

NAME
NOM

No.

06752-0

C.A.E.	6239	NO.CONV.	67520
AFFIL.	9	NB.EMPL.	12
EMP.COUV.	0	ET.GEDG.	6534 63
PERS.VIS.	4	NO.ACC.	M15533003

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 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-15533-03
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
81-12-03		81-12-11		81-12-03	82-12-02	12

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Construction and Supply drivers & Allied workers Teamsters loc. 903 Att.: M. Gilbert Fauvel 5050 rue DeSorel, suite 22 Montréal, Qué H4P 1G5	<input type="checkbox"/> Déposant Equipement Laurion Ltée 2605 boul Pittfield V. St-Laurent, Qué H4S 1H2

Unité de négociation

Tous les salariés au sens du code du travail excluant l'assistante-administrative, les gérants de département, vendeur ou représentant sur la route, les coordonnateurs, ainsi que ceux déjà couverts par une accréditation

Région	Activité	Affiliation
05-06	8951 (10)	10

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11
 Voir au verso pour les codes

Remarques

1. Le nom de l'association est différent de celui de l'accréditation

2. L'association n'est pas accréditée chez cet employeur

3. L'association n'est pas accréditée chez cet employeur

4. Le nom de l'employeur est différent de celui de l'accréditation

5. L'association n'est pas accréditée chez cet employeur

6. L'association n'est pas accréditée chez cet employeur

7. L'association n'est pas accréditée chez cet employeur

8. L'association n'est pas accréditée chez cet employeur

9. L'association n'est pas accréditée chez cet employeur

10. L'association n'est pas accréditée chez cet employeur

11. L'association n'est pas accréditée chez cet employeur

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Rosette David</i>	81-12-18

Pour renseignements

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

CONSTRUCTION RECHERCHE / DRIVERS

AND ALLIED WORKERS, TEAMSTERS LOCAL 903
Teamsters, Chauffeurs, Warehousemen and
Helpers of America,

5050, rue De Sorel, Suite 22
Montréal (QUEBEC)
H4P 1G5

VRAIE COPIE CERTIFIÉE
Par... *Pauline... Schmitt*...
secrétaire *Hilson*

En vigueur à partir du 3 décembre 1981
au 2 décembre 1982

[Signature]
18
11
13 04

CONVENTION COLLECTIVE
DE TRAVAIL

entre

EQUIPEMENT LAURION LTEE
2605, boulevard Pitfield
Ville St-Laurent (QUEBEC)
H4S 1H2

et

CONSTRUCTION AND SUPPLY DRIVERS
AND ALLIED WORKERS, TEAMSTERS LOCAL 903
Teamsters, Chauffeurs, Warehousemen and
Helpers of America,
5050, rue De Sorel, Suite 22
Montréal (QUEBEC)
H4P 1G5

VRAIE COPIE CERTIFIEE
Par... *Pauline... Schmitt*
secrétaire - Wilson

En vigueur à partir du 3 décembre 1981
au 2 décembre 1982

Wilson
81 DEC 11 13 04

CONVENTION COLLECTIVE
DE TRAVAIL

PAR ET ENTRE:

EQUIPEMENT LAURION LTEE
2605, boulevard Pitfield
Ville Saint-Laurent (QUEBEC)
H4S 1H2

(ci-après appelée "l'employeur")

ET:

CONSTRUCTION AND SUPPLY DRIVERS
AND ALLIED WORKERS, TEAMSTERS
LOCAL 903,
affilié à l'International
Brotherhood of Teamsters,
Chauffeurs, Warehousemen and
Helpers of America
5050, rue De Sorel, Suite 22
Montréal (QUEBEC)

(ci-après appelée "l'Union")

EN FOI DE QUOI l'Employeur et l'Union conviennent et acceptent mutuellement
comme suit:

CLAUSE 1

RELATIONS ENTRE LA COMPAGNIE
ET SES EMPLOYES

L'intention et le but des parties ci-devant sont que cette entente devra pro-
mouvoir et améliorer les relations industrielles entre la Compagnie et ses
employés.

CLAUSE 2

RECONNAISSANCE

L'employeur reconnaît l'Union comme le seul agent négociateur pour les employés
concernés dans les classifications mentionnées dans l'appendice "A" et en accord
avec l'accréditation émise par l'agent d'accréditation le 12 juin 1981, soit: -
tous les salariés au sens du Code du Travail, excluant l'assistante-administrative,
les gérants de département, les vendeurs ou représentants sur la route, les coor-
donnateurs, ainsi que ceux déjà couverts par une accréditation à son établis-
sement au 2605, boulevard Pitfield, Ville St-Laurent (QUEBEC).

CLAUSE 3

AUCUNE GREVE

3.01 Durant la durée de cette entente, il n'y aura aucun "lockout" par l'employeur, ni aucune grève ou arrêt de travail complet ou partiel pour quelque raison que ce soit par les employés.

3.02 Advenant qu'un employé au cours de la convention causerait ou participerait à quelque grève, grève sur le tas, grève perlée, ralentissement ou arrêt de travail, restriction ou diminution de travail ou interférence dans les opérations ou à quelque piquetage des lieux de la Compagnie, il sera sujet à des mesures disciplinaires incluant le congédiement, le tout sujet à la procédure de griefs et d'arbitrage.

CLAUSE 4

TABLEAU D'AFFICHAGE

4.01 a) La Compagnie doit fournir un tableau d'affichage sur lequel le gérant du personnel, après les avoir approuvés, affichera les avis de l'Union qui lui sont soumis et signés par un officier de l'Union. Il ne doit refuser sans raison son approbation. Sous réserve de ce qui précède, l'Union n'a pas le droit de distribuer ou d'afficher sur les lieux de la Compagnie quelque pamphlet, carte, avis ou autre écrit, de quelque nature que ce soit.

b) La Compagnie doit donner à l'Union une copie de tous les avis qu'elle affiche sur le tableau d'affichage, avec une copie au délégué syndical.

4.02 A moins d'une disposition contraire aux présentes, tout avis ou document devant être remis à l'Union ou à la Compagnie doit être adressé comme suit:

A L'UNION:

5050, rue De Sorel, Suite 22
Montréal (QUEBEC)
H4P 1G5

A LA COMPAGNIE:

2605, boulevard Pitfield
Ville St-Laurent (QUEBEC)
H4S 1H2

Une adresse ci-dessus peut être changée suivant un avis écrit de la partie concernée à l'autre partie.

CLAUSE 5

COTISATIONS SYNDICALES

5.05 A la signature de cette convention collective, tous les employés couverts par cette dite convention doivent, comme condition d'emploi, devenir et demeurer membres de l'Union des Teamsters, Local 903 et ce, pour toute la durée de ladite convention collective.

5.02 Tous les nouveaux employés durant la période de leur probation doivent, comme condition d'emploi, payer la cotisation mensuelle fixée par l'Union. Cette cotisation doit être déduite de la paie des employés et remise mensuellement à l'Union avec les autres cotisations mensuelles et les initiations. Dès que la période de probation est terminée, les nouveaux employés doivent, comme condition de maintien de leur emploi, devenir et demeurer membres de l'Union des Teamsters, Local 903.

5.03 La Compagnie convient de déduire de la paie de tous les employés couverts par cette convention collective, la cotisation syndicale au taux fixé par l'Union, du premier chèque de paie de chaque mois et de remettre ces déductions au secrétaire-trésorier de l'Union dans les cinq (5) jours civils du mois suivant ces dites déductions.

5.04 La Compagnie convient aussi de retenir de chaque nouvel employé admis dans l'Union, le taux d'initiation déterminé par l'Union sur réception d'une autorisation écrite dudit employé.

5.05 a) Dans les cas de tout changement du montant de la cotisation syndicale à être prélevé par l'employeur, l'Union devra en aviser l'employeur par lettre recommandée et signée par les officiers dûment mandatés par l'Union pour ce faire.

b) Cependant, l'obligation de l'employeur de se conformer à un tel avis ne sera effective qu'au moment du prélèvement des cotisations syndicales mensuelles qui suivra immédiatement la date d'un tel avis.

CLAUSE 6

DROITS DE LA GERANCE

6.01 L'Union reconnaît que la Compagnie a le droit exclusif de diriger et d'opérer son usine et son équipement et de faire affaire comme elle le juge sous réserve seulement des restrictions imposées par la loi et par cette convention, la Compagnie se réservant tous droits et privilèges auxquels elle n'a pas spécifiquement renoncés par les présentes, le droit de maintenir

l'ordre, la discipline et l'efficacité, d'établir et de changer les cédules de travail, et les équipes de travail, de définir ou changer les travaux et les méthodes, d'accorder des contrats ou des sous-contrats, pourvu que ceci ne cause pas de mise-à-pied d'employés sur la liste d'ancienneté et/ou qu'il n'y ait pas d'employés mis-à-pied à ce moment là qui soient immédiatement aptes et disponibles à faire ce travail.

6.02 L'Union reconnaît que la Compagnie a le droit exclusif de décider de temps à autre toute question se rapportant aux termes et conditions d'emploi des employés, y compris, sans limiter la généralité de ce qui précède, le droit d'embaucher, de promouvoir, de rétrograder, classifier, transférer, mettre à pied, mettre à la retraite à l'âge de soixante-cinq (65) ans et pour cause juste et raisonnable, suspendre, congédier ou de quelque façon discipliner les employés à l'exception des cas prévus dans cette convention et sous réserve du droit des employés impliqués de loger un grief de la manière et dans les limites prévues aux présentes.

6.03 La Compagnie aura le droit d'établir et de modifier de temps à autre des règles et règlements que les employés doivent observer, lesquels règles et règlements ne contreviendront pas aux dispositions de cette convention. La Compagnie et l'Union ne seront sensés être liées par quelque pratique antérieure ou par quelque renonciation à l'application stricte de quelque disposition de cette convention.

CLAUSE 7

PERIODE DE PROBATION ET DROITS D'ANCIENNETE

7.01 Un employé est à l'essai jusqu'au moment où il a complété soixante (60) jours travaillés à l'emploi de la Compagnie. À la fin de cette période, un employé voit son ancienneté reconnue rétroactivement à sa dernière date d'embauche. Absence pour cause de maladie, blessure ou autre raison, sera considérée comme interruption de ladite période d'essai à moins que la Compagnie ne décide de renoncer à cette interruption. Cependant, un employé qui revient au travail après l'interruption de la période de probation, se voit créditer, pour les fins de calcul de sa période de probation, le nombre des jours travaillés antérieurement à cette interruption.

7.02 Jusqu'au moment où un employé est en droit d'avoir son nom inscrit sur la liste d'ancienneté, il peut être congédié ou libéré à la discrétion de la Compagnie et n'aura aucun recours ou droit de grief à l'encontre d'un tel renvoi ou libération ni à l'encontre de l'application de toute disposition de cette convention qui exclut spécifiquement les employés n'étant pas inscrits sur la liste d'ancienneté.

7.03 La Compagnie devra tenir à jour une liste d'ancienneté indiquant la dernière date d'emploi pour les fins d'ancienneté, et ceci pour tous les employés auxquels cette convention s'applique. Une copie de cette liste

devra être affichée sur le tableau d'affichage et on devra fournir une copie à l'Union lors de la signature de cette convention et on lui fournira par la suite une liste révisée le premier lundi des mois de janvier, avril, juillet et octobre. On fournira chaque mois à l'Union, une liste de ceux qui, durant le mois précédent, ont été embauchés et renvoyés.

Lorsque la liste d'ancienneté est révisée et affichée, s'il y a des employés qui sont mis-à-pied, la Compagnie y inscrira la date du début de ladite mise-à-pied.

7.04 Dans tous les cas de mutation pour des périodes au-delà de trente (30) jours de calendrier, de promotion, de mise-à-pied et de rappel après mise-à-pied et ce, à l'intérieur de l'unité de négociation, l'ancienneté sera le facteur dominant en autant que l'employé possède les qualifications requises et soit immédiatement apte à accomplir les exigences normales de la tâche.

7.05 a) Les droits d'ancienneté sont basés sur un service continu avec la Compagnie à l'intérieur de l'unité de négociation.

b) Si un employé est promu à un poste hors de l'unité de négociation, il maintient et continu d'accumuler son ancienneté pour une période de douze (12) mois, et il est mutuellement entendu qu'un tel employé peut en tout temps durant cette période, revenir à l'unité de négociation. Pour les fins de reconnaissance et d'application de l'ancienneté, cette clause s'applique uniquement dans le cas d'un employé qui appartient à l'unité de négociation ou ayant appartenu à l'unité de négociation et qui est transféré hors de l'unité tout en demeurant à l'emploi de la Compagnie et qui revient à l'unité de négociation.

7.06 Les droits d'ancienneté seront perdus et le service continu sera considéré comme interrompu et l'emploi terminé pour l'une des raisons suivantes:

- a) lorsqu'un employé abandonne son emploi;
- b) lorsqu'un employé est congédié et lorsqu'un tel congédiement n'est pas révoqué par les parties ou par un arbitre suivant la procédure de griefs;
- c) lorsqu'un employé est mis à la retraite suivant le système de retraite de la Compagnie;
- d) lorsqu'un employé est absent du travail sans permission antérieure et sans raison valable pour trois (3) jours ouvrables consécutifs;
- e) lorsqu'un employé est absent du travail au-delà de dix-huit (18) mois dans le cas de maladie autre que maladie professionnelle et/ou accident autre qu'accident de travail.

7.07 Lorsqu'un employé est mis-à-pied, son ancienneté accumulée est perdue:

- a) lorsqu'il n'est pas rappelé au travail dans les neuf (9) mois de la date de la mise-à-pied;
- b) lorsqu'il néglige de se présenter à son travail dans les cinq (5) jours ouvrables suivant rappel par avis envoyé par la Compagnie, par courrier recommandé, à la dernière adresse apparaissant aux dossiers de la Compagnie,

ledit délai pouvant être prolongé pour une raison acceptée par la Compagnie comme étant satisfaisante.

7.08 Une mise-à-pied sera considérée comme une terminaison d'emploi, sujette aux droits qui sont spécifiquement prévus aux présentes.

7.09 Il sera du devoir d'un ancien employé qui a été mis-à-pied d'aviser la Compagnie par écrit de tout changement d'adresse de son domicile.

7.10 Les employés dont les noms apparaissent sur la liste d'ancienneté doivent recevoir un avis préalable de cinq (5) jours avant une mise-à-pied ou être payés cinq (5) jours au lieu d'un tel avis. Lorsqu'un employé est mis-à-pied, la Compagnie devra lui remettre lors de sa dernière journée de travail une formule de cessation d'emploi.

7.11 Un employé qui désire se prévaloir d'un congé sans solde pour une période maximale de trois (3) mois, peut présenter une demande à la Compagnie en précisant la durée et les raisons de ce congé. Cette demande écrite sera acceptée ou refusée à la seule discrétion de la Compagnie. Il est entendu que si la Compagnie accorde un tel congé, l'employé concerné continu d'accumuler son ancienneté pour toute la dite période.

Il est convenu que cette période ne pourra s'appliquer entre le 15 juin et le 15 septembre.

7.12 Un employé qui est absent du travail à cause de maladie et/ou accident ou en congé de maternité, maintient et continu d'accumuler son ancienneté jusqu'à son retour au travail; soit dix-huit (18) mois maximum en cas de maladie et/ou accident, et six (6) mois en cas de congé de maternité.

7.13 L'Union reconnaît à la Compagnie de droit d'embaucher du personnel temporaire pour combler un poste rendu vacant par:

- un congé de maladie
- un accident
- des vacances annuelles
- un congé de maternité
- un surcroît de travail,

pour une période n'excédant pas trente (30) jours de calendrier et ce, en autant qu'il n'y ait aucun employé sur une mise-à-pied temporaire qui soit immédiatement apte et disponible à faire le travail.

Il est entendu que dans le cas de congé de maternité, l'Union reconnaît que cette période sera celle équivalente à la clause 19.01 a).

Il est entendu que dans le cas de surcroît de travail, la Compagnie reconnaît que l'embauchage ne sera pas fait de façon répétitive et ce, dans le but d'éviter l'ouverture d'un poste permanent.

CLAUSE 8

SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

8.01 La Compagnie paiera les employés une fois par semaine et ce, le jeudi au plus tard 10:00 heures a.m. et leur fournira un relevé séparé ou détachable, écrit ou imprimé, de tous les gages ou salaires payés aux dits employés.

Cependant, si un congé statutaire survient le jeudi et/ou vendredi, la paie est remise le mercredi à midi.

8.02 La Compagnie se réserve le droit d'effectuer des transferts temporaires à d'autres emplois et/ou des départements en autant que ce travail ne dépasse pas trente (30) jours consécutifs de calendrier.

8.03 Si la Compagnie décide au cours d'une journée de travail de fermer le bureau dû à une tempête de neige, les employés qui sont affectés ne subiront aucune perte de salaire régulier pour cette journée en autant qu'ils se soient présentés au travail.

8.04 a) Lorsqu'un nouvel emploi est établi ou qu'un emploi existant est substantiellement modifié, la Compagnie doit établir ou amender le taux de salaire de ce nouvel emploi ou de l'emploi modifié et elle doit en aviser l'Union par écrit.

b) La Compagnie a droit à une période d'essai de trente (30) jours. Si l'Union n'est pas d'accord avec le taux de salaire de ce nouvel emploi modifié, alors au plus tard soixante (60) jours (mais pas avant trente (30) jours) suivant réception de cet avis ou, si un tel avis n'a pas été donné, dans les soixante (60) jours suivant sa connaissance de l'établissement ou de la modification substantielle d'un emploi, l'Union doit loger un grief à l'étape numéro 3 afin que soit déterminé le taux de ce nouvel emploi ou de l'emploi modifié. Si l'Union néglige de loger un grief selon les dispositions et les délais ci-dessus, il sera alors considéré qu'elle a accepté le taux fixé par la Compagnie.

CLAUSE 9

REPRESENTATION

9.01 L'employeur reconnaît à l'Union le droit de nommer un délégué syndical

pour représenter les employés et assistant-délégué en cas d'absence du délégué principal.

9.02 L'union fournira à l'employeur par écrit ou par la poste la liste des noms du délégué syndical et de l'assistant-délégué.

9.03 La Compagnie informera l'Union par écrit de la suspension ou renvoi du délégué syndical et/ou assistant-délégué et ce, avant ladite suspension et/ou congédiement à moins de circonstances graves.

9.04 L'agent d'affaires de l'Union aura ses entrées libres dans les locaux et sur les propriétés de l'employeur aux heures normales de travail, pourvu qu'il ne dérange rien dans les opérations normales et ait obtenu la permission de la Direction.

9.05 Il est entendu et convenu que les officiers de l'Union, les membres du comité et les délégués ont des devoirs réguliers à remplir, et ils ne devront pas laisser leur travail sauf sur permission de leur supérieur immédiat.

Cette permission ne sera pas refusée de façon déraisonnable. Si un officier de l'Union, un membre du comité ou un délégué doit enquêter et/ou traiter d'un grief dans un département, avant d'y pénétrer et, dès son retour dans son propre département, il devra se rapporter à son supérieur immédiat.

9.06 Cette permission de laisser le travail pendant les heures de travail sera accordée dans le seul but de traiter rapidement des griefs légitimes et/ou pour tenir des réunions autorisées avec les représentants de la Direction se rapportant à la négociation ou à des griefs. Le temps raisonnable pris par les officiers de l'Union ou les membres de comités sur leurs heures de travail avec la permission de la Compagnie et sur les lieux de celle-ci sera payé par la Compagnie. De plus, la Compagnie paiera deux (2) employés de l'unité de négociation pour le temps passé en négociation.

Cette paie est fixée au taux régulier de temps simple de l'employé et en aucun cas la Compagnie est-elle tenue de payer pour le temps consacré en dehors des heures de travail régulier ou de la semaine régulière de travail de l'employé.

9.07 La Compagnie doit payer aux délégués un maximum pour chacun de deux (2) heures par semaine non-cumulatives pour le temps raisonnable qu'ils consacrent à la marche des griefs sur les lieux de la Compagnie.

CLAUSE 10

TEMPS D'APPEL ET FACILITES

10.01 Tous les employés appelés au travail recevront un minimum de quatre (4) heures de travail pour "temps d'appel", incluant le samedi, dimanche et Fêtes, aux taux de paie fixés pour la journée où il est appelé.

10.02 Tous les employés couverts par ce contrat devront être payés au taux et conditions de salaire du présent contrat à partir du moment où ils se rapporteront au travail.

10.03 L'employeur devra mettre à la disposition des employés des chambres de rechange, cabinets de toilettes sanitaires et des endroits appropriés où ils pourront manger.

CLAUSE 11

HEURES DE TRAVAIL ET SURTEMPS

11.01 Cet article détermine les heures de travail ainsi que la base pour le temps supplémentaire mais ne doit pas être interprété comme étant une garantie d'heures de travail quotidienne ou hebdomadaire ou encore des jours de travail au cours d'une semaine.

11.01 Sous réserve du paragraphe 11.01, la semaine de travail est normalement du lundi au vendredi et est répartie comme suit: du lundi au vendredi de 9:00 heures à 12:00 heures et de 13:00 (à l'exception du jeudi qui est de 13:30) à 17:00 heures, exception faite des commis au comptoir, réceptionniste, magasinier et commis au service où seront maintenues les heures déjà existantes.

11.03 Les heures de travail seront changées de 8:30 heures à 16:30 heures durant la période s'échelonnant entre le Jour de la Fête Nationale, soit le 24 juin, et le Jour de la Fête du Travail, soit le premier lundi de septembre, et ce, pour les employés normalement cédulés de 9:00 heures à 17:00 heures.

11.04 Les ajustements de salaire pour absence, retard, surtemps ou autres seront faits à la période de paie suivant l'évènement.

11.05 a) Toutes les heures de travail dépassant les sept (7) heures, sept heures et demi (7½) ou huit (8) heures, selon le cas, d'une équipe normale ou dépassant trente-cinq (35) heures, trente-sept heures et demi (37½) ou quarante (40) heures, selon le cas, dans une semaine, sont payées au taux de temps et demi (150%). Les quatre (4) premières heures travaillées en temps supplémentaire devront être payées à temps et demi et les heures suivantes à temps double. Le temps supplémentaire ne doit en aucun cas s'ajouter à d'autre temps supplémentaire, c'est-à-dire le pyramidage du temps supplémentaire.

b) Un employé ne doit pas être requis de travailler à la fin de son équipe normale dans le seul but de compléter sept (7) heures, sept heures et demi (7½) ou huit (8) heures, selon le cas, de travail au taux simple.

c) Un employé qui est appelé au travail avant le commencement de son équipe normale doit être payé au taux de temps et demi pour le temps qu'il aura travaillé avant le commencement de son équipe normale.

11.06 a) Le travail du samedi est payé au taux de temps et demi (150%) pour les premières quatre (4) heures et temps double pour les heures additionnelles.

b) Le travail du dimanche doit être payé au taux de temps double.

11.07 Tout employé qui aura complété trois (3) heures d'ouvrage consécutives en temps supplémentaire se verra payer une demi-heure ($\frac{1}{2}$) à temps simple à titre de période de repas.

11.08 a) Le travail supplémentaire assigné à un employé ne peut lui être exempté qu'à la seule condition qu'un autre employé qualifié et disponible consente à effectuer ce travail sans qu'il en résulte des inconvénients pour la marche efficace des travaux de la Compagnie.

b) Tout travail en temps supplémentaire doit être offert en tout premier lieu à l'employé concerné où le temps supplémentaire est requis, lorsque pratique et possible.

11.09 Tout employé rappelé au travail en dehors de ses heures de régulières de travail après avoir laissé les lieux de la Compagnie doit être payé un minimum de trois (3) heures au taux applicable de temps supplémentaire à condition que cet employé exécute le travail qui peut lui être donné. Cette clause ne s'applique pas pour le temps supplémentaire cédulé avant le début de la journée régulière de travail d'un employé.

CLAUSE 12

PERMIS D'ABSENCES

12.01 Sur demande par écrit de l'Union, la Compagnie doit accorder une permission d'absence sans paie à au plus un (1) employé désigné par l'Union dans le but de participer à des activités de l'Union à l'extérieur, ces absences ne devant au total dépasser quinze (15) jours ouvrables au cours d'une même année de calendrier, à condition, cependant, que la Compagnie puisse refuser d'accorder une telle permission d'absence au moins deux (2) semaines avant l'absence prévue. Pour les fins du présent paragraphe, l'Union ne peut pas désigner un employé dont le nom n'apparaît pas sur la liste d'ancienneté.

12.02 Sur demande par écrit reçue par la Compagnie, au moins trente (30) jours avant la date requise, la Compagnie doit accorder un congé d'absence sans paie pour une année à au plus un (1) employé dont le nom apparaît sur la liste d'ancienneté dans le but d'être engagé par le Syndicat local ou l'Union internationale. Au cours d'un tel congé d'absence, l'employé concerné accumule de l'ancienneté mais il ne doit autrement être considéré comme étant régi par cette convention.

CLAUSE 13

CONGES FERIES

13.01 Tous les employés régis par cette convention seront payés l'équivalent de sept (7) heures, sept heures et demi (7½) ou huit (8) heures selon le cas, pour une journée d'observance des jours de congé suivants, à leur taux régulier même s'ils ne sont pas requis de travailler ces jours de congé,

Le Jour de l'An

Le lendemain du Jour de l'An

Le Vendredi-Saint

La Fête de la Reine (Jour Victoria)

La Fête Nationale (St-Jean-Baptiste)

Le Jour du Canada

La Fête du Travail

Le Jour de l'Action de Grâce

La Veille de Noël

Noël

Le lendemain de Noël

La Veille du Jour de l'An

Un (1) congé flottant à compter de janvier 1981 et ce, fixé par la Compagnie, à condition qu'ils soient sur la liste d'ancienneté et qu'ils remplissent toutes les règles d'éligibilité suivantes:

- l'employé doit avoir travaillé les heures régulières de travail du dernier jour ouvrable précédant et les heures régulières de travail du premier jour ouvrable suivant le jour d'observance du congé, à moins d'une raison valable.

13.02 Les employés requis de travailler le jour de l'observance de quelqu'un des congés ci-dessus seront payés au taux de temps et demi (150%) de leur taux régulier pour les premières quatre (4) heures de travail et au taux de temps double pour toutes les heures subséquentes en plus de la paie du congé à laquelle ils ont droit sous réserve des règles d'éligibilité ci-dessus.

13.03 Lorsqu'un des congés payés ci-dessus tombe un samedi ou un dimanche, ce congé sera observé pour les fins de cette convention, le vendredi précédent ou le lundi suivant, à la discrétion de la Compagnie mais après discus-

sion avec le Syndicat. Cependant, la Compagnie devra afficher un avis à cet effet deux (2) semaines avant le ou lesdits congés.

13.04 Advenant qu'un des congés payés ci-dessus tombe au cours de la période de vacances payées de quelque employé sur la liste d'ancienneté, il sera payé pour ce congé en plus de sa paie de vacances, ou si la Compagnie et l'employé se sont entendus, il aura droit à une journée supplémentaire de vacances au lieu du congé payé.

13.05 Tout employé qui a complété sa période de probation et qui est mis-à-pied pendant un congé statutaire et qui est rappelé au travail dans les vingt (20) jours ouvrables suivant un ou de tels congés statutaires aura droit au paiement du ou desdits congés statutaires et recevra le paiement de ce ou desdits congés statutaires à la prochaine période de paie.

CLAUSE 14

VACANCES

14.01 Les employés qui ont une (1) année mais moins de quatre (4) années d'emploi continu à leur date d'anniversaire d'embauche, ont droit à deux (2) semaines de vacances, avec paie équivalant à 4% de leur salaire des douze (12) mois précédant le 1er mai.

14.02 Les employés qui ont quatre (4) années mais moins de dix (10) années d'emploi continu à leur date d'anniversaire d'embauche, ont droit à trois (3) semaines de vacances, avec paie équivalant à 7% de leur salaire des douze (12) mois précédant le 1er mai.

14.03 Les employés qui ont dix (10) années mais moins de vingt (20) années d'emploi continu à leur date d'anniversaire d'embauche, ont droit à quatre (4) semaines de vacances, avec paie équivalant à 8% de leur salaire des douze (12) mois précédant le 1er mai.

14.04 Les employés qui ont vingt (20) années et plus d'emploi continu à leur date d'anniversaire d'embauche, ont droit à cinq (5) semaines de vacances, avec paie équivalant à 10% de leur salaire des douze (12) mois précédant le 1er mai.

14.05 Trois (3) semaines consécutives maximum pourront être prises durant les mois de juin, juillet et août. Les autres semaines ne devront pas être prises durant les mois de juin, juillet et août.

14.06 Advenant une terminaison d'emploi pour quelque cause que ce soit, y inclus la mise-à-pied, autre que la mise-à-pied temporaire, l'employé sera payé toute paie de vacances impayée, soit 4%, 7%, 8% ou 10% selon le cas, à laquelle il peut avoir droit pour la période antérieure au premier mai précédent en plus de quatre (4), sept (7), huit (8) ou dix (10) pourcent selon le cas de tout son salaire à partir du premier mai précédent. Advenant un rappel après mise-à-pied, un employé n'a pas droit aux vacances ou à une paie de vacances pour quelque période de vacances pour laquelle il avait déjà été payé en vertu de la présente clause 14.06.

14.07 Le droit aux vacances n'est pas cumulatif ou transférable et les vacances doivent être prises dans les douze (12) mois suivant le 1er mai à condition que la Compagnie puisse, à sa discrétion, permettre à un employé de prendre ses vacances en tout ou en partie à une période ne dépassant pas le 30 avril suivant.

14.08 Les employés reçoivent leur paie de vacances immédiatement avant leur départ pour vacances et leur chèque doit être daté pour la semaine ou la journée où ils reçoivent ledit chèque.

14.09 Pour la fin du calcul des années d'acquisition, la date d'anniversaire d'embauche est la date de référence.

La Compagnie doit établir la période de vacances pour chaque employé et la Compagnie doit aviser l'employé au plus tard le 15 mai de la date de ses vacances.

Avant le 15 avril, chaque employé peut en tout temps aviser la Compagnie de la date à laquelle il préfère prendre ses vacances ou, selon le cas, de la date à laquelle il préfère prendre son excédent de vacances. Advenant que deux (2) ou plusieurs employés demandent de prendre leurs vacances au cours d'une même période ou de la même période pour l'excédent de leurs vacances, selon le cas, et que la Compagnie n'est pas disposée à accepter la date demandée par ces deux (2) ou plusieurs employés, le(s) plus ancien(s) aura (auront) alors la préférence à condition que le personnel substitut demeure disponible selon l'opinion de la Compagnie.

14.10 Un employé qui en fait la demande se verra accorder par la Compagnie une semaine de vacances additionnelles sans solde, en plus de celles pour lesquelles il est éligible, en autant que la demande sera faite trente (30) jours au préalable et que cette demande ne sera pas applicable pour les mois de juin, juillet et août.

14.11 Si la Compagnie décide de fermer une ou plusieurs sections de la compagnie pour les vacances, ces fermetures doivent avoir lieu entre le 25 juin et le premier lundi de septembre, et un avis à cet effet doit être affiché dans la compagnie le ou avant le premier mai.

CLAUSE 15

SANTE ET SECURITE

15.01 a) Si un employé subit un accident de travail et est tenu de quitter la Compagnie pour se faire traiter, il recevra son plein salaire durant le reste de son quart.

b) La Compagnie assumera alors les frais de transport lors de l'accident ou assurera ce transport pour cet employé pour lui permettre de recevoir les soins médicaux nécessités par son état.

15.02 De plus, l'employeur s'engage à défrayer en faveur de l'employé qui a complété six (6) mois de service, le coût partiel d'une paire de bottines (souliers) de sécurité, jusqu'à un maximum de \$50.00 par année. Cette clause s'applique aux employés travaillant aux départements des pièces et du magasinier.

Il est entendu que le port de bottines de sécurité convenables est obligatoire.

CLAUSE 16

PERIODES DE REPAS ET DE REPOS

16.01 Pas plus d'une heure ne sera allouée pour le repas du midi, à l'exception du jeudi ou une demi-heure additionnelle sans perte de salaire sera accordée.

16.02 Au cas où un employé aurait complété une période de trois (3) heures d'ouvrage, en plus de sa journée régulière de travail, on lui accordera pour son repas sans perte de salaire une demi-heure à temps régulier.

16.03 Une période de repos de quinze (15) minutes sera accordée le matin et l'après-midi. Les heures pour ces deux périodes de repos seront déterminées par la Compagnie.

CLAUSE 17

MODE D'ARBITRAGE

17.01 Tout différend, grief, plainte ou mésentente (ci-après appelé "grief") qui survient au sujet d'une mesure disciplinaire ou de l'interprétation, de l'application ou d'une violation alléguée de cette convention, et qu'un employé désire présenter à la Compagnie, sera traité de la façon suivante:

a) Première étape: Un employé qui a un grief le présentera par écrit, sur une formule standard de "grief d'employé" approuvée par les parties, à son contremaître ou surveillant, selon le cas, pourvu qu'il soit loisible à la Compagnie de refuser de considérer tout grief dont les faits ont pris naissance ou sont survenus plus de cinq (5) jours avant leur présentation. Le contremaître ou surveillant traitera du grief et rendra sa décision par écrit dans les cinq (5) jours suivant la réception du grief.

b) Deuxième étape: Si la décision du contremaître ou du surveillant n'est pas acceptable ou si elle n'est pas rendue dans les cinq (5) jours, le grief sera alors soumis par écrit à la Direction par l'Union dans les cinq (5) jours de la réception de la décision du contremaître ou du surveillant ou, selon le cas, de l'expiration du délai prévu pour cette décision.

La décision de la Direction sera transmise par écrit à l'Union au plus tard cinq (5) jours suivant la réception du grief par le gérant de département.

c) Troisième étape: Si la décision de la Direction n'est pas acceptable ou n'est pas rendue dans les cinq (5) jours prévus, le premier mercredi de chaque mois, une réunion des représentants de la Compagnie et du comité syndical à laquelle un représentant extérieur de l'Union pourra être présent se tiendra, au besoin, pour étudier les griefs en suspens. Les griefs impliquant une perte pécuniaire continue doivent être d'abord discutés.

d) Arbitrage: Si un grief traitant d'une mesure disciplinaire ou impliquant l'interprétation, l'application ou une violation alléguée de cette convention n'est pas réglé au cours de cette réunion ou lors d'un ajournement convenu, ou si cette réunion n'a pas lieu, le grief sera alors référé à l'arbitrage de la manière prévue aux présentes mais au plus tard dans les quinze (15) jours qui suivent sa soumission à la troisième étape.

L'avis de l'intention de porter un grief à l'arbitrage est par écrit; il doit décrire le litige et de quelle façon la convention a été violée, mal appliquée ou mal interprétée en référant à la clause ou aux clauses sur lesquelles on s'appuie. L'avis doit aussi stipuler la nature du remède recherché.

Dans les dix (10) jours suivant réception de cet avis, l'une ou l'autre des parties peut demander au Ministre du Travail de la Province de Québec de désigner une personne qualifiée pour agir comme arbitre.

L'arbitre doit entendre la preuve et les représentations des parties et rendre sa décision aussitôt que possible après l'audition.

La décision de l'arbitre sur l'objet en litige est finale et lie les parties et la juridiction de l'arbitre se limite à décider du litige en cause dans le sens des clauses existantes de la convention et en aucun cas le conseil d'arbitrage ne pourra ajouter, soustraire changer ou amender cette convention de quelque façon, y compris les annexes. Dans quelque arbitrage selon les présentes, sauf dans les cas de congédiements disciplinaires, il y a présomption que les dispositions de cette convention ont été respectées.

Chaque partie doit payer ses propres frais et dépenses ainsi que ceux de ses témoins. Les honoraires et dépenses de l'arbitre doivent être payés à part égale entre les parties.

17.02 a) Les délais spécifiés dans cet article ne couvrent pas les samedis, dimanches et jours fériés qui sont reconnus dans cette convention et les parties peuvent les prolonger de consentement par écrit.

b) Si un appel de la décision du représentant de la Compagnie n'est pas logé à quelque étape de la procédure de griefs dans les délais et de la façon prescrite aux présentes, le grief est considéré comme étant réglé et il ne peut en être appelé ultérieurement.

17.03 Aucun employé ne doit quitter son emploi ou son endroit de travail à cause d'un grief allégué, mais il doit continuer à travailler jusqu'à ce qu'une décision finale soit rendue sur son grief selon la procédure de griefs stipulée aux présentes et par laquelle il sera lié.

17.04 Un employé ne désirant pas loger un grief selon la clause 17.01 peut discuter de son problème avec son contremaître ou surveillant, selon le cas, accompagné ou non du délégué syndical, selon son choix. Cependant, advenant que par la suite il désire présenter un grief se rapportant à cette plainte, il doit le soumettre à la première étape dans le délai requis.

17.05 a) Un employé sur la liste d'ancienneté qui se croit congédié sans cause juste et raisonnable peut à la deuxième étape présenter un grief par écrit dans les trois (3) jours de son renvoi par l'entremise de l'Union.

b) Un employé congédié aura la permission de discuter avec son délégué ou un membre de l'Union avant de quitter les lieux de la Compagnie.

17.06 Si l'arbitre juge qu'un employé sur la liste d'ancienneté a été congédié sans cause raisonnable, il pourra être réintégré dans le poste qu'il occupait au moment de son renvoi avec compensation rétroactive ne

dépassant la somme devant être payée pour les heures régulières qu'il aurait travaillées au cours de son absence suivant son congédiement, déduction devant cependant être faite des gages gagnés pendant les heures régulières qu'il aurait normalement travaillées à la Compagnie et des prestations d'assurance-chômage qu'il aurait pu recevoir depuis son congédiement ainsi que des gages pour toutes les heures régulières au cours desquelles il n'aurait été disponible à travailler pour quelle que raison pendant son absence, même s'il n'avait été congédié.

Les dispositions de ce paragraphe s'appliquent *mutatis mutandis* à une suspension.

17.07 Advenant que l'incident donnant naissance à un grief implique une perte de salaire qui aurait été gagné n'eut été de la violation ou de la mauvaise interprétation de la convention par la Compagnie ainsi qu'alléguée dans le grief, l'arbitre pourra, après avoir maintenu le grief, ordonner que les gages ainsi perdus soient payés au plaignant, sujet en tout temps à toutes les dispositions de cette convention et aux déductions stipulées à la clause 17.06, le tout *mutatis mutandis*.

CLAUSE 18

CONGES EN CAS DE DEUIL

18.01 Si un employé le demande, cinq (5) jours de congé d'absence avec paie lui seront accordés au cas du décès de son conjoint (par mariage ou par cohabitation depuis au moins douze (12) mois, et qui est présenté publiquement comme son conjoint). Le but d'un tel congé d'absence est de permettre à l'employé d'assister aux funérailles et/ou de faire des arrangements à cette fin et ne s'appliquera à moins que l'employé ne soit régulièrement cédulé à travailler ces journées en question.

Si un employé le demande, trois (3) jours de congé d'absence consécutifs avec paie lui seront accordés au cas du décès de ses enfants, son père, sa mère, son frère ou de sa soeur. Le but d'un tel congé d'absence est de permettre à l'employé d'assister aux funérailles et/ou de faire des arrangements à cette fin et ne s'appliquera à moins que l'employé ne soit régulièrement cédulé à travailler ces journées en question.

Si un employé le demande, un (1) jours de congé d'absence avec paie lui sera accordé au cas du décès de son beau-père, sa belle-mère, son beau-frère, sa belle-soeur, son grand-père ou sa grand-mère. Le but d'un tel congé d'absence

est de permettre à l'employé d'assister aux funérailles et/ou de faire des arrangements à cette fin, et est sujet aux dispositions ci-haut.

18.02 Si un employé le demande, un (1) jour d'absence avec paie et un jour d'absence sans paie lui sera accordé lors de la naissance ou de l'adoption légale d'un enfant. Ces journées doivent se prendre en dedans de la semaine de l'évènement.

CLAUSE 19

CONGE DE MATERNITE ET JOURNEES DE MALADIE

19.01 Une employée enceinte a droit à un congé de maternité sans solde selon les conditions suivantes:

- a) Le congé de maternité déterminé ne pourra pas excéder six (6) mois. L'employée peut répartir ce congé à son gré avant ou après la date prévue pour l'accouchement.
- b) En tout temps durant la période de grossesse, la Compagnie a le droit de demander une preuve médicale que l'employée est apte à continuer à travailler et s'il est démontré qu'elle ne l'est pas, la Compagnie a le droit de lui faire prendre son congé de maternité.
- c) Avant le retour au travail, la Compagnie a le droit d'exiger une preuve médicale attestant qu'elle est apte à reprendre son travail.
- d) Si l'employée subit une fausse-couche naturelle ou si elle doit subir une fausse-couche provoquée légalement avant le début de la 20^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement, elle a droit à un congé de maternité n'excédant pas deux (2) mois.
- e) L'employée qui fait parvenir avant la date d'expiration de son congé de maternité à la Compagnie un avis, accompagné d'un certificat médical attestant que son état de santé ou celui de son enfant l'exige, a droit à une prolongation du congé de maternité pouvant atteindre six (6) semaines.
- f) Durant ce congé de maternité, l'employée continu d'accumuler son ancienneté.

19.02 a) Tout employé de l'unité de négociation qui a terminé sa période de probation aura droit à une demi-journée (½) de maladie par mois, par année de calendrier, et ces jours de maladie ne s'accumuleront pas. L'année de calendrier débutera en janvier 1982.

b) Dans le cas où un employé n'a pas été payé ses congés de maladie durant l'année, il aura droit d'être payé pour ces jours de maladie ou le solde de ses jours de maladie à la fin de l'année de calendrier.

c) Advenant qu'un employé prenne le total de ses jours de maladie à l'intérieur d'une même année avant même d'avoir acquis le maximum de jours prévus, cet employé sera rémunéré pour ces dits jours, cependant s'il quitte l'emploi de la Compagnie avant la fin de l'année d'acquisition, il devra rembourser la Compagnie pour le nombre de jours qu'il n'a pas accumulés dû au fait de son départ, en autant que l'employé signe une formule à cet effet.

19.03 Le partage des primes pour le programme d'assurance collective présentement en vigueur sera maintenu tel que déjà existant.

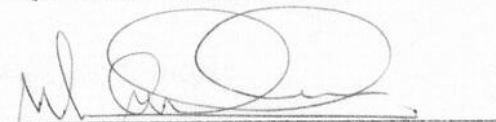
CLAUSE 20

DUREE DE LA CONVENTION

20.01 Cette entente couvrira une période de un (1) an commençant le 3 décembre 1981 et se terminant le 2 décembre 1982.

20.02 Si l'une ou l'autre des parties contractantes désire terminer ou modifier des conditions de ce contrat, un avis écrit devra être envoyé à l'autre des parties dans les quatre-vingt-dix (90) jours avant l'expiration de ce contrat. Cet avis devra être envoyé par lettre recommandée.

EQUIPEMENT LAURION LTEE

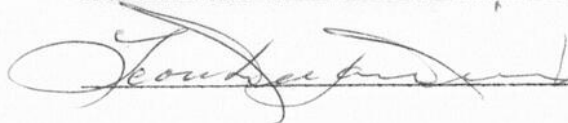


H. Szylo

CONSTRUCTION AND SUPPLY DRIVERS
and Allied Workers, Teamsters
Local 903



J. Arsenault



SIGNE CE 3^{ème} JOUR DE décembre 1981.

EQUIPEMENT LAURION LTEE

CLASSIFICATION ET ECHELLE DES SALAIRES
EMPLOYES DE BUREAU

<u>CLASSIFICATION</u>	<u>CLASSE</u>	<u>SALAIRE HEBDOMADAIRE</u>
Réceptionniste- Téléphoniste	A	\$245.00
	B	\$225.00
	C	\$205.00
Commis-dactylo	A	\$230.00
	B	\$210.00
	C	\$195.00
Secrétaire	Exécutive	\$305.00
	A	\$265.00
	B	\$235.00
	C	\$205.00
Commis de bureau	Sénior	\$305.00
	A	\$265.00
	B	\$230.00
	C	\$200.00
Commis de comptabilité	A	\$265.00
	B	\$235.00
	C	\$215.00
Magasinier	A	\$270.00
	B	\$230.00
	C	\$205.00
Commis au comptoir	A	\$330.00
	B	\$290.00
	C	\$255.00
Commis au Service		\$220.00
<u>Classification temporaire:</u>		
Secrétaire Achats et Ventes		\$275.00

EQUIPEMENT LAURION LTEE

ENTENTE RELATIVEMENT A LA CLAUSE SALARIALE

a) Il est entendu et convenu que 9% de l'augmentation salariale sera payé rétroactivement à la date d'accréditation, soit le 12 juin 1981, et que l'excédent, s'il y a lieu, sera payé à compter de la date d'acceptation de la convention collective, soit le 18 novembre 1981.

b) Il est entendu et convenu que la rétroactivité ne sera payée qu'aux employés à l'emploi de la Compagnie au moment de la signature de la convention collective.

c) Ceux qui ont atteint le sommet de leur classification ou dont l'augmentation est inférieure à 9%, leur salaire sera ajusté à 9%. Les employés concernés sont:

Gilles Bourdon - Commis au comptoir A

Léon Desjardins - Commis de bureau sénior

Lisette Marcoux - Commis de comptabilité B

d) Il est entendu et convenu que la Compagnie se réserve le droit de rémunérer un employé nouvellement embauché à un taux inférieur à sa classification n'excédant pas 10% et ce, durant toute sa période de probation. Sa rémunération sera majorée à son taux de classification à la terminaison de sa période de probation et ce, non rétroactif et si l'employé est confirmé dans son emploi.

EQUIPEMENT LAURION LTEE

LISTE D'ANCIENNETE

<i>Gilles Bourdon</i>	<i>17 avril 1964</i>
<i>Léon Desjardins</i>	<i>6 juillet 1973</i>
<i>Noella Cauchon</i>	<i>28 juin 1976</i>
<i>Guy Lalonde</i>	<i>3 février 1978</i>
<i>Johanne Simard</i>	<i>8 juin 1979</i>
<i>Gilles Coulombe</i>	<i>10 août 1979</i>
<i>Denise Nepton</i>	<i>1er juillet 1980</i>
<i>Monique Giroux</i>	<i>1er août 1980</i>
<i>Claudette Deschamps</i>	<i>14 octobre 1980</i>
<i>Lisette Marcoux</i>	<i>11 novembre 1980</i>
<i>Claudine Labranche</i>	<i>23 février 1981</i>

EQUIPEMENT LAURION LTEE

CLASSIFICATION DES EMPLOYES A LA SIGNATURE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

<u>Nom de l'employé</u>	<u>Classification</u>
Gilles Bourdon	Commis au comptoir A
Noella Cauchon	Commis au Service
Louise Cormier	Réceptionniste-Téléphoniste C
Gilles Coulombe	Magasinier B
Claudette Deschamps	Secrétaire B
Léon Desjardins	Commis de bureau sénior
Monique Giroux	Commis-dactylo A
Claudine Labranche	Secrétaire exécutive
Guy Lalonde	Commis au comptoir A
Lisette Marcoux	Commis de comptabilité B
Denise Nepton	Secrétaire Achats et Ventes *
Johanne Simard	Commis-dactylo C

* Classification temporaire

NAME
NOM

No.

06752-0

C.A.E.	6239	NO.CONV.	67520
AFFIL.	9	NB.EMPL.	12
EMP.COUV.	0	ET.GEDG.	6534 63
PERS.VIS.	4	NO.ACC.	M15533003

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 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-15533-03
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
81-12-03		81-12-11		81-12-03	82-12-02	12

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Construction and Supply drivers & Allied workers Teamsters loc. 903 Att.: M. Gilbert Fauvel 5050 rue DeSorel, suite 22 Montréal, Qué H4P 1G5	<input type="checkbox"/> Déposant Equipement Laurion Ltée 2605 boul Pittfield V. St-Laurent, Qué H4S 1H2

Unité de négociation

Tous les salariés au sens du code du travail excluant l'assistante-administrative, les gérants de département, vendeur ou représentant sur la route, les coordonnateurs, ainsi que ceux déjà couverts par une accréditation

Région	Activité	Affiliation
05-06	8951 (10)	10

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11
 Voir au verso pour les codes

Remarques

1. Le nom de l'association est différent de celui de l'accréditation

2. L'association n'est pas accréditée chez cet employeur

3. L'association n'est pas accréditée chez cet employeur

4. Le nom de l'employeur est différent de celui de l'accréditation

5. L'association n'est pas accréditée chez cet employeur

6. L'association n'est pas accréditée chez cet employeur

7. L'association n'est pas accréditée chez cet employeur

8. L'association n'est pas accréditée chez cet employeur

9. L'association n'est pas accréditée chez cet employeur

10. L'association n'est pas accréditée chez cet employeur

11. L'association n'est pas accréditée chez cet employeur

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Rosette David</i>	81-12-18

Pour renseignements

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

CONSTRUCTION RECHERCHE / DRIVERS

AND ALLIED WORKERS, TEAMSTERS LOCAL 905
Teamsters, Chauffeurs, Warehousemen and
Helpers of America,

5050, rue De Sorel, Suite 22
Montréal (QUEBEC)
H4P 1G5

VRAIE COPIE CERTIFIÉE
Par... *Pauline... Schmitt*...
secrétaire *Hilson*

En vigueur à partir du 3 décembre 1981
au 2 décembre 1982

[Signature]
18
11
13 04

CONVENTION COLLECTIVE
DE TRAVAIL

entre

EQUIPEMENT LAURION LTEE
2605, boulevard Pitfield
Ville St-Laurent (QUEBEC)
H4S 1H2

et

CONSTRUCTION AND SUPPLY DRIVERS
AND ALLIED WORKERS, TEAMSTERS LOCAL 903
Teamsters, Chauffeurs, Warehousemen and
Helpers of America,
5050, rue De Sorel, Suite 22
Montréal (QUEBEC)
H4P 1G5

VRAIE COPIE CERTIFIEE
Par... *Pauline... Schmitt*
secrétaire - Wilson

En vigueur à partir du 3 décembre 1981
au 2 décembre 1982

Wilson
81 DEC 11 13 04

CONVENTION COLLECTIVE
DE TRAVAIL

PAR ET ENTRE:

EQUIPEMENT LAURION LTEE
2605, boulevard Pitfield
Ville Saint-Laurent (QUEBEC)
H4S 1H2

(ci-après appelée "l'employeur")

ET:

CONSTRUCTION AND SUPPLY DRIVERS
AND ALLIED WORKERS, TEAMSTERS
LOCAL 903,
affilié à l'International
Brotherhood of Teamsters,
Chauffeurs, Warehousemen and
Helpers of America
5050, rue De Sorel, Suite 22
Montréal (QUEBEC)

(ci-après appelée "l'Union")

EN FOI DE QUOI l'Employeur et l'Union conviennent et acceptent mutuellement
comme suit:

CLAUSE 1

RELATIONS ENTRE LA COMPAGNIE
ET SES EMPLOYÉS

L'intention et le but des parties ci-devant sont que cette entente devra pro-
mouvoir et améliorer les relations industrielles entre la Compagnie et ses
employés.

CLAUSE 2

RECONNAISSANCE

L'employeur reconnaît l'Union comme le seul agent négociateur pour les employés
concernés dans les classifications mentionnées dans l'appendice "A" et en accord
avec l'accréditation émise par l'agent d'accréditation le 12 juin 1981, soit: -
tous les salariés au sens du Code du Travail, excluant l'assistante-administrative,
les gérants de département, les vendeurs ou représentants sur la route, les coor-
donnateurs, ainsi que ceux déjà couverts par une accréditation à son établis-
sement au 2605, boulevard Pitfield, Ville St-Laurent (QUEBEC).

CLAUSE 3

AUCUNE GREVE

3.01 Durant la durée de cette entente, il n'y aura aucun "lockout" par l'employeur, ni aucune grève ou arrêt de travail complet ou partiel pour quelque raison que ce soit par les employés.

3.02 Advenant qu'un employé au cours de la convention causerait ou participerait à quelque grève, grève sur le tas, grève perlée, ralentissement ou arrêt de travail, restriction ou diminution de travail ou interférence dans les opérations ou à quelque piquetage des lieux de la Compagnie, il sera sujet à des mesures disciplinaires incluant le congédiement, le tout sujet à la procédure de griefs et d'arbitrage.

CLAUSE 4

TABLEAU D'AFFICHAGE

4.01 a) La Compagnie doit fournir un tableau d'affichage sur lequel le gérant du personnel, après les avoir approuvés, affichera les avis de l'Union qui lui sont soumis et signés par un officier de l'Union. Il ne doit refuser sans raison son approbation. Sous réserve de ce qui précède, l'Union n'a pas le droit de distribuer ou d'afficher sur les lieux de la Compagnie quelque pamphlet, carte, avis ou autre écrit, de quelque nature que ce soit.

b) La Compagnie doit donner à l'Union une copie de tous les avis qu'elle affiche sur le tableau d'affichage, avec une copie au délégué syndical.

4.02 A moins d'une disposition contraire aux présentes, tout avis ou document devant être remis à l'Union ou à la Compagnie doit être adressé comme suit:

A L'UNION:

5050, rue De Sorel, Suite 22
Montréal (QUEBEC)
H4P 1G5

A LA COMPAGNIE:

2605, boulevard Pitfield
Ville St-Laurent (QUEBEC)
H4S 1H2

Une adresse ci-dessus peut être changée suivant un avis écrit de la partie concernée à l'autre partie.

CLAUSE 5

COTISATIONS SYNDICALES

5.05 A la signature de cette convention collective, tous les employés couverts par cette dite convention doivent, comme condition d'emploi, devenir et demeurer membres de l'Union des Teamsters, Local 903 et ce, pour toute la durée de ladite convention collective.

5.02 Tous les nouveaux employés durant la période de leur probation doivent, comme condition d'emploi, payer la cotisation mensuelle fixée par l'Union. Cette cotisation doit être déduite de la paie des employés et remise mensuellement à l'Union avec les autres cotisations mensuelles et les initiations. Dès que la période de probation est terminée, les nouveaux employés doivent, comme condition de maintien de leur emploi, devenir et demeurer membres de l'Union des Teamsters, Local 903.

5.03 La Compagnie convient de déduire de la paie de tous les employés couverts par cette convention collective, la cotisation syndicale au taux fixé par l'Union, du premier chèque de paie de chaque mois et de remettre ces déductions au secrétaire-trésorier de l'Union dans les cinq (5) jours civils du mois suivant ces dites déductions.

5.04 La Compagnie convient aussi de retenir de chaque nouvel employé admis dans l'Union, le taux d'initiation déterminé par l'Union sur réception d'une autorisation écrite dudit employé.

5.05 a) Dans les cas de tout changement du montant de la cotisation syndicale à être prélevé par l'employeur, l'Union devra en aviser l'employeur par lettre recommandée et signée par les officiers dûment mandatés par l'Union pour ce faire.

b) Cependant, l'obligation de l'employeur de se conformer à un tel avis ne sera effective qu'au moment du prélèvement des cotisations syndicales mensuelles qui suivra immédiatement la date d'un tel avis.

CLAUSE 6

DROITS DE LA GERANCE

6.01 L'Union reconnaît que la Compagnie a le droit exclusif de diriger et d'opérer son usine et son équipement et de faire affaire comme elle le juge sous réserve seulement des restrictions imposées par la loi et par cette convention, la Compagnie se réservant tous droits et privilèges auxquels elle n'a pas spécifiquement renoncés par les présentes, le droit de maintenir

l'ordre, la discipline et l'efficacité, d'établir et de changer les cédules de travail, et les équipes de travail, de définir ou changer les travaux et les méthodes, d'accorder des contrats ou des sous-contrats, pourvu que ceci ne cause pas de mise-à-pied d'employés sur la liste d'ancienneté et/ou qu'il n'y ait pas d'employés mis-à-pied à ce moment là qui soient immédiatement aptes et disponibles à faire ce travail.

6.02 L'Union reconnaît que la Compagnie a le droit exclusif de décider de temps à autre toute question se rapportant aux termes et conditions d'emploi des employés, y compris, sans limiter la généralité de ce qui précède, le droit d'embaucher, de promouvoir, de rétrograder, classifier, transférer, mettre à pied, mettre à la retraite à l'âge de soixante-cinq (65) ans et pour cause juste et raisonnable, suspendre, congédier ou de quelque façon discipliner les employés à l'exception des cas prévus dans cette convention et sous réserve du droit des employés impliqués de loger un grief de la manière et dans les limites prévues aux présentes.

6.03 La Compagnie aura le droit d'établir et de modifier de temps à autre des règles et règlements que les employés doivent observer, lesquels règles et règlements ne contreviendront pas aux dispositions de cette convention. La Compagnie et l'Union ne seront sensés être liées par quelque pratique antérieure ou par quelque renonciation à l'application stricte de quelque disposition de cette convention.

CLAUSE 7

PERIODE DE PROBATION ET DROITS D'ANCIENNETE

7.01 Un employé est à l'essai jusqu'au moment où il a complété soixante (60) jours travaillés à l'emploi de la Compagnie. À la fin de cette période, un employé voit son ancienneté reconnue rétroactivement à sa dernière date d'embauche. Absence pour cause de maladie, blessure ou autre raison, sera considérée comme interruption de ladite période d'essai à moins que la Compagnie ne décide de renoncer à cette interruption. Cependant, un employé qui revient au travail après l'interruption de la période de probation, se voit créditer, pour les fins de calcul de sa période de probation, le nombre des jours travaillés antérieurement à cette interruption.

7.02 Jusqu'au moment où un employé est en droit d'avoir son nom inscrit sur la liste d'ancienneté, il peut être congédié ou libéré à la discrétion de la Compagnie et n'aura aucun recours ou droit de grief à l'encontre d'un tel renvoi ou libération ni à l'encontre de l'application de toute disposition de cette convention qui exclut spécifiquement les employés n'étant pas inscrits sur la liste d'ancienneté.

7.03 La Compagnie devra tenir à jour une liste d'ancienneté indiquant la dernière date d'emploi pour les fins d'ancienneté, et ceci pour tous les employés auxquels cette convention s'applique. Une copie de cette liste

devra être affichée sur le tableau d'affichage et on devra fournir une copie à l'Union lors de la signature de cette convention et on lui fournira par la suite une liste révisée le premier lundi des mois de janvier, avril, juillet et octobre. On fournira chaque mois à l'Union, une liste de ceux qui, durant le mois précédent, ont été embauchés et renvoyés.

Lorsque la liste d'ancienneté est révisée et affichée, s'il y a des employés qui sont mis-à-pied, la Compagnie y inscrira la date du début de ladite mise-à-pied.

7.04 Dans tous les cas de mutation pour des périodes au-delà de trente (30) jours de calendrier, de promotion, de mise-à-pied et de rappel après mise-à-pied et ce, à l'intérieur de l'unité de négociation, l'ancienneté sera le facteur dominant en autant que l'employé possède les qualifications requises et soit immédiatement apte à accomplir les exigences normales de la tâche.

7.05 a) Les droits d'ancienneté sont basés sur un service continu avec la Compagnie à l'intérieur de l'unité de négociation.

b) Si un employé est promu à un poste hors de l'unité de négociation, il maintient et continu d'accumuler son ancienneté pour une période de douze (12) mois, et il est mutuellement entendu qu'un tel employé peut en tout temps durant cette période, revenir à l'unité de négociation. Pour les fins de reconnaissance et d'application de l'ancienneté, cette clause s'applique uniquement dans le cas d'un employé qui appartient à l'unité de négociation ou ayant appartenu à l'unité de négociation et qui est transféré hors de l'unité tout en demeurant à l'emploi de la Compagnie et qui revient à l'unité de négociation.

7.06 Les droits d'ancienneté seront perdus et le service continu sera considéré comme interrompu et l'emploi terminé pour l'une des raisons suivantes:

- a) lorsqu'un employé abandonne son emploi;
- b) lorsqu'un employé est congédié et lorsqu'un tel congédiement n'est pas révoqué par les parties ou par un arbitre suivant la procédure de griefs;
- c) lorsqu'un employé est mis à la retraite suivant le système de retraite de la Compagnie;
- d) lorsqu'un employé est absent du travail sans permission antérieure et sans raison valable pour trois (3) jours ouvrables consécutifs;
- e) lorsqu'un employé est absent du travail au-delà de dix-huit (18) mois dans le cas de maladie autre que maladie professionnelle et/ou accident autre qu'accident de travail.

7.07 Lorsqu'un employé est mis-à-pied, son ancienneté accumulée est perdue:

- a) lorsqu'il n'est pas rappelé au travail dans les neuf (9) mois de la date de la mise-à-pied;
- b) lorsqu'il néglige de se présenter à son travail dans les cinq (5) jours ouvrables suivant rappel par avis envoyé par la Compagnie, par courrier recommandé, à la dernière adresse apparaissant aux dossiers de la Compagnie,

ledit délai pouvant être prolongé pour une raison acceptée par la Compagnie comme étant satisfaisante.

7.08 Une mise-à-pied sera considérée comme une terminaison d'emploi, sujette aux droits qui sont spécifiquement prévus aux présentes.

7.09 Il sera du devoir d'un ancien employé qui a été mis-à-pied d'aviser la Compagnie par écrit de tout changement d'adresse de son domicile.

7.10 Les employés dont les noms apparaissent sur la liste d'ancienneté doivent recevoir un avis préalable de cinq (5) jours avant une mise-à-pied ou être payés cinq (5) jours au lieu d'un tel avis. Lorsqu'un employé est mis-à-pied, la Compagnie devra lui remettre lors de sa dernière journée de travail une formule de cessation d'emploi.

7.11 Un employé qui désire se prévaloir d'un congé sans solde pour une période maximale de trois (3) mois, peut présenter une demande à la Compagnie en précisant la durée et les raisons de ce congé. Cette demande écrite sera acceptée ou refusée à la seule discrétion de la Compagnie. Il est entendu que si la Compagnie accorde un tel congé, l'employé concerné continu d'accumuler son ancienneté pour toute la dite période.

Il est convenu que cette période ne pourra s'appliquer entre le 15 juin et le 15 septembre.

7.12 Un employé qui est absent du travail à cause de maladie et/ou accident ou en congé de maternité, maintient et continu d'accumuler son ancienneté jusqu'à son retour au travail; soit dix-huit (18) mois maximum en cas de maladie et/ou accident, et six (6) mois en cas de congé de maternité.

7.13 L'Union reconnaît à la Compagnie de droit d'embaucher du personnel temporaire pour combler un poste rendu vacant par:

- un congé de maladie
- un accident
- des vacances annuelles
- un congé de maternité
- un surcroît de travail,

pour une période n'excédant pas trente (30) jours de calendrier et ce, en autant qu'il n'y ait aucun employé sur une mise-à-pied temporaire qui soit immédiatement apte et disponible à faire le travail.

Il est entendu que dans le cas de congé de maternité, l'Union reconnaît que cette période sera celle équivalente à la clause 19.01 a).

Il est entendu que dans le cas de surcroît de travail, la Compagnie reconnaît que l'embauchage ne sera pas fait de façon répétitive et ce, dans le but d'éviter l'ouverture d'un poste permanent.

CLAUSE 8

SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

8.01 La Compagnie paiera les employés une fois par semaine et ce, le jeudi au plus tard 10:00 heures a.m. et leur fournira un relevé séparé ou détachable, écrit ou imprimé, de tous les gages ou salaires payés aux dits employés.

Cependant, si un congé statutaire survient le jeudi et/ou vendredi, la paie est remise le mercredi à midi.

8.02 La Compagnie se réserve le droit d'effectuer des transferts temporaires à d'autres emplois et/ou des départements en autant que ce travail ne dépasse pas trente (30) jours consécutifs de calendrier.

8.03 Si la Compagnie décide au cours d'une journée de travail de fermer le bureau dû à une tempête de neige, les employés qui sont affectés ne subiront aucune perte de salaire régulier pour cette journée en autant qu'ils se soient présentés au travail.

8.04 a) Lorsqu'un nouvel emploi est établi ou qu'un emploi existant est substantiellement modifié, la Compagnie doit établir ou amender le taux de salaire de ce nouvel emploi ou de l'emploi modifié et elle doit en aviser l'Union par écrit.

b) La Compagnie a droit à une période d'essai de trente (30) jours. Si l'Union n'est pas d'accord avec le taux de salaire de ce nouvel emploi modifié, alors au plus tard soixante (60) jours (mais pas avant trente (30) jours) suivant réception de cet avis ou, si un tel avis n'a pas été donné, dans les soixante (60) jours suivant sa connaissance de l'établissement ou de la modification substantielle d'un emploi, l'Union doit loger un grief à l'étape numéro 3 afin que soit déterminé le taux de ce nouvel emploi ou de l'emploi modifié. Si l'Union néglige de loger un grief selon les dispositions et les délais ci-dessus, il sera alors considéré qu'elle a accepté le taux fixé par la Compagnie.

CLAUSE 9

REPRESENTATION

9.01 L'employeur reconnaît à l'Union le droit de nommer un délégué syndical

pour représenter les employés et assistant-délégué en cas d'absence du délégué principal.

9.02 L'union fournira à l'employeur par écrit ou par la poste la liste des noms du délégué syndical et de l'assistant-délégué.

9.03 La Compagnie informera l'Union par écrit de la suspension ou renvoi du délégué syndical et/ou assistant-délégué et ce, avant ladite suspension et/ou congédiement à moins de circonstances graves.

9.04 L'agent d'affaires de l'Union aura ses entrées libres dans les locaux et sur les propriétés de l'employeur aux heures normales de travail, pourvu qu'il ne dérange rien dans les opérations normales et ait obtenu la permission de la Direction.

9.05 Il est entendu et convenu que les officiers de l'Union, les membres du comité et les délégués ont des devoirs réguliers à remplir, et ils ne devront pas laisser leur travail sauf sur permission de leur supérieur immédiat.

Cette permission ne sera pas refusée de façon déraisonnable. Si un officier de l'Union, un membre du comité ou un délégué doit enquêter et/ou traiter d'un grief dans un département, avant d'y pénétrer et, dès son retour dans son propre département, il devra se rapporter à son supérieur immédiat.

9.06 Cette permission de laisser le travail pendant les heures de travail sera accordée dans le seul but de traiter rapidement des griefs légitimes et/ou pour tenir des réunions autorisées avec les représentants de la Direction se rapportant à la négociation ou à des griefs. Le temps raisonnable pris par les officiers de l'Union ou les membres de comités sur leurs heures de travail avec la permission de la Compagnie et sur les lieux de celle-ci sera payé par la Compagnie. De plus, la Compagnie paiera deux (2) employés de l'unité de négociation pour le temps passé en négociation.

Cette paie est fixée au taux régulier de temps simple de l'employé et en aucun cas la Compagnie est-elle tenue de payer pour le temps consacré en dehors des heures de travail régulier ou de la semaine régulière de travail de l'employé.

9.07 La Compagnie doit payer aux délégués un maximum pour chacun de deux (2) heures par semaine non-cumulatives pour le temps raisonnable qu'ils consacrent à la marche des griefs sur les lieux de la Compagnie.

CLAUSE 10

TEMPS D'APPEL ET FACILITES

10.01 Tous les employés appelés au travail recevront un minimum de quatre (4) heures de travail pour "temps d'appel", incluant le samedi, dimanche et Fêtes, aux taux de paie fixés pour la journée où il est appelé.

10.02 Tous les employés couverts par ce contrat devront être payés au taux et conditions de salaire du présent contrat à partir du moment où ils se rapporteront au travail.

10.03 L'employeur devra mettre à la disposition des employés des chambres de rechange, cabinets de toilettes sanitaires et des endroits appropriés où ils pourront manger.

CLAUSE 11

HEURES DE TRAVAIL ET SURTEMPS

11.01 Cet article détermine les heures de travail ainsi que la base pour le temps supplémentaire mais ne doit pas être interprété comme étant une garantie d'heures de travail quotidienne ou hebdomadaire ou encore des jours de travail au cours d'une semaine.

11.01 Sous réserve du paragraphe 11.01, la semaine de travail est normalement du lundi au vendredi et est répartie comme suit: du lundi au vendredi de 9:00 heures à 12:00 heures et de 13:00 (à l'exception du jeudi qui est de 13:30) à 17:00 heures, exception faite des commis au comptoir, réceptionniste, magasinier et commis au service où seront maintenues les heures déjà existantes.

11.03 Les heures de travail seront changées de 8:30 heures à 16:30 heures durant la période s'échelonnant entre le Jour de la Fête Nationale, soit le 24 juin, et le Jour de la Fête du Travail, soit le premier lundi de septembre, et ce, pour les employés normalement cédulés de 9:00 heures à 17:00 heures.

11.04 Les ajustements de salaire pour absence, retard, surtemps ou autres seront faits à la période de paie suivant l'évènement.

11.05 a) Toutes les heures de travail dépassant les sept (7) heures, sept heures et demi (7½) ou huit (8) heures, selon le cas, d'une équipe normale ou dépassant trente-cinq (35) heures, trente-sept heures et demi (37½) ou quarante (40) heures, selon le cas, dans une semaine, sont payées au taux de temps et demi (150%). Les quatre (4) premières heures travaillées en temps supplémentaire devront être payées à temps et demi et les heures suivantes à temps double. Le temps supplémentaire ne doit en aucun cas s'ajouter à d'autre temps supplémentaire, c'est-à-dire le pyramidage du temps supplémentaire.

b) Un employé ne doit pas être requis de travailler à la fin de son équipe normale dans le seul but de compléter sept (7) heures, sept heures et demi (7½) ou huit (8) heures, selon le cas, de travail au taux simple.

c) Un employé qui est appelé au travail avant le commencement de son équipe normale doit être payé au taux de temps et demi pour le temps qu'il aura travaillé avant le commencement de son équipe normale.

11.06 a) Le travail du samedi est payé au taux de temps et demi (150%) pour les premières quatre (4) heures et temps double pour les heures additionnelles.

b) Le travail du dimanche doit être payé au taux de temps double.

11.07 Tout employé qui aura complété trois (3) heures d'ouvrage consécutives en temps supplémentaire se verra payer une demi-heure ($\frac{1}{2}$) à temps simple à titre de période de repas.

11.08 a) Le travail supplémentaire assigné à un employé ne peut lui être exempté qu'à la seule condition qu'un autre employé qualifié et disponible consente à effectuer ce travail sans qu'il en résulte des inconvénients pour la marche efficace des travaux de la Compagnie.

b) Tout travail en temps supplémentaire doit être offert en tout premier lieu à l'employé concerné où le temps supplémentaire est requis, lorsque pratique et possible.

11.09 Tout employé rappelé au travail en dehors de ses heures de régulières de travail après avoir laissé les lieux de la Compagnie doit être payé un minimum de trois (3) heures au taux applicable de temps supplémentaire à condition que cet employé exécute le travail qui peut lui être donné. Cette clause ne s'applique pas pour le temps supplémentaire cédulé avant le début de la journée régulière de travail d'un employé.

CLAUSE 12

PERMIS D'ABSENCES

12.01 Sur demande par écrit de l'Union, la Compagnie doit accorder une permission d'absence sans paie à au plus un (1) employé désigné par l'Union dans le but de participer à des activités de l'Union à l'extérieur, ces absences ne devant au total dépasser quinze (15) jours ouvrables au cours d'une même année de calendrier, à condition, cependant, que la Compagnie puisse refuser d'accorder une telle permission d'absence au moins deux (2) semaines avant l'absence prévue. Pour les fins du présent paragraphe, l'Union ne peut pas désigner un employé dont le nom n'apparaît pas sur la liste d'ancienneté.

12.02 Sur demande par écrit reçue par la Compagnie, au moins trente (30) jours avant la date requise, la Compagnie doit accorder un congé d'absence sans paie pour une année à au plus un (1) employé dont le nom apparaît sur la liste d'ancienneté dans le but d'être engagé par le Syndicat local ou l'Union internationale. Au cours d'un tel congé d'absence, l'employé concerné accumule de l'ancienneté mais il ne doit autrement être considéré comme étant régi par cette convention.

CLAUSE 13

CONGES FERIES

13.01 Tous les employés régis par cette convention seront payés l'équivalent de sept (7) heures, sept heures et demi (7½) ou huit (8) heures selon le cas, pour une journée d'observance des jours de congé suivants, à leur taux régulier même s'ils ne sont pas requis de travailler ces jours de congé,

Le Jour de l'An

Le lendemain du Jour de l'An

Le Vendredi-Saint

La Fête de la Reine (Jour Victoria)

La Fête Nationale (St-Jean-Baptiste)

Le Jour du Canada

La Fête du Travail

Le Jour de l'Action de Grâce

La Veille de Noël

Noël

Le lendemain de Noël

La Veille du Jour de l'An

Un (1) congé flottant à compter de janvier 1981 et ce, fixé par la Compagnie, à condition qu'ils soient sur la liste d'ancienneté et qu'ils remplissent toutes les règles d'éligibilité suivantes:

- l'employé doit avoir travaillé les heures régulières de travail du dernier jour ouvrable précédant et les heures régulières de travail du premier jour ouvrable suivant le jour d'observance du congé, à moins d'une raison valable.

13.02 Les employés requis de travailler le jour de l'observance de quelqu'un des congés ci-dessus seront payés au taux de temps et demi (150%) de leur taux régulier pour les premières quatre (4) heures de travail et au taux de temps double pour toutes les heures subséquentes en plus de la paie du congé à laquelle ils ont droit sous réserve des règles d'éligibilité ci-dessus.

13.03 Lorsqu'un des congés payés ci-dessus tombe un samedi ou un dimanche, ce congé sera observé pour les fins de cette convention, le vendredi précédent ou le lundi suivant, à la discrétion de la Compagnie mais après discus-

sion avec le Syndicat. Cependant, la Compagnie devra afficher un avis à cet effet deux (2) semaines avant le ou lesdits congés.

13.04 Advenant qu'un des congés payés ci-dessus tombe au cours de la période de vacances payées de quelque employé sur la liste d'ancienneté, il sera payé pour ce congé en plus de sa paie de vacances, ou si la Compagnie et l'employé se sont entendus, il aura droit à une journée supplémentaire de vacances au lieu du congé payé.

13.05 Tout employé qui a complété sa période de probation et qui est mis-à-pied pendant un congé statutaire et qui est rappelé au travail dans les vingt (20) jours ouvrables suivant un ou de tels congés statutaires aura droit au paiement du ou desdits congés statutaires et recevra le paiement de ce ou desdits congés statutaires à la prochaine période de paie.

CLAUSE 14

VACANCES

14.01 Les employés qui ont une (1) année mais moins de quatre (4) années d'emploi continu à leur date d'anniversaire d'embauche, ont droit à deux (2) semaines de vacances, avec paie équivalant à 4% de leur salaire des douze (12) mois précédant le 1er mai.

14.02 Les employés qui ont quatre (4) années mais moins de dix (10) années d'emploi continu à leur date d'anniversaire d'embauche, ont droit à trois (3) semaines de vacances, avec paie équivalant à 7% de leur salaire des douze (12) mois précédant le 1er mai.

14.03 Les employés qui ont dix (10) années mais moins de vingt (20) années d'emploi continu à leur date d'anniversaire d'embauche, ont droit à quatre (4) semaines de vacances, avec paie équivalant à 8% de leur salaire des douze (12) mois précédant le 1er mai.

14.04 Les employés qui ont vingt (20) années et plus d'emploi continu à leur date d'anniversaire d'embauche, ont droit à cinq (5) semaines de vacances, avec paie équivalant à 10% de leur salaire des douze (12) mois précédant le 1er mai.

14.05 Trois (3) semaines consécutives maximum pourront être prises durant les mois de juin, juillet et août. Les autres semaines ne devront pas être prises durant les mois de juin, juillet et août.

14.06 Advenant une terminaison d'emploi pour quelque cause que ce soit, y inclus la mise-à-pied, autre que la mise-à-pied temporaire, l'employé sera payé toute paie de vacances impayée, soit 4%, 7%, 8% ou 10% selon le cas, à laquelle il peut avoir droit pour la période antérieure au premier mai précédent en plus de quatre (4), sept (7), huit (8) ou dix (10) pourcent selon le cas de tout son salaire à partir du premier mai précédent. Advenant un rappel après mise-à-pied, un employé n'a pas droit aux vacances ou à une paie de vacances pour quelque période de vacances pour laquelle il avait déjà été payé en vertu de la présente clause 14.06.

14.07 Le droit aux vacances n'est pas cumulatif ou transférable et les vacances doivent être prises dans les douze (12) mois suivant le 1er mai à condition que la Compagnie puisse, à sa discrétion, permettre à un employé de prendre ses vacances en tout ou en partie à une période ne dépassant pas le 30 avril suivant.

14.08 Les employés reçoivent leur paie de vacances immédiatement avant leur départ pour vacances et leur chèque doit être daté pour la semaine ou la journée où ils reçoivent ledit chèque.

14.09 Pour la fin du calcul des années d'acquisition, la date d'anniversaire d'embauche est la date de référence.

La Compagnie doit établir la période de vacances pour chaque employé et la Compagnie doit aviser l'employé au plus tard le 15 mai de la date de ses vacances.

Avant le 15 avril, chaque employé peut en tout temps aviser la Compagnie de la date à laquelle il préfère prendre ses vacances ou, selon le cas, de la date à laquelle il préfère prendre son excédent de vacances. Advenant que deux (2) ou plusieurs employés demandent de prendre leurs vacances au cours d'une même période ou de la même période pour l'excédent de leurs vacances, selon le cas, et que la Compagnie n'est pas disposée à accepter la date demandée par ces deux (2) ou plusieurs employés, le(s) plus ancien(s) aura (auront) alors la préférence à condition que le personnel substitut demeure disponible selon l'opinion de la Compagnie.

14.10 Un employé qui en fait la demande se verra accorder par la Compagnie une semaine de vacances additionnelles sans solde, en plus de celles pour lesquelles il est éligible, en autant que la demande sera faite trente (30) jours au préalable et que cette demande ne sera pas applicable pour les mois de juin, juillet et août.

14.11 Si la Compagnie décide de fermer une ou plusieurs sections de la compagnie pour les vacances, ces fermetures doivent avoir lieu entre le 25 juin et le premier lundi de septembre, et un avis à cet effet doit être affiché dans la compagnie le ou avant le premier mai.

CLAUSE 15

SANTE ET SECURITE

15.01 a) Si un employé subit un accident de travail et est tenu de quitter la Compagnie pour se faire traiter, il recevra son plein salaire durant le reste de son quart.

b) La Compagnie assumera alors les frais de transport lors de l'accident ou assurera ce transport pour cet employé pour lui permettre de recevoir les soins médicaux nécessités par son état.

15.02 De plus, l'employeur s'engage à défrayer en faveur de l'employé qui a complété six (6) mois de service, le coût partiel d'une paire de bottines (souliers) de sécurité, jusqu'à un maximum de \$50.00 par année. Cette clause s'applique aux employés travaillant aux départements des pièces et du magasinier.

Il est entendu que le port de bottines de sécurité convenables est obligatoire.

CLAUSE 16

PERIODES DE REPAS ET DE REPOS

16.01 Pas plus d'une heure ne sera allouée pour le repas du midi, à l'exception du jeudi ou une demi-heure additionnelle sans perte de salaire sera accordée.

16.02 Au cas où un employé aurait complété une période de trois (3) heures d'ouvrage, en plus de sa journée régulière de travail, on lui accordera pour son repas sans perte de salaire une demi-heure à temps régulier.

16.03 Une période de repos de quinze (15) minutes sera accordée le matin et l'après-midi. Les heures pour ces deux périodes de repos seront déterminées par la Compagnie.

CLAUSE 17

MODE D'ARBITRAGE

17.01 Tout différend, grief, plainte ou mésentente (ci-après appelé "grief") qui survient au sujet d'une mesure disciplinaire ou de l'interprétation, de l'application ou d'une violation alléguée de cette convention, et qu'un employé désire présenter à la Compagnie, sera traité de la façon suivante:

a) Première étape: Un employé qui a un grief le présentera par écrit, sur une formule standard de "grief d'employé" approuvée par les parties, à son contremaître ou surveillant, selon le cas, pourvu qu'il soit loisible à la Compagnie de refuser de considérer tout grief dont les faits ont pris naissance ou sont survenus plus de cinq (5) jours avant leur présentation. Le contremaître ou surveillant traitera du grief et rendra sa décision par écrit dans les cinq (5) jours suivant la réception du grief.

b) Deuxième étape: Si la décision du contremaître ou du surveillant n'est pas acceptable ou si elle n'est pas rendue dans les cinq (5) jours, le grief sera alors soumis par écrit à la Direction par l'Union dans les cinq (5) jours de la réception de la décision du contremaître ou du surveillant ou, selon le cas, de l'expiration du délai prévu pour cette décision.

La décision de la Direction sera transmise par écrit à l'Union au plus tard cinq (5) jours suivant la réception du grief par le gérant de département.

c) Troisième étape: Si la décision de la Direction n'est pas acceptable ou n'est pas rendue dans les cinq (5) jours prévus, le premier mercredi de chaque mois, une réunion des représentants de la Compagnie et du comité syndical à laquelle un représentant extérieur de l'Union pourra être présent se tiendra, au besoin, pour étudier les griefs en suspens. Les griefs impliquant une perte pécuniaire continue doivent être d'abord discutés.

d) Arbitrage: Si un grief traitant d'une mesure disciplinaire ou impliquant l'interprétation, l'application ou une violation alléguée de cette convention n'est pas réglé au cours de cette réunion ou lors d'un ajournement convenu, ou si cette réunion n'a pas lieu, le grief sera alors référé à l'arbitrage de la manière prévue aux présentes mais au plus tard dans les quinze (15) jours qui suivent sa soumission à la troisième étape.

L'avis de l'intention de porter un grief à l'arbitrage est par écrit; il doit décrire le litige et de quelle façon la convention a été violée, mal appliquée ou mal interprétée en référant à la clause ou aux clauses sur lesquelles on s'appuie. L'avis doit aussi stipuler la nature du remède recherché.

Dans les dix (10) jours suivant réception de cet avis, l'une ou l'autre des parties peut demander au Ministre du Travail de la Province de Québec de désigner une personne qualifiée pour agir comme arbitre.

L'arbitre doit entendre la preuve et les représentations des parties et rendre sa décision aussitôt que possible après l'audition.

La décision de l'arbitre sur l'objet en litige est finale et lie les parties et la juridiction de l'arbitre se limite à décider du litige en cause dans le sens des clauses existantes de la convention et en aucun cas le conseil d'arbitrage ne pourra ajouter, soustraire changer ou amender cette convention de quelque façon, y compris les annexes. Dans quelque arbitrage selon les présentes, sauf dans les cas de congédiements disciplinaires, il y a présomption que les dispositions de cette convention ont été respectées.

Chaque partie doit payer ses propres frais et dépenses ainsi que ceux de ses témoins. Les honoraires et dépenses de l'arbitre doivent être payés à part égale entre les parties.

17.02 a) Les délais spécifiés dans cet article ne couvrent pas les samedis, dimanches et jours fériés qui sont reconnus dans cette convention et les parties peuvent les prolonger de consentement par écrit.

b) Si un appel de la décision du représentant de la Compagnie n'est pas logé à quelque étape de la procédure de griefs dans les délais et de la façon prescrite aux présentes, le grief est considéré comme étant réglé et il ne peut en être appelé ultérieurement.

17.03 Aucun employé ne doit quitter son emploi ou son endroit de travail à cause d'un grief allégué, mais il doit continuer à travailler jusqu'à ce qu'une décision finale soit rendue sur son grief selon la procédure de griefs stipulée aux présentes et par laquelle il sera lié.

17.04 Un employé ne désirant pas loger un grief selon la clause 17.01 peut discuter de son problème avec son contremaître ou surveillant, selon le cas, accompagné ou non du délégué syndical, selon son choix. Cependant, advenant que par la suite il désire présenter un grief se rapportant à cette plainte, il doit le soumettre à la première étape dans le délai requis.

17.05 a) Un employé sur la liste d'ancienneté qui se croit congédié sans cause juste et raisonnable peut à la deuxième étape présenter un grief par écrit dans les trois (3) jours de son renvoi par l'entremise de l'Union.

b) Un employé congédié aura la permission de discuter avec son délégué ou un membre de l'Union avant de quitter les lieux de la Compagnie.

17.06 Si l'arbitre juge qu'un employé sur la liste d'ancienneté a été congédié sans cause raisonnable, il pourra être réintégré dans le poste qu'il occupait au moment de son renvoi avec compensation rétroactive ne

dépassant la somme devant être payée pour les heures régulières qu'il aurait travaillées au cours de son absence suivant son congédiement, déduction devant cependant être faite des gages gagnés pendant les heures régulières qu'il aurait normalement travaillées à la Compagnie et des prestations d'assurance-chômage qu'il aurait pu recevoir depuis son congédiement ainsi que des gages pour toutes les heures régulières au cours desquelles il n'aurait été disponible à travailler pour quelle que raison pendant son absence, même s'il n'avait été congédié.

Les dispositions de ce paragraphe s'appliquent *mutatis mutandis* à une suspension.

17.07 Advenant que l'incident donnant naissance à un grief implique une perte de salaire qui aurait été gagné n'eut été de la violation ou de la mauvaise interprétation de la convention par la Compagnie ainsi qu'alléguée dans le grief, l'arbitre pourra, après avoir maintenu le grief, ordonner que les gages ainsi perdus soient payés au plaignant, sujet en tout temps à toutes les dispositions de cette convention et aux déductions stipulées à la clause 17.06, le tout *mutatis mutandis*.

CLAUSE 18

CONGES EN CAS DE DEUIL

18.01 Si un employé le demande, cinq (5) jours de congé d'absence avec paie lui seront accordés au cas du décès de son conjoint (par mariage ou par cohabitation depuis au moins douze (12) mois, et qui est présenté publiquement comme son conjoint). Le but d'un tel congé d'absence est de permettre à l'employé d'assister aux funérailles et/ou de faire des arrangements à cette fin et ne s'appliquera à moins que l'employé ne soit régulièrement cédulé à travailler ces journées en question.

Si un employé le demande, trois (3) jours de congé d'absence consécutifs avec paie lui seront accordés au cas du décès de ses enfants, son père, sa mère, son frère ou de sa soeur. Le but d'un tel congé d'absence est de permettre à l'employé d'assister aux funérailles et/ou de faire des arrangements à cette fin et ne s'appliquera à moins que l'employé ne soit régulièrement cédulé à travailler ces journées en question.

Si un employé le demande, un (1) jours de congé d'absence avec paie lui sera accordé au cas du décès de son beau-père, sa belle-mère, son beau-frère, sa belle-soeur, son grand-père ou sa grand-mère. Le but d'un tel congé d'absence

est de permettre à l'employé d'assister aux funérailles et/ou de faire des arrangements à cette fin, et est sujet aux dispositions ci-haut.

18.02 Si un employé le demande, un (1) jour d'absence avec paie et un jour d'absence sans paie lui sera accordé lors de la naissance ou de l'adoption légale d'un enfant. Ces journées doivent se prendre en dedans de la semaine de l'évènement.

CLAUSE 19

CONGE DE MATERNITE ET JOURNEES DE MALADIE

19.01 Une employée enceinte a droit à un congé de maternité sans solde selon les conditions suivantes:

- a) Le congé de maternité déterminé ne pourra pas excéder six (6) mois. L'employée peut répartir ce congé à son gré avant ou après la date prévue pour l'accouchement.
- b) En tout temps durant la période de grossesse, la Compagnie a le droit de demander une preuve médicale que l'employée est apte à continuer à travailler et s'il est démontré qu'elle ne l'est pas, la Compagnie a le droit de lui faire prendre son congé de maternité.
- c) Avant le retour au travail, la Compagnie a le droit d'exiger une preuve médicale attestant qu'elle est apte à reprendre son travail.
- d) Si l'employée subit une fausse-couche naturelle ou si elle doit subir une fausse-couche provoquée légalement avant le début de la 20^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement, elle a droit à un congé de maternité n'excédant pas deux (2) mois.
- e) L'employée qui fait parvenir avant la date d'expiration de son congé de maternité à la Compagnie un avis, accompagné d'un certificat médical attestant que son état de santé ou celui de son enfant l'exige, a droit à une prolongation du congé de maternité pouvant atteindre six (6) semaines.
- f) Durant ce congé de maternité, l'employée continue d'accumuler son ancienneté.

19.02 a) Tout employé de l'unité de négociation qui a terminé sa période de probation aura droit à une demi-journée (½) de maladie par mois, par année de calendrier, et ces jours de maladie ne s'accumuleront pas. L'année de calendrier débutera en janvier 1982.

b) Dans le cas où un employé n'a pas été payé ses congés de maladie durant l'année, il aura droit d'être payé pour ces jours de maladie ou le solde de ses jours de maladie à la fin de l'année de calendrier.

c) Advenant qu'un employé prenne le total de ses jours de maladie à l'intérieur d'une même année avant même d'avoir acquis le maximum de jours prévus, cet employé sera rémunéré pour ces dits jours, cependant s'il quitte l'emploi de la Compagnie avant la fin de l'année d'acquisition, il devra rembourser la Compagnie pour le nombre de jours qu'il n'a pas accumulés dû au fait de son départ, en autant que l'employé signe une formule à cet effet.

19.03 Le partage des primes pour le programme d'assurance collective présentement en vigueur sera maintenu tel que déjà existant.

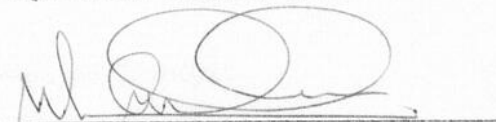
CLAUSE 20

DUREE DE LA CONVENTION

20.01 Cette entente couvrira une période de un (1) an commençant le 3 décembre 1981 et se terminant le 2 décembre 1982.

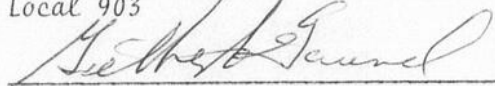
20.02 Si l'une ou l'autre des parties contractantes désire terminer ou modifier des conditions de ce contrat, un avis écrit devra être envoyé à l'autre des parties dans les quatre-vingt-dix (90) jours avant l'expiration de ce contrat. Cet avis devra être envoyé par lettre recommandée.

EQUIPEMENT LAURION LTEE

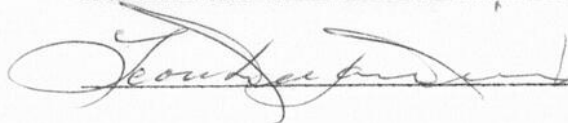


H. Szylo

CONSTRUCTION AND SUPPLY DRIVERS
and Allied Workers, Teamsters
Local 903



J. Arsenault



SIGNE CE 3^{ème} JOUR DE décembre 1981.

EQUIPEMENT LAURION LTEE

CLASSIFICATION ET ECHELLE DES SALAIRES
EMPLOYES DE BUREAU

<u>CLASSIFICATION</u>	<u>CLASSE</u>	<u>SALAIRE HEBDOMADAIRE</u>
Réceptionniste- Téléphoniste	A	\$245.00
	B	\$225.00
	C	\$205.00
Commis-dactylo	A	\$230.00
	B	\$210.00
	C	\$195.00
Secrétaire	Exécutive	\$305.00
	A	\$265.00
	B	\$235.00
	C	\$205.00
Commis de bureau	Sénior	\$305.00
	A	\$265.00
	B	\$230.00
	C	\$200.00
Commis de comptabilité	A	\$265.00
	B	\$235.00
	C	\$215.00
Magasinier	A	\$270.00
	B	\$230.00
	C	\$205.00
Commis au comptoir	A	\$330.00
	B	\$290.00
	C	\$255.00
Commis au Service		\$220.00
<u>Classification temporaire:</u>		
Secrétaire Achats et Ventes		\$275.00

EQUIPEMENT LAURION LTEE

ENTENTE RELATIVEMENT A LA CLAUSE SALARIALE

a) Il est entendu et convenu que 9% de l'augmentation salariale sera payé rétroactivement à la date d'accréditation, soit le 12 juin 1981, et que l'excédent, s'il y a lieu, sera payé à compter de la date d'acceptation de la convention collective, soit le 18 novembre 1981.

b) Il est entendu et convenu que la rétroactivité ne sera payée qu'aux employés à l'emploi de la Compagnie au moment de la signature de la convention collective.

c) Ceux qui ont atteint le sommet de leur classification ou dont l'augmentation est inférieure à 9%, leur salaire sera ajusté à 9%. Les employés concernés sont:

Gilles Bourdon - Commis au comptoir A

Léon Desjardins - Commis de bureau sénior

Lisette Marcoux - Commis de comptabilité B

d) Il est entendu et convenu que la Compagnie se réserve le droit de rémunérer un employé nouvellement embauché à un taux inférieur à sa classification n'excédant pas 10% et ce, durant toute sa période de probation. Sa rémunération sera majorée à son taux de classification à la terminaison de sa période de probation et ce, non rétroactif et si l'employé est confirmé dans son emploi.

EQUIPEMENT LAURION LTEE

LISTE D'ANCIENNETE

<i>Gilles Bourdon</i>	<i>17 avril 1964</i>
<i>Léon Desjardins</i>	<i>6 juillet 1973</i>
<i>Noella Cauchon</i>	<i>28 juin 1976</i>
<i>Guy Lalonde</i>	<i>3 février 1978</i>
<i>Johanne Simard</i>	<i>8 juin 1979</i>
<i>Gilles Coulombe</i>	<i>10 août 1979</i>
<i>Denise Nepton</i>	<i>1er juillet 1980</i>
<i>Monique Giroux</i>	<i>1er août 1980</i>
<i>Claudette Deschamps</i>	<i>14 octobre 1980</i>
<i>Lisette Marcoux</i>	<i>11 novembre 1980</i>
<i>Claudine Labranche</i>	<i>23 février 1981</i>

EQUIPEMENT LAURION LTEE

CLASSIFICATION DES EMPLOYES A LA SIGNATURE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

<u>Nom de l'employé</u>	<u>Classification</u>
Gilles Bourdon	Commis au comptoir A
Noella Cauchon	Commis au Service
Louise Cormier	Réceptionniste-Téléphoniste C
Gilles Coulombe	Magasinier B
Claudette Deschamps	Secrétaire B
Léon Desjardins	Commis de bureau sénior
Monique Giroux	Commis-dactylo A
Claudine Labranche	Secrétaire exécutive
Guy Lalonde	Commis au comptoir A
Lisette Marcoux	Commis de comptabilité B
Denise Nepton	Secrétaire Achats et Ventes *
Johanne Simard	Commis-dactylo C

* Classification temporaire