTICLE 7 - REPRESENTATION DES SALARIES

- 7.01 A la suite de la signature de la convention collective, le syndicat désignera cinq (5) représentants syndicaux.
- 7.02 Seul un salarié régulier ayant terminé sa période de probation et travaillant pour l'employeur, peut agir comme représentant du syndicat.
- 7.03 Un seul des cinq (5) délégués syndicaux pourra s'absenter de son travail au même moment, à l'exception des négociations.
- 7.04 Lorsque le présent article prévoit qu'un représentant du syndicat puisse s'absenter de son travail sans perte de salaire, il n'est rémunéré que pour les heures de travail au cours desquelles il aurait normalement dû travailler.
- 7.05 Les représentants autorisés du syndicat et dont la présence est nécessaire peuvent, après avoir avisé leur supérieur immédiat et à la condition que cela ne nuise pas aux opérations, s'absenter de leur travail et ce, pour la période de temps requise, sans perte de traitement, à l'occasion de:
  - 1.- Discussions entre l'employeur et des salariés, relatives à des griefs ou à des conditions de travail;
  - 2.- Réunions de tout comité patronal-syndical dans l'établissement où travaille le salarié;

3.- Rencontres avec un salarié concernant les conditions de travail prévues à la convention collective en autant qu'ils aient obtenu au préalable l'autorisation du supérieur immédiat du salarié concerné; telles rencontres doivent de toute façon avoir lieu au moment fixé par le supérieur immédiat dans un délai n'excédant pas, après la demande, les huit (8) prochaines heures ouvrables du salarié concerné.

- 7.06 L'Employeur ne paiera pas plus de:  
Pour la négociation: quinze (15) jours ouvrables,  
Pour la conciliation ou l'arbitrage de la convention collective: deux (2) personnes.
- 7.07 Le syndicat doit fournir à l'employeur une liste des représentants et maintenir cette liste à date. Les représentants ne sont reconnus officiellement, qu'au moment où ils auront été confirmés par écrit au service du personnel.
- 7.08 Si le syndicat requiert les services d'un représentant de l'extérieur sous contrat, l'employeur consent à le recevoir.

#### ARTICLE 8 - ANCIENNETE

- 8.01 a) L'ancienneté générale de chaque salarié s'établit suivant la durée des services continus de ce salarié à l'emploi de l'employeur depuis sa dernière date d'embauchage.
- b) Partout où il est question d'ancienneté dans la présente convention, il faut entendre par là ancienneté générale, bien que cette ancienneté puisse, à certains moments, être appliquée au sein d'un seul département.
- c) L'ancienneté des salariés s'accumule dans les entreprises suivantes: Spécialités Freins d'Auto Ltée, Freins Absco Ltée ainsi que pour toutes ses succursales. L'ancienneté se cumule et est transférable dans chacun des lieux ci-haut mentionnés.
- 8.02 Pour obtenir le droit d'ancienneté, un employé doit avoir complété une période de soixante-cinq (65) jours travaillés à l'intérieur de six (6) mois avant que ne puisse être considéré l'ancienneté d'un salarié, laquelle rétroagira ensuite à son premier jour d'embauchage. Ce salarié à l'essai devient alors un salarié régulier.
- 8.03 Le salarié qui n'a pas acquis son droit d'ancienneté peut être congédié ou suspendu sans qu'il puisse recourir à la procédure de règlement des griefs.

GD  
910

8.04 Dans les trente (30) jours qui suivront la signature de cette convention, l'employeur fournira au syndicat une liste complète des salariés couverts par la présente convention, y compris:

nom - ancienneté - salaire - classification - numéro de matricule.

De plus, l'employeur affichera, le 1er janvier de chaque année, une liste d'ancienneté qui ne doit comprendre que le nom, l'ancienneté et la classification de chaque salarié.

Cette liste sera affichée pendant trente (30) jours consécutifs de calendrier au cours desquels l'employé pourra la faire corriger. Après ce délai, elle sera finale jusqu'au prochain affichage.

8.05 Un salarié perd son droit d'ancienneté et son emploi uniquement dans les cas suivants:

- 1.- Départ volontaire. Si un salarié signe une renonciation à son emploi ainsi qu'à ses droits d'ancienneté, l'Employeur devra lui offrir la présence d'un représentant syndical;
- 2.- Renvoi pour cause juste;
- 3.- Absence de l'entreprise plus de deux (2) jours ouvrables consécutifs sans autorisation ou sans donner avis, à moins d'une incapacité physique de communiquer avec l'employeur;
- 4.- Absence du travail pour cause de maladie ou accident non-occupationnel pendant une période excédant vingt-quatre (24) mois;
- 5.- Pour avoir été mis à pied pour manque de travail pour une période égale à son ancienneté s'il y a moins de douze mois d'ancienneté; pour une période de douze (12) mois consécutifs, s'il a moins de cinq (5) ans d'ancienneté lors de la mise à pied; dix-huit (18) mois consécutifs, s'il a cinq ans mais moins que dix (10) ans d'ancienneté lors de la mise à pied; vingt-quatre (24) mois consécutifs s'il a dix (10) ans ou plus d'ancienneté lors de la mise à pied.
- 6.- Refus ou défaut, après une mise à pied pour manque de travail, de se rapporter au travail dans les sept (7) jours ouvrables suivant l'expédition d'une lettre certifiée à sa dernière adresse fournie à l'employeur, une copie de cette lettre est remise au Syndicat. S'il est impossible au salarié de reprendre son travail à cause d'une incapacité physique, il peut se prévaloir du paragraphe no 4 ci-dessus, comme si son incapacité datait du jour de sa mise à pied.

8.06 L'ancienneté d'un salarié continue de s'accumuler dans les cas suivants;

- a) pour une mise à pied temporaire (moins d'un an);
- b) absence pour cause de maladie ou d'accident autre qu'un accident de travail pendant un an;
- c) pour cause de maladie ou d'accident de travail.

*OS*  
*9/10*

- 8.07 Pour les fins d'application des dispositions de la présente convention, les absences prévues par la convention ou autrement autorisées ne constituent pas une interruption de service.
- 8.08 Lorsqu'un employé ayant des droits acquis d'ancienneté est absent du travail à cause d'un congé autorisé ou de mesures disciplinaires, son ancienneté continue à s'accumuler pendant cette absence. Il n'existe aucune limite à l'accumulation de l'ancienneté pendant une absence due à une maladie ou à un accident relevant de la Loi des Accidents de Travail.
- 8.09 Aux fins de cet article, les parties conviennent que les membres du comité syndical d'usine ainsi que le président de la section locale du syndicat jouissent d'une ancienneté préférentielle et qu'ils ne peuvent être mis à pied aussi longtemps qu'il y a du travail relevant de l'unité de négociation à accomplir, à condition qu'ils soient capables et acceptent d'accomplir ledit travail relevant de l'unité de négociation après une période d'entraînement de trois (3) jours ouvrables consécutifs.

ARTICLE 9 - POSTE VACANT

- 9.01 a) Lors de la création d'un poste ou lorsqu'un poste devient vacant, la préférence sera accordée au salarié qui a le plus d'ancienneté générale à l'intérieur de son département, à moins qu'il ne soit en mesure d'accomplir les exigences normales de l'emploi qui lui est attribué.
- b) Nonobstant les dispositions du paragraphe 9.01a) ci-dessus, les promotions, poste vacant et nouveau poste, les employés spécialisés seront préalablement soumis à un droit de premier choix parmi eux en tenant compte de leur ancienneté générale. Les postes requérant la présence d'employés spécialisés seront énumérés à l'annexe C qui est jointe aux présentes pour en faire partie intégrante. Il est en outre expressément convenu et entendu qu'il est de la juridiction exclusive de l'employeur de déterminer le nombre de salariés requis et le nombre de postes réservés à des employés spécialisés. Le fait, pour un salarié, de détenir une attestation de compétence supérieure ne saurait contraindre l'employeur à la reclassifier au sein des postes d'employés spécialisés.
- 9.02 Lors de la création d'un nouveau poste ou lorsqu'un poste devient vacant, le poste doit être affiché dans les cinq (5) jours ouvrables de la date à laquelle s'est créée la vacance. Il est toutefois entendu qu'un poste annulé n'est pas un poste vacant.
- 9.03 a) L'affichage doit commencer dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la date à laquelle un poste est devenu vacant et demeurer affiché pendant cinq (5) jours ouvrables. En outre, le poste doit être comblé dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la fin de l'affichage, le tout sujet aux dispositions de la présente convention concernant les postes vacants de façon temporaire.

*JD*  
*9/10*

- 9.03 b) Dans le contexte de mouvements de main d'oeuvre pour combler un poste vacant donné, il n'y aura pas plus de deux (2) affichages, par la suite, pour combler le dernier poste laissé vacant suite à tels mouvements de main d'oeuvre, l'employeur, avant d'embaucher un nouveau salarié, tiendra compte de l'ancienneté des employés désireux d'être transférés et de leur capacité d'accomplir les exigences normales de l'emploi à être attribuées.
- 9.04 Un représentant du syndicat peut en tout temps faire application à un poste à la place d'un salarié en vacances.
- 9.05 Le salarié qui désire postuler inscrit son nom sur l'avis d'affichage dans le délai prévu. L'employeur doit remettre au syndicat la liste des salariés qui ont posé leur candidature avec leur ancienneté.
- 9.06 L'avis d'affichage devra comporter le nom du supérieur immédiat, le poste, le salaire et les heures de travail du poste offert, la date de la fin de la période d'affichage de même qu'une description des qualifications requises et des exigences de la tâche.
- 9.07 Un salarié promu à un nouveau poste bénéficiera d'une période d'essai de cinq (5) jours ouvrables consécutifs, (à l'exception des commis et des préposés aux services et ceux qui ont moins de trois (3) ans: six (6) mois d'essai, et ceux qui ont plus de trois (3) ans (trois (3) mois d'essai), au cours de laquelle il lui sera possible de retourner à son ancienne occupation et à son ancien salaire. L'employeur pourra également, pendant cette période, retourner le salarié à son ancienne fonction et à son ancien salaire, si dès lors l'employeur peut prouver que ce salarié ne pourra, après sa période d'essai, remplir les exigences normales de la fonction. Pendant la période d'essai, le salarié est rémunéré selon le salaire de la nouvelle occupation.
- 9.08 Lorsqu'un salarié est absent de son travail pour cause de maladie, d'accident ou suite à une autorisation préalable écrite de l'employeur ou en vertu de la convention, son poste n'est pas considéré comme vacant aux termes du présent article 9 et il n'y a pas matière à affichage tant et aussi longtemps que ne se sont pas écoulés soixante (60) jours ouvrables conformément aux dispositions de la présente convention.
- 9.09 A compter de la date à laquelle un poste devient vacant et tant que ne se sont pas écoulés quinze (15) jours ouvrables depuis la fin de la période d'affichage, le poste est comblé par un salarié désigné par l'employeur.
- 9.10 Lorsque le salarié absent revient au travail, il est alors réintégré dans les fonctions qu'il occupait au moment de son départ et tous les autres salariés impliqués dans des déplacements suite à telle absence sont retournés à leur fonction et au taux de salaire attaché à cette fonction.

AD  
90

9.11 DEPLACEMENT A UNE FONCTION NON COUVERTE PAR LA CONVENTION

Un salarié régi par la présente convention collective qui est muté à une fonction non couverte par l'unité de négociation, a le droit de revenir à l'intérieur de l'unité de négociation sans perte d'ancienneté dans les six (6) mois suivant sa mutation. Le salarié en question aura alors accumulé valablement son ancienneté pendant la durée de sa mutation. S'il ne revient pas à l'intérieur de l'unité de négociation dans les six (6) mois de sa mutation, il perd alors son ancienneté de même que tous les droits qui s'y rattachent.

ARTICLE 10 - MISE A PIED ET REEMBAUCHAGE

- 10.01 a) Il est clairement établi et accepté par les parties que l'ancienneté générale est déterminée pour les mises à pied et réembauchages, à la condition que la personne est jugée compétente à rencontrer les exigences normales de la tâche.
- b) Toutefois, l'employeur s'engage à faire tout ce qui est en son pouvoir pour relocaliser une ou plusieurs personnes ayant acquis une ancienneté globale importante, dans un autre poste que ces personnes occupent pourvu que la ou les personnes visées possèdent les qualifications nécessaires pour satisfaire aux exigences normales de la tâche. Dans tous les cas, le concours des représentants du comité des employés sera sollicité par l'employeur.
- 10.02 a) Lorsque les circonstances le justifient, l'employeur peut effectuer des mises à pied temporaires et dans ce cas, il doit en informer le ou les salariés réguliers affectés, avec copie au syndicat, cinq (5) jours ouvrables avant. Pour les mises à pied de plus de six (6) mois ou sans date prévisible de rappel, la loi 126 sur les normes minimales de travail, s'applique.
- b) A moins de force majeure ou d'événement imprévu, l'employeur, s'il doit effectuer de dix (10) à cent (100) licenciements de salariés, doit en informer par écrit le syndicat et chaque salarié affecté au moins deux (2) mois avant le licenciement; si le nombre de licenciements dépasse cent (100) salariés, l'information écrite doit être donnée trois (3) mois avant.
- 10.03 Les remplaçants de vacances sont les premiers mis à pied. Le salarié régulier mis à pied ou dont le poste est aboli peut choisir de se faire transférer, selon le cas, dans un autre poste en tenant compte de l'ancienneté, à condition qu'il puisse remplir les exigences du poste.
- 10.04 Dans le cas où la mise à pied des salariés réguliers devient nécessaire, l'employeur tiendra compte de l'ancienneté à moins que les salariés concernés ne puissent remplir les exigences normales du poste.



- 10.05 Au moment de réembaucher les salariés mis à pied, les salariés ayant le plus d'ancienneté seront les premiers rappelés, à moins qu'ils ne puissent remplir les exigences du poste.
- 10.06 Un salarié qui cumule deux (2) postes ou plus sur une base régulière reçoit le salaire du poste le mieux rémunéré à condition qu'il exerce le poste le plus rémunéré durant un minimum de seize (16) heures par semaine.
- 10.07 Dans tous les cas de remplacement de poste sur une base temporaire ou régulière, un salarié appelé à remplacer un autre salarié mieux rémunéré reçoit le salaire du nouveau poste pour la semaine entière s'il était effectivement remplacé et d'une durée de plus de deux (2) jours ou plus. Le salarié ainsi remplacé ne pourra être remplacé par plus d'un salarié. Dans le cas d'un salarié appelé à remplacer un autre salarié d'un salaire moins élevé, le salaire du salarié remplaçant est maintenu à son taux normal.

ARTICLE 11 - SUSPENSION - CONGEDIEMENT - MESURES DISCIPLINAIRES

- 11.01 L'employeur ou son représentant se servira d'un avis écrit pour réprimander officiellement un salarié lorsqu'il y a lieu. Une copie de l'avis sera remise au salarié et une autre sera adressée par lettre recommandée ou certifiée au syndicat dans les quarante-huit (48) heures de la remise au salarié. Cet avis indiquera les faits reprochés au salarié et celui-ci devra la signer comme accusé réception seulement. Le fait de signer cet avis n'admet pas les faits, mais la réception seulement et si l'employé refuse de signer, l'avis devra lui être remis en présence d'un délégué syndical qui lui, la signera à la place de l'employé.
- 11.02 Un représentant des salariés pourra assister à titre de témoin, à moins que le salarié concerné ne désire pas sa présence, à toute entrevue conduite par l'employeur et relative au rendement ou à la conduite de ce salarié.
- 11.03 Toute plainte de l'employeur déposée au dossier d'un salarié est retirée après douze (12) mois.
- 11.04 Dans les matières prévues au présent article, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.
- 11.05 Tout salarié qui se croit lésé par suite d'un avertissement écrit, d'un congédiement ou d'une suspension, soumet son grief en suivant la procédure de règlement des griefs prévue dans cette convention. S'il est établi que le congédiement ou la suspension n'est pas fondé, l'arbitre a le droit de modifier la sanction ou de réinstaller le salarié dans son occupation aux conditions qu'il déterminera quant au salaire et au maintien de ses droits.
- 11.06 Il est de la responsabilité de tout salarié qui ne peut se présenter au travail d'en aviser son supérieur immédiat dans les plus brefs délais, et de préférence, avant le début de son équipe de travail. Le salarié qui ne donne pas un tel avis sera passible de mesures disciplinaires à moins qu'il en ait été empêché pour raison majeure dont la preuve lui incombera.



ARTICLE 12 - SALAIRE ET PAIE

- 12.01 Les salaires pour la durée de la présente convention sont ceux déterminés à l'annexe "A". L'annexe "A" fait partie intégrante de la convention.
- 12.02 La paie devra être remise à chaque salarié le jeudi de chaque semaine. Les indications apparaissant au bordereau de paie devront être comme suit:
- 1.- le nom de l'employeur;
  - 2.- le nom et le prénom du salarié;
  - 3.- l'identification de l'emploi du salarié;
  - 4.- la date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement;
  - 5.- le nombre d'heures payées au taux normal;
  - 6.- le nombre d'heures supplémentaires payées avec la majoration applicable;
  - 7.- la nature et le montant des primes, indemnités, allocations versées;
  - 8.- le taux du salaire;
  - 9.- le montant du salaire brut;
  - 10.- la nature et le montant des déductions opérées;
  - 11.- le montant du salaire net versé au salarié.

ARTICLE 13 - BIEN-ETRE, SANTE ET HYGIENE

- 13.01 Tous les uniformes exigés par la compagnie ainsi que les couvre-tout seront fournis gratuitement par l'employeur et devront être entretenus à ses frais.
- 13.02 L'employeur s'engage à fournir aux employés des gants de travail, des lunettes de sécurité (neutres) et les protecteurs contre le bruit. Ces équipements seront remplacés par l'employeur sur présentation de ceux devenus inutilisables. Dans les cas de perte de gants de travail, l'employé qui voudra en avoir de nouveaux devra payer la somme de deux dollars (2\$); dans le cas des autres équipements ci-dessus mentionnés, le montant payable par l'employeur sera égal à 75% du coût de tels équipements pour l'employeur.
- 13.03 Tout employé qui se présente au travail sans être chaussé de bottines de sécurité avec recouvrement ("caps") d'acier, sera retourné chez lui et passible de mesures disciplinaires.

L'employeur s'engage à payer quarante dollars (40 \$) le 1er octobre de chaque année pour l'achat de bottes de sécurité à tout employé au travail ayant un (1) an et plus de service.



ARTICLE 14 - HEURES DE TRAVAIL

- 14.01 La semaine normale de travail sera de quarante (40) heures réparties en cinq (5) jours consécutifs d'un maximum huit (8) heures effectuées entre 8H00 et 21H00, avec une interruption d'une (1) heure pour le repas; le samedi, la journée normale s'étendra de 08H00 à 12H00;
- 14.02 Tous les employés assujettis à la présente convention auront deux (2) périodes de repos d'un maximum de quinze (15) minutes payées chacune et une période de repas d'une (1) heures non payée. Ces périodes devront être prises dans un endroit désigné par l'employeur et devront être données vers le milieu des équipes de travail.
- 14.03 Il pourrait également y avoir dans l'entreprise une équipe de travail de soir dont les membres seront sélectionnés par ordre inverse d'ancienneté en tenant compte toutefois des besoins de l'entreprise en salariés qualifiés. L'équipe de soir débute à ou après 16H00.
- 14.04 Un salarié qui se présente au travail et qui n'a pas été avisé de ne pas le faire au début de la journée régulière de travail, mais à qui on ne fournit pas au moins quatre (4) heures de travail sera payé quand même l'équivalent de quatre (4) heures de travail à son taux horaire régulier. Cependant, ceci ne s'appliquera pas dans le cas où le manque de travail est causé par une panne de machinerie ou toute autre cause de force majeure dont la preuve incombera à l'employeur.
- 14.05 Tout salarié appelé au travail en dehors de ses heures régulières de travail a droit à une rémunération équivalant à trois (3) heures minimum, au taux régulier majoré de 50%.

ARTICLE 15 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 15.01 Un employé qui accomplit tout travail à l'extérieur de sa cédule normale de travail, est rémunéré au taux de temps et demi pour toutes les heures excédant sa cédule régulière de travail.
- 15.02 Tout travail effectué le samedi, à l'exception de l'équipe normalement cédulée pour travailler ce jour-là, est rémunéré au taux de temps et demi pour toutes les heures travaillées.
- Le travail effectué le dimanche est rémunéré au taux de temps double.
- Tout travail effectué un jour de fête statutaire est rémunéré au taux de temps et demi en plus du salaire régulier de la journée de la fête.
- 15.03 Pour fins d'application du présent article, on entend par temps et demi, le salaire régulier de l'employé majoré de 50%; on entend aussi par temps double, le salaire régulier de l'employé majoré de 100%;
- 15.04 Le travail supplémentaire sera distribué en tenant compte de la disposition suivante:
- il devra être accompli sur une base volontaire (sauf situation d'urgence);

- 15.05 Le salarié qui travaille plus d'une heure en temps supplémentaire immédiatement après sa cédule régulière de travail a droit à une période de repos de dix (10) minutes payées. S'il travaille pendant plus de deux (2) heures après sa période de repos, il y aura, à la fin de cette période de deux (2) heures, un arrêt de travail de quinze (15) minutes, payées pour le repas et l'employé recevra alors une gratification de quatre dollars et cinquante (4,50 \$) pour son repas;
- 15.06 A toutes les deux (2) heures consécutives additionnelles de temps supplémentaire effectué le même jour, le salarié aura droit à une période additionnelle de repos d'une durée de dix (10) minutes payées.
- 15.07 Il est entendu entre les parties qu'il n'y aura pas de travail effectué dans l'usine lors d'une panne électrique ou d'éclairage.

Il est entendu que dès le retour aux conditions normales d'éclairage, les chefs d'équipe ainsi que les contremaîtres peuvent aider les employés et les personnes concernées afin de procéder immédiatement au départ des machines et de l'équipement.

ARTICLE 16 - JOURS DE FETES, CHOMES ET PAYES

- 16.01 Tout salarié régulier ayant complété sa période de probation pour la compagnie, doit être rémunéré pour les jours chômés et fêtes suivants quelque soit le jour de leur survenance:

- 1.- Premier de l'An;
- 2.- Le lendemain du Premier de l'An;
- 3.- La fête de la Reine;
- 4.- Le lundi de Pâques;
- 5.- La St-Jean-Baptiste;
- 6.- La Confédération;
- 7.- La Fête du Travail;
- 8.- L'Action de Grâce;
- 9.- La veille de Noël;
- 10.- Le jour de Noël;
- 11.- Le lendemain de Noël.

Cependant, si l'une ou l'autre de ces fêtes survient un samedi ou un dimanche, elle sera reportée à un autre jour fixé par entente entre la compagnie et le syndicat.

- 16.02 a) Pour que lui soient payés les jours fériés ci-haut mentionnés, l'employé devra accomplir sa journée normale de travail le jour ouvrable précédant et suivant immédiatement le jour férié, sauf absence autorisée en vertu de la présente convention collective ou en vertu d'une autorisation spéciale écrite de l'employeur.
- b) Lorsqu'un jour de fêtes ci-dessus énumérées survient pendant les vacances d'un salarié, ce jour de fête est reporté au vendredi précédant le départ pour vacances de l'employé concerné.



- c) De façon particulière, tout salarié régulier mis-à-pied dans les cinq (5) jours ouvrables précédant immédiatement l'une des fêtes énumérées à l'article 16.01, bénéficiera de cette fête payée.

16.03 L'indemnité payée pour chacun des congés ci-haut énumérés, est équivalent au taux horaire de l'employé multiplié par le nombre d'heures régulières de travail qu'il aurait dû normalement recevoir la journée de ce congé plus la prime de soir selon le cas (si applicable).

#### ARTICLE 17 - VACANCES

17.01 Les vacances annuelles des salariés seront accordées de la façon suivante:

- a) tout salarié qui, au 31 décembre de chaque année n'a pas complété une année de service pour le compte de l'employeur a droit à autant de journées de vacances qu'il a de mois d'emploi, avec un maximum de dix (10) jours rénumérés conformément aux dispositions de la loi.
- b) tout salarié qui, au 31 décembre de chaque année a complété une année de service au compte de l'employeur, aura droit à deux (2) semaines de vacances payées à raison de 4% de ses rémunérations totales.
- c) tout salarié qui, au 31 décembre de chaque année, a complété cinq (5) années de service pour le compte de l'employeur, a droit à trois (3) semaines de vacances payées à raison de 6% de ses rémunérations totales.
- d) tout salarié qui, au 31 décembre de chaque année, a complété quinze (15) années de service pour le compte de l'employeur a droit à quatre (4) semaines de vacances payées à raison de 8% de ses rémunérations totales.

La rémunération totale comprend tous gains y compris salaire, bénéfices marginaux, etc., qu'un employé a fait entre le 1er janvier et le 31 décembre de chaque année.

Tous les salariés y ayant droit peuvent prendre deux (2) semaines de vacances consécutives au cours du mois de juillet.

L'Employeur, quant à lui, peut cesser ses opérations en tout ou en partie au cours du mois de juillet.

Entre le 15 février et le 1er mars de chaque année, les salariés feront part à l'employeur de leur préférence pour leur date de vacances en juillet.

Au plus tard le 15 mars, l'Employeur affichera la cédule des vacances qu'il aura établie en tenant compte de l'ancienneté, des préférences exprimées par les salariés et des besoins des opérations qui se continueront au cours de la période.

Du 15 au 25 mars, les salariés pourront s'échanger des dates de vacances à la condition d'en informer l'Employeur sans délai et à la condition additionnelle que tel changement ne prive pas l'Employeur de salariés qualifiés pendant la période concernée.

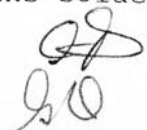
La liste finale de de vacances sera affichée au plus tard le 1er avril et aucun changement ne pourra y être apporté sauf du consentement des salariés concernés et de l'Employeur.

Les salariés ayant droit à plus de deux (2) semaines de vacances devront choisir leur(s) semaine(s) additionnelle(s) par ordre d'ancienneté au sein de leur département avant le 15 avril de chaque année; elles seront prises entre le 15 septembre et le 31 mars, sauf entre le 20 décembre et le 8 janvier.

- 17.02 Une semaine de vacances devra comprendre sept (7) jours consécutifs.
- 17.03 Toute rémunération en plus du salaire régulier, soit à titre de bonus, commission ou autres, doit être considérée en compensation des vacances auxquelles les salariés ont droit.
- 17.04 Les deux (2) premières semaines de vacances auxquelles un employé a droit, doivent prendre les congés de vacances auxquels ils ont droit aux termes du présent article.
- 17.05 Les vacances sont payables le jeudi avant le départ pour les vacances en même temps que la paye régulière.
- 17.06 Un salarié qui quitte son emploi avant le 31 décembre ou qui est congédié, a droit au paiement des vacances prévues à l'article 17.01 selon les années de service en proportion du nombre de mois travaillés depuis le 1er janvier précédent.
- 17.07 Un salarié qui se marie a priorité pour le choix des vacances, à la condition qu'il en avise l'employeur avant le 15 avril.
- 17.08 L'année de référence s'étend du 1er janvier au 31 décembre de chaque année.

#### ARTICLE 18 - CONGES SPECIAUX

- 18.01 Tout salarié bénéficie d'un congé payé dans les cas suivants:
  - a) à l'occasion du décès de son conjoint de droit ou de faits ou à l'occasion du décès de son enfant: cinq (5) jours ouvrables;
  - b) à l'occasion du décès de son père ou de sa mère, cinq (5) jours de congé commençant avec le jour du décès et ne s'étendant pas au-delà du jour des funérailles;
  - c) à l'occasion du décès de son beau-frère, belle-soeur, beau-père, belle-mère, frère, soeur, bru et gendre: trois (3) jours de congé commençant avec le jour du décès et ne s'étendant pas au-delà du jour des funérailles;
  - d) à l'occasion du décès de son grand-père, grand-mère, le salarié bénéficiera d'une journée de congé ouvrable commençant avec le jour du décès et ne s'étendant pas au-delà du jour des funérailles.
  - e) si les funérailles ont lieu à plus de cent cinquante (150) milles dans le cas du décès des personnes mentionnées ci-dessus seulement, une journée supplémentaire consécutive de calendrier, si ouvrable, sans solde.



- f) à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant: un (1) jour ouvrable;
- g) à l'occasion du mariage du salarié: un jour ouvrable soit le dernier jour de travail avant la date de son mariage, à la condition que le salarié ait avisé l'employeur au moins un (1) mois à l'avance.

Note: Conjoint de faits signifie une personne non mariée, résidant en permanence depuis plus d'un (1) an avec un salarié non marié de sexe opposé que ce dernier présente ouvertement comme son conjoint.

- 18.02 Dans tous les cas d'absence aux termes du présent article, l'employeur peut exiger du salarié la production de documents justificatifs, tels certificat de décès, etc.

#### ARTICLE 19 - ASSURANCE

- 19.01 Le plan d'assurance-groupe présentement en vigueur dans l'entreprise, continuera de s'appliquer à tous les salariés réguliers ayant complété leur période de probation.
- 19.02 Ce régime d'assurance-groupe deviendra obligatoire pour tous les salariés réguliers permanents qui auront complété leur période de probation.
- 19.03 Les bénéfices prévus audit régime d'assurance-groupe ne pourront être modifiés que du consentement des parties à la présente convention collective.
- 19.04 La police d'assurance demeurera émise au nom de l'employeur. L'employeur s'engage à transmettre au syndicat, dans les trente (30) jours qui suivent la signature de la présente convention, copie de la police maîtresse.
- 19.05 La prime d'assurance salaire est à la charge de l'employé, le solde de la prime d'assurance-groupe est payé entièrement par la compagnie.
- 19.06 Tous les employés se conformeront promptement à tout examen médical requis par l'employeur, pourvu cependant, que l'employeur paie les frais pour tel examen. L'employeur se réserve le droit de choisir son propre examinateur médical ou médecin et le syndicat peut faire ré-examiner ledit employé aux frais du syndicat.


Quand un examen médical est requis par l'employeur, les conditions suivantes s'appliqueront:

- a) si l'employé subit un examen médical pendant ses heures normales de travail, il sera payé pour le temps encouru, ainsi il ne perdra aucune paie résultant du fait qu'il subisse un examen médical;

OD  
910

- b) si un examen médical est requis par l'employeur après les heures de travail, l'employé sera payé dix dollars (10 \$) et devra dans un tel cas recevoir un avis d'au moins trois (3) jours ouvrables avant le rendez-vous avec le médecin.

ARTICLE 20 - PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS

- 20.01 Lorsque naîtra un grief concernant l'interprétation, l'application ou la violation de la présente convention collective de travail, le salarié concerné, accompagné d'un délégué du syndicat ou d'un officier du syndicat, rencontrera le directeur des ressources humaines pour lui soumettre son grief par écrit dans les dix (10) jours ouvrables de la naissance du grief.
- 20.02 Le directeur des ressources humaines devra faire part au salarié dans les cinq (5) jours ouvrables suivant l'entrevue précitée, de sa décision écrite.
- 20.03 S'il n'y a pas entente:
- a) à la première étape de grief, les parties devront se rencontrer, soit deux (2) représentants du syndicat et deux (2) représentants de l'employeur pour tenter de venir à une entente, sinon l'une ou l'autre des parties pourra procéder à l'étape suivante:
- b) Tout grief qui n'aura pas été réglé au stade antérieur de façon satisfaisante, pourra être soumis à l'arbitrage par l'une ou l'autre des parties, la partie qui le désire faisant connaître son intention à l'autre par écrit, dans les vingt (20) jours ouvrables de la décision de l'employeur.
- 20.04 Les parties conviennent que Me Daniel Petit et Me Alphonse Lacasse devront agir comme arbitre unique à tour de rôle.
- 20.05 L'arbitre n'aura pas le pouvoir de changer, modifier ou altérer les termes de la présente convention, ni y ajouter quoi que ce soit.
- 20.06 Toutes les séances d'arbitrage se tiendront à Québec à un endroit désigné par l'arbitre.
- 20.07 Aucun grief ne peut être soumis à l'arbitrage avant d'avoir passé par tous les stades de la procédure de grief, à moins que les parties d'un commun accord, par écrit, en conviennent autrement.
- 20.08 L'arbitre, à l'intérieur de sa juridiction aura le pouvoir, soit de confirmer la position prise par l'employeur, soit d'annuler ladite décision et lui substituer celle qui lui semble juste et équitable dans les circonstances, et sa décision sera finale et liera les parties concernées.
- 20.09 Chacune des parties aux présentes accepte de défrayer la moitié des frais et honoraires de l'arbitre unique et assume les frais et honoraires de son représentant respectif devant le tribunal d'arbitrage.
- 20.10 Tout salarié qui est l'objet d'une mesure disciplinaire, d'une réprimande écrite, d'une suspension, d'un renvoi ou d'une mise-à-pied, peut soumettre son cas à la procédure des griefs de la convention et s'il y a lieu, à l'arbitrage.
- 

20.11 Le syndicat peut présenter un grief collectif. Ce grief devra être soumis par écrit, dans les dix (10) jours ouvrables de sa naissance et ne sera pas assujéti à la procédure des clauses 20.01 et 20.02.

De plus, le syndicat peut exercer tous les recours que la convention collective accorde à chacun des salariés qu'il représente.

20.12 L'employeur se sert d'avis écrit pour avertir un salarié lorsqu'il y a lieu de réprimander officiellement. Aucun salarié ayant terminé sa période de probation n'est congédié, suspendu ou rétrogradé sans que cette ligne de conduite ait été suivie.

La seule exception a trait au cas de congédiement pour cause grave. Une (1) copie sera remise au salarié et une autre au syndicat.

#### ARTICLE 21 - CONDITIONS GENERALES DE TRAVAIL

21.01 Le travail normalement accompli par les employés inclus dans l'unité de négociation autre que le travail normalement accompli par les employés exclus de l'unité de négociation avant la date de signature de cette convention, ne sera pas accompli par les employés exclus de l'unité de négociation, excepté dans les cas suivants:

- a) entraînement, enseignement ou démonstration ou dans l'intérêt de la sécurité;
- b) travail expérimental;
- c) travail accompli dans un cas d'urgence;
- d) quant les employés sont absents et qu'il n'y a personne pour les remplacer.
- e) les actionnaires de la compagnie.

21.02 Un salarié qui est appelé à agir comme juré, ou comme témoin dans une cause impliquant l'employeur, reçoit la différence, s'il y a lieu, entre son traitement régulier pour chaque demi-journée où il a été retenu à la Cour, et l'indemnité qui lui a été versée à ce titre.

21.03 L'employeur s'engage à distribuer des copies de la convention collective à chaque salarié et au syndicat dans les soixante (60) jours de la signature de la présente convention.

21.04 Tous les chefs d'équipe sont désignés par l'employeur et bénéficient d'une prime d'un minimum de 0,50 \$ l'heure plus deux (2) jours de congé mobiles.

21.05 Tout employé ayant droit de voter au cours d'élection fédérale, provinciale ou municipale, doit bénéficier sans perte de salaire, d'un congé de quatre (4) heures avant la fermeture des bureaux de scrutin, en vue d'exercer son droit de vote.

- 21.06 Si la compagnie décide d'instaurer de nouvelles normes de travail, elle doit établir ces normes avec justice et équité selon la capacité raisonnable de travail d'employés expérimentés normaux, travaillant à une allure normale, afin de fournir un travail de qualité effectué à la manière prescrite par la compagnie.
- 21.07 Les modalités des nouvelles normes de travail font l'objet de négociations au préalable entre les parties. A défaut d'entente, le litige devient matière à grief arbitral.
- 21.08 Tous les employés pourront stationner leurs véhicules sur les terrains de la compagnie dont l'emplacement sera défini par l'employeur.

ARTICLE 22 - SECURITE ET SANTE AU TRAVAIL

- 22.01 La sécurité, la santé et l'hygiène au travail sont l'affaire de tous et chacun, employeur, employés et syndicat.
- 22.02 L'employeur et le syndicat conviennent de nommer un comité de sécurité, de santé et d'hygiène, comprenant un nombre égal de représentants de l'employeur et du syndicat. Les fonctions du comité seront de voir à faire respecter la sécurité, la santé et l'hygiène industrielles dans l'entreprise. Ce comité devra faire des vérifications de l'entreprise et de l'équipement et devra tenir au moins une assemblée par mois pendant les heures de travail.
- 22.03 Le syndicat convient de collaborer avec la compagnie en encourageant et en donnant tout son appui en vue de l'application des mesures de sécurité, de santé et d'hygiène au travail.
- 22.04 Le comité de sécurité aura accès au dossier d'accident de chaque accidenté ou blessé et pourra enquêter et faire un rapport aussitôt que possible sur la nature et les causes de l'accident et de la blessure.
- 22.05 Le comité de sécurité pourra faire des recommandations quant à l'amélioration des conditions de vie en ce qui touche la santé, la sécurité et l'hygiène industrielles, mais aucune telle recommandation n'entrera en vigueur à moins d'avoir été préalablement approuvée par la compagnie et l'exécutif du syndicat au moyen d'un écrit dûment signé par les deux parties.
- 22.06 Dans toute la mesure du possible, l'employeur rédige le jour même de l'accident, la déclaration requise pour la Commission de Santé et de Sécurité au Travail et en remet une copie au salarié concerné.
- 22.07 L'employeur met à la disposition des salariés, pendant les heures de travail, une trousse de premiers soins.



ARTICLE 23 - CHANGEMENTS TECHNIQUES ET AUTRES

23.01 Dans l'éventualité de changements techniques ou technologiques comportant une modification substantielle des exigences de base d'une occupation, l'employeur négociera tout changement avec l'exécutif du syndicat et déterminera les exigences de base de l'occupation de même que le taux de salaire qui lui, est établi en tenant compte des autres tâches semblables dans l'entreprise. Dans les trente (30) jours de l'entrée en vigueur de telle modification, le syndicat pourra déposer un grief à l'arbitrage afin de contester le taux de salaire ainsi établi.

ARTICLE 24 - ACCIDENT DE TRAVAIL

24.01 En cas d'accident de travail, si un employé est obligé de s'absenter momentanément pour aller à la clinique, ou à tout autre endroit en vue de recevoir des soins immédiats, il ne sera pas obligé de poinçonner sa carte au départ et au retour. Sa carte sera poinçonnée par un officier de la compagnie qui mentionnera la raison du départ. A son retour, l'employé ou un officier de la compagnie poinçonnera afin que l'employé soit payé entièrement.

24.02 Toute absence pendant les heures de travail pour soins découlant d'accident de travail ne pourra se faire sans avoir au préalable obtenu un rendez-vous écrit du médecin. De même, lorsqu'il devra, pendant les heures de travail se présenter à nouveau pour soins découlant de ce même accident jusqu'à sa guérison et son congé de cette institution, il devra alors se procurer un avis de rendez-vous du médecin ou de l'hôpital et/ou de la clinique.

ARTICLE 25 - DUREE DE LA CONVENTION

25.01 La présente convention collective entrera en vigueur le 1er janvier 1986 et le demeurera jusqu'au 31 décembre 1988 inclusivement.

25.02 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.

25.03 Les parties conviennent que les clauses de cette convention continueront d'exister durant la durée de négociation ou de conciliation en vue de renouveler cette convention.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNE, CE 13 ième JOUR DU MOIS DE JANVIER 1986.

Claude Dufre  
Daniel Hamel  
Georges Lussault  
François M. Bernard

Jean-Paul Dussault  
Georges Lussault  
Jean Lussault

JD  
GL

ANNEXE "A"

SALAIRES

LES FREINS ABSCO LTEE

- Stagiaires: personnes ayant moins d'un (1) an de service effectif auprès de l'Employeur:

Pour toute la durée de la convention: 0 à 6 mois  
de service effectif: 5,00 \$ l'heure.

6 à 12 mois inclusivement de service effectif: 5.50 \$

- Salariés permanents: salariés ayant complété plus d'un (1) an de service effectif pour l'Employeur:

Les salaires horaires touchés par ces salariés au 31 décembre 1985 sont majorés des montants suivants apparaissant en regard des dates ci-après énumérées:

- 1er janvier 1986: 0,50 \$

- 1er janvier 1987: 0,45 \$

- 1er janvier 1988: 0,45 \$

Les salariés travaillant sur l'équipe de soir, c'est-à-dire commençant à travailler à ou après 16H00, recevront une prime horaire de 0,25 \$ lorsqu'ils auront complété douze (12) mois de travail effectif pour l'employeur.

  
910