

No.

25689-01

NOM

Grande I.P.A. Pius d'Autan
Sté

VOIR AUSSI NO:
5482-02-448

M 23687-01

ANNEXE "B"

Entente par négociation
excluant 1.03 - 1.04 - 16.04
et les salaires.

CONVENTION COLLECTIVE intervenue

SA 82, 02, 47

ENTRE:

GROUPE I.P.A. PIECES D'AUTO LIMITEE

Ci-après appelé: "LA COMPAGNIE"
"L'EMPLOYEUR"



R. 14/1/82

ET:

COPIE CONFORME
André Plante
GREFFIER
DATE: 82-02-23
CONCILIATION ET ARBITRAGE
MINISTÈRE TRAVAIL & MAIN-D'OEUVRE (QUÉ.)

LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS
UNIS DE L'AUTOMOBILE, DE L'AEROSPATIALE
ET D'INSTRUMENTS AERONAUTIQUES D'AMERIQUE
(T.U.A.) section locale 1580

Ci-après appelé: "LE SYNDICAT" ou
"L'UNION"

CENTRE PRE-ARCHIVAGE
1982 0830
M.T.M.S.R.

ARTICLE 1.- JURIDICTION

- 1.01 Cette convention s'applique à tous les salariés dans l'unité de négociation suivante:

"tous les salariés, employés de bureau, à l'exception de la secrétaire du président et du directeur général, des vendeurs sur la route et des salariés déjà visés par des accréditations, tel qu'accrédité le 6 juin 1980.
- 1.02 Par les présentes, la compagnie reconnaît le syndicat comme l'agent négociateur exclusif pour et au nom de chacun et de tous les salariés inclus dans l'unité de négociation.

1.03

1.04

arbitrage
arbitrage

No. Greffe	SA82-02-447
No. Dossier	M17540-02
Région	06-05
Activité	5279-1
Affiliation	AUTRES 10

- 1.05 Les conditions de travail et les salaires de toute nouvelle occupation ou département couvrant les salariés régis par cette convention sont sujets à négociation entre les deux parties.
- 1.06 L'aliénation ou la concession totale ou partielle de l'entreprise autrement que par vente en justice n'invalide aucun certificat délivré par un commissaire-enquêteur, aucune convention collective, ni aucune procédure en vue de l'obtention d'un certificat ou de la conclusion ou de l'exécution d'une convention collective.
- Sans égard à la division, à la fusion ou au changement de structure juridique de l'entreprise, le nouvel employeur est lié par le certificat ou la convention collective comme s'il y était nommé et devient par le fait même partie à toute procédure s'y rapportant, aux lieu et place de l'employeur précédent.
- 1.07 La compagnie peut embaucher des étudiants entre le 1er mai et la fête du travail, ne dépassant pas cent vingt (120) jours. L'étudiant n'acquiert pas d'ancienneté.

ARTICLE 2.- DROITS DE LA DIRECTION

- 2.01 Le syndicat reconnaît que les fonctions habituelles de la direction qui ne sont pas restreintes par les autres dispositions de cette convention sont du ressort exclusif de la direction.
- 2.02 Le syndicat reconnaît à la compagnie le droit d'adopter, de modifier ou d'abroger, tout règlement raisonnable devant être observé par les salariés, ces règlements ne devant pas entrer en conflit avec les stipulations de la présente convention collective.

Les salariés et le syndicat doivent être informés par écrit de ces règlements et le syndicat peut contester en tout temps le caractère raisonnable d'un règlement donné lorsqu'il est utilisé pour discipliner un salarié.

ARTICLE 3.- NON-DISCRIMINATION


- 3.01 Aucune intimidation, menace, coercition ou discrimination ne peut être exercée ou tentée par la compagnie ou le syndicat contre un salarié à cause de son adhésion au syndicat ou de sa fonction de délégué ou d'officier ou de membre d'un comité syndical ou de sa participation aux activités syndicales ou du fait qu'il est impliqué dans un grief ou à cause de sa race, de ses croyances, de sa couleur, de son sexe, de son statut familial ou de ses opinions politiques.

- 3.02 Toute communication verbale ou écrite entre la direction et tout salarié est faite en français.

ARTICLE 4.- ACTIVITES SYNDICALES

- 4.01 a) La compagnie, par les présentes, reconnaît que le délégué syndical est mandaté pour s'occuper de toute question relevant de la présente convention ou de son application ou de son interprétation ou de tout problème survenant entre la direction et les salariés ou entre la direction et le syndicat, y compris les négociations pour le renouvellement de la présente convention.
- b) Il y a un délégué pour représenter l'unité de négociation. En l'absence de ce dernier, le syndicat avise l'employeur du nom du substitut.
- 4.02 Le délégué syndical ainsi que le substitut sont des salariés de l'unité de négociation nommés par le syndicat.
- 4.03 Le délégué syndical, après autorisation de son gérant, peut quitter son travail sans perte de salaire pour une période de temps raisonnable, afin de remplir ses obligations en vertu de cette convention ou participer à des rencontres avec les représentants de la compagnie.
- 4.04 Un représentant international et/ou le président de la section locale a droit de participer à toutes les réunions conjointes ayant lieu dans les locaux de la compagnie. Ce représentant peut entrer dans les locaux de la compagnie durant les heures de travail pour y rencontrer les salariés, à condition d'avoir au préalable obtenu l'autorisation du directeur général ou du chef du département.
- 4.05 Le syndicat a le droit d'afficher ses avis d'assemblée et tout autre avis sur un tableau installé par la compagnie à cette fin dans la cafétéria. L'avis est signé par un délégué syndical avec une copie à la compagnie.
- 4.06 A la demande du syndicat, la compagnie doit accorder un congé d'un maximum de sept (7) jours ouvrables consécutifs aux salariés désignés par le syndicat pour participer à des activités syndicales extérieures. Ce congé est considéré comme temps travaillé, sauf que la compagnie n'est pas tenue de payer leur salaire durant cette absence.

ARTICLE 5.- SECURITE SYNDICALE

- 5.01 Par les présentes, la compagnie s'engage à déduire chaque mois de la paie de chaque salarié régi par cette convention, une somme équivalente à sa cotisation syndicale et, dans les cas de nouveaux salariés, au droit d'entrée, et à remettre le total de ces déductions, par chèque, chaque mois, avant le dix (10) du mois suivant la perception, au se-
- 

crétaire financier du syndicat. La compagnie, en même temps, doit remettre au syndicat la liste des salariés de la paie desquels elle a déduit une telle somme.

- 5.02 Les salariés exclus de l'unité de négociation mais qui y seraient transférés sont régis par cet article à partir de la date de leur transfert à l'unité de négociation. La compagnie déduit le droit d'entrée une fois la période de probation terminée.
- 5.03 Comme condition du maintien de leur emploi, les nouveaux salariés embauchés par la compagnie doivent devenir membres du syndicat, après leur période de probation et le demeurer pendant la durée de cette convention collective. Les salariés actuellement membres du syndicat doivent eux aussi demeurer membres pendant la durée de cette convention collective.
- 5.04 La compagnie n'encourt aucune responsabilité vis-à-vis le syndicat ou vis-à-vis les salariés quant à la retenue de telle cotisation syndicale et de tel droit d'entrée, sauf l'obligation de faire la retenue mentionnée ci-haut et de verser au syndicat les montants perçus.

Le syndicat protège la compagnie contre toute réclamation qui peut survenir dans l'exécution des dispositions de cet article.

ARTICLE 6.- GRIEFS

- 6.01 Tout grief au sens du Code du travail, y compris toute sanction disciplinaire ou administrative, constitue un grief arbitral au sens de la présente convention collective.
- 6.02 Les deux parties conviennent que les griefs doivent être soumis et discutés aussi promptement que possible et pendant les heures de travail et ce, dans les dix (10) jours ouvrables de l'événement causant le grief. Toutefois, un grief portant sur une question monétaire doit être soumis dans un délai de six (6) mois de l'événement causant le grief.
- 6.03 Un grief est présenté et discuté de la manière suivante:


PREMIERE ETAPE:

Le grief est présenté au gérant par le délégué syndical, accompagné si nécessaire du (des) plaignant(s). Le gérant doit répondre au délégué syndical dans les deux (2) jours ouvrables suivant la discussion du grief.

- 6.04 DEUXIEME ETAPE:

Si le gérant ne rend pas sa décision dans les délais prescrits ou si la réponse n'est pas satisfaisante, le délégué syndical peut soumettre le grief par écrit au directeur général. La décision du directeur général

doit être transmise par écrit au délégué syndical dans les dix (10) jours ouvrables de la soumission du grief. Avant de rendre sa décision, le directeur général peut rencontrer le délégué syndical pour discuter dudit grief.

- 6.05 Si le grief n'est pas réglé dans les délais prévus au paragraphe 6.04, le délégué syndical peut alors, dans les deux (2) semaines suivant l'échéance des délais ci-haut mentionnés, demander la nomination d'un arbitre à qui le grief est soumis.
- 6.06 L'arbitre est la personne choisie de commun accord par les parties aux présentes. A défaut d'entente dans les dix (10) jours ouvrables, l'arbitre est choisi par le Ministre du travail, conformément aux dispositions du Code du travail.
- 6.07 Une erreur technique dans la soumission d'un grief ne l'invalide pas mais elle doit être corrigée avant le recours à l'arbitrage.
- 6.08 Il est convenu que si un grief n'est pas continué à l'étape suivante, ou si aucun grief n'est soumis dans un cas spécifique; tel défaut de continuer ou de soumettre un grief ne constitue pas un précédent en ce qui regarde l'incident qui a occasionné ou qui aurait pu occasionner un grief.
- 6.09 Lorsque, dans l'étude d'un grief, la direction interroge un salarié inclus dans l'unité de négociation, ce salarié doit être accompagné du délégué. La direction ne doit pas tenter de régler un grief sans la présence du délégué syndical ayant soumis le grief ou son représentant autorisé.
- 6.10 Dans un cas relatif à l'application de l'ancienneté ou relatif à une mesure disciplinaire ou à un congédiement administratif ou congédiement, le fardeau de la preuve incombe à la compagnie.
- 6.11 Les salariés appelés comme témoins par la compagnie devant un arbitre ne subissent de ce fait aucune perte de salaire.
- 6.12 L'arbitre ne fait qu'interpréter ou appliquer les stipulations de la convention collective et ne peut en aucun cas la modifier.
- 6.13 La sentence arbitrale est remise, autant que possible dans les trente (30) jours suivant la date de l'audition du grief à l'arbitrage.
- 6.14 La sentence arbitrale est finale et lie les parties et devient effective à la date stipulée par l'arbitre ou, si aucune date n'est stipulée, à la date de l'incident ayant causé le grief.
- 6.15 Lorsque l'incident causant le grief a entraîné une perte de revenus et/ou autres bénéfiques, l'arbitre a le pouvoir d'ordonner qu'une telle perte, en tout ou en partie, soit remboursée ou restaurée. Dans un cas disciplinaire, l'arbitre a le pouvoir d'ordonner une pénalité réduite.
- 

- 6.16 Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés à parts égales par les parties aux présentes.

ARTICLE 7.- GREVE OU LOCKOUT

- 7.01 Toute grève ou lockout ou toute autre forme de cessation concertée de travail sont interdits en toute circonstance pendant la durée de la convention collective.
- 7.02 Les dispositions du paragraphe 7.01 ne doivent pas être interprétées comme limitant ou restreignant les droits des parties en vertu des dispositions applicables du Code du travail.

ARTICLE 8.- ANCIENNETE

- 8.01 Aux fins de cette convention et à moins de stipulations contraires dans les présentes, "ancienneté" signifie la durée de service dans l'unité de négociation.
- 8.02 L'ancienneté d'un salarié ne compte pas tant qu'il n'a pas complété une période accumulée de soixante (60) jours de travail dans l'unité de négociation et ce, durant une période de six (6) mois consécutifs.
- Le salarié qui complète sa période de probation voit son ancienneté débiter soixante (60) jours de calendrier avant le moment où il termine ladite période de probation.
- Un étudiant n'acquiert pas d'ancienneté.
- 8.03 Jusqu'à ce qu'il ait des droits acquis d'ancienneté, un salarié peut être licencié sans qu'il ait le droit de formuler un grief contre ce licenciement.
- 8.04 Lorsqu'un salarié ayant des droits acquis d'ancienneté est absent du travail à cause d'un congé autorisé ou de suspension disciplinaire ou de maladie ou d'accident, ou pour toute autre raison acceptable, son ancienneté continue à s'accumuler pendant cette absence, dans les limites des dispositions du paragraphe 8.10 d).
- 8.05 Lorsqu'un salarié est mis à pied, son ancienneté continue à s'accumuler pendant la période de temps durant laquelle son nom figure sur la liste de rappel.
- 8.06 Lorsqu'un salarié est transféré à une occupation exclue de l'unité de négociation, son ancienneté continue à s'accumuler pendant douze (12) mois consécutifs de la date à laquelle ce transfert est devenu effectif.
- 8.07 Les salariés exclus de l'unité de négociation ne bénéficient d'aucun droit d'ancienneté en vertu de cet article. S'ils étaient, après la

signature de cette convention, transférés à l'unité de négociation, ils seraient, aux fins de cet article, considérés comme de nouveaux salariés.

- 8.08 Nonobstant toute disposition contraire dans les présentes, un salarié ayant des droits acquis d'ancienneté, qui est absent du travail en congé autorisé ou pour cause de maladie ou d'accident ou de suspension disciplinaire ou autre raison acceptable est considéré comme titulaire de son emploi. A son retour au travail, il reprend automatiquement son emploi, à condition d'être encore apte à faire le travail de façon satisfaisante.

Cependant, si durant la période d'absence, des changements dans le personnel de son emploi sont intervenus par suite de l'application du présent article, il est alors considéré comme ayant été déplacé à moins qu'il y ait dans son emploi, au moment du retour au travail, un titulaire ayant moins d'ancienneté.

- 8.09 La liste d'ancienneté des salariés actuellement dans l'unité de négociation est agréée par les deux parties et ne peut être changée sauf de la façon prévue dans cet article. Cette liste doit être maintenue à date par la compagnie et le syndicat doit être informé par écrit de toute modification.

- 8.10 Un salarié perd ses droits d'ancienneté:

- a) lorsqu'il quitte volontairement son emploi;
- b) lorsqu'il est congédié pour cause et que cette action n'est pas annulée ou modifiée par les parties ou par un arbitre;
- c) lorsqu'il omet, sauf tel que prévu au paragraphe 8.21, de reprendre le travail dans les cinq (5) jours ouvrables d'un avis de rappel au travail envoyé par la compagnie, par courrier recommandé, à sa dernière adresse connue; copie de cet avis doit être remise en même temps au syndicat;
- d) après avoir été absent ou mis à pied selon 8.04, pour une période, maximum douze (12) mois;
- e) après avoir été transféré à une occupation exclue de l'unité de négociation plus de douze (12) mois consécutifs.

REDUCTION DE LA MAIN-D'OEUVRE ET DEPLACEMENTS

- 8.11 Lorsque des honoraires d'équipe sont en vigueur, les salariés ayant le plus d'ancienneté parmi les salariés qualifiés dans une occupation donnée ont le droit de choisir leur équipe.
- 8.12 Tout salarié ayant des droits acquis d'ancienneté doit recevoir un avis d'au moins cinq (5) jours ouvrables ou, à défaut, le salaire régulier de cette période, avant toute mise à pied. Une copie de cet avis doit être remise en même temps au syndicat.

3

- 8.13 Dans tous les cas de réduction de la main-d'oeuvre, les salariés n'ayant pas de droits acquis d'ancienneté sont, en premier lieu, mis à pied. Si la réduction de la main-d'oeuvre s'étend davantage, les salariés ayant des droits acquis d'ancienneté sont alors mis à pied dans l'ordre inverse à leurs droits acquis d'ancienneté, le salarié ayant le moins d'ancienneté étant mis à pied en premier lieu, pourvu que ceux qui restent puissent exécuter le travail disponible.
- 8.14 Lorsqu'un salarié est déplacé de son emploi suite à une réduction de main-d'oeuvre, il a le droit d'exercer ses droits acquis d'ancienneté pour obtenir toute occupation où il y a un titulaire ayant moins d'ancienneté, pourvu qu'il puisse accomplir de façon satisfaisante le travail de ladite occupation.
- 8.15 Lorsqu'un salarié est incapable suite à une maladie de travail ou à un accident de travail de continuer à travailler dans son emploi régulier, il peut alors exercer ses droits d'ancienneté tout comme s'il était déplacé. A défaut, les parties peuvent, par entente mutuelle, déroger aux règles d'ancienneté afin de lui assurer un emploi.
- 8.16 La direction doit établir et maintenir à date la liste de rappel. Cette liste comprend le nom de tous les salariés ayant des droits acquis d'ancienneté mis à pied à cause d'une réduction de la main-d'oeuvre. Une copie de cette liste doit être affichée et maintenue à date.
- 8.17 Le nom d'un salarié mis à pied est maintenu sur la liste de rappel pour une période de douze (12) mois, selon 8.10 d).
- 8.18 AUGMENTATION DE LA MAIN-D'OEUVRE
- Dans les cas d'une augmentation de la main-d'oeuvre, les salariés dont le nom apparaît sur la liste de rappel doivent être rappelés au travail dans l'ordre de leurs droits d'ancienneté, le salarié ayant le plus d'ancienneté étant rappelé au travail en premier lieu pourvu qu'il puisse accomplir le travail.
- 8.19 Un salarié figurant sur la liste de rappel ne peut pas refuser de retourner au travail. Un salarié malade ou accidenté qui ne peut pas se présenter au travail est considéré comme absent et conserve ses droits pour les exercer ultérieurement dans la limite du 8.10.
- 8.20 Lorsqu'une vacance permanente (nouvelle occupation, promotion) se produit dans l'unité de négociation, un avis doit être affiché et le demeure pendant trois (3) jours ouvrables.
- 8.21 Dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la sélection du salarié, la compagnie doit afficher le nom du salarié qui comble la vacance s'il y a lieu.


- 8.22 Dans tous les cas d'emplois vacants de façon permanente (y compris tout nouvel emploi) ou de promotion, l'emploi est comblé sur la base des droits acquis d'ancienneté des salariés qui sont au travail ou sur les listes d'appel pourvu qu'ils puissent accomplir de façon satisfaisante le travail.
- 8.23 Un salarié qui, suite à l'application du présent article, est transféré de façon permanente à un autre emploi peut, dans les dix (10) jours ouvrables du transfert, choisir de retourner à son ancien emploi ou y être retourné par la compagnie s'il ne peut remplir l'occupation de façon satisfaisante.
- 8.24 Lorsqu'un salarié refuse une promotion ou un transfert, une telle action est sans préjudice à l'exercice ultérieur de ses droits acquis d'ancienneté.

ARTICLE 9.- DISCIPLINE

- 9.01 Un représentant international ou le délégué syndical a accès, sur demande, au dossier disciplinaire individuel des salariés.
- 9.02 Aucune plainte ne peut être enregistrée contre un salarié ni utilisée contre lui en tout temps à moins que ledit salarié et le syndicat en soient avisés par écrit dans les dix (10) jours ouvrables de la date à laquelle la compagnie prend connaissance de l'incident ou de l'événement provoquant la plainte.
- 9.03 Si un salarié impliqué dans un cas disciplinaire signe un document, il le fait seulement pour reconnaître le fait qu'il en est ainsi informé.
- 9.04 Toute plainte ou suspension enregistrée contre un salarié est annulée après douze (12) mois et ne peut plus être invoquée contre lui en tout temps.
- 9.05 Aucune rétrogradation n'est imposée en guise de mesure disciplinaire.
- 9.06 Le délégué syndical est présent à toute entrevue entre la direction et un salarié lorsqu'il y est question de sanction disciplinaire.
- 9.07 En cas de suspension ou de congédiement, on doit permettre au salarié impliqué d'en discuter immédiatement avec le délégué syndical dans un endroit choisi par la compagnie.

- 9.08 Lorsqu'un salarié ou un groupe de salariés refuse de pénétrer dans la propriété de cette compagnie lors d'un arrêt de travail autorisé par le syndicat accrédité quand il y existe une ligne de piquetage légale, ceci ne peut être considéré comme une violation de la présente convention et ne peut entraîner aucun congédiement ni mesure disciplinaire.

ARTICLE 10.- HYGIENE ET SECURITE

- 10.01 La compagnie reconnaît son obligation de fournir aux salariés un environnement sûr, hygiénique et propre au travail et doit prendre toutes les mesures nécessaires en vue de sauvegarder la sécurité et l'hygiène des salariés pendant les heures de travail. Le syndicat, pour sa part, collabore à la promotion de bonnes pratiques de sécurité et d'hygiène auprès des salariés dans l'unité de négociation. Les parties conviennent d'employer leurs efforts conjointement afin de réaliser ces objectifs.
- 10.02 Un comité de sécurité est établi dans la compagnie afin de réviser les méthodes de travail et les règlements sécuritaires et d'en établir de nouveaux lorsque des méthodes ou conditions contraires à la sécurité ou dangereuses existent.
- Ce comité comprend un représentant des salariés désigné par le syndicat et un représentant nommé par la compagnie.
- 10.03 Un représentant syndical du comité de sécurité peut s'absenter de son travail sans perte de salaire après avoir obtenu l'autorisation de son chef de département pour enquêter sur une situation de danger ou d'accident, pour accompagner l'inspecteur du gouvernement dans le département ou pour intervenir au moment où le travailleur exerce son droit de refus.
- 10.04 La compagnie doit prendre toute mesure appropriée en vue de sauvegarder la santé et la sécurité des salariés pendant les heures de travail.
- 10.05 Lorsqu'un salarié victime d'un accident de travail doit, après son retour au travail, retourner chez le médecin ou à l'hôpital pour y subir un examen ou un traitement, le salarié ne subit de ce fait aucune perte de salaire.
- 10.06 Lorsqu'un salarié est victime d'un accident de travail, il ne doit subir aucune réduction de salaire pour la journée de l'accident. S'il est envoyé chez lui ou à l'hôpital ou chez le docteur, la compagnie assume le transport.
- 

- 10.07 Le syndicat reçoit une copie de tout formulaire RE-1 rempli et signé par un salarié ayant subi un accident de travail et ce, dans un délai raisonnable.
- 10.08 La compagnie s'engage à faire respecter toutes les normes de santé et de sécurité qui seront prescrites par les lois du Québec s'y rattachant.

ARTICLE 11.- TAUX DE SALAIRES ET OCCUPATIONS

- 11.01 Toutes les occupations et les taux de salaire correspondants agréés par les deux parties sont énumérés à l'annexe "A" attachée aux présentes et qui en forme partie intégrante.
- 11.02 Chaque salarié doit être payé le taux de salaire prévu à l'annexe "A" pour son occupation.

Augmentation des taux de salaire

A compter de la ratification, tout salarié régi par cette convention collective voit son taux de salaire majoré selon l'échelle de temps définie à l'annexe "A" jusqu'à l'obtention du salaire maximum de sa classification.

- 11.03 a) Le salaire est payé le jeudi, pour la semaine finissant le dimanche soir à 24 heures, par chèque, pendant les heures de travail.
- b) Lorsqu'un congé survient le jour régulier de paie, le jour de paie est alors avancé d'un jour ouvrable.
- 11.04 a) Si une nouvelle occupation est établie ou une occupation actuelle est substantiellement modifiée pendant la durée de cette convention, le taux de salaire correspondant est établi par la compagnie. Si, dans les trente (30) jours de calendrier suivants, le syndicat n'est pas satisfait du taux de salaire établi par la compagnie, il peut soumettre le différend à la procédure d'arbitrage.
- b) Le salaire établi par la compagnie est maintenu, ou la décision de l'arbitre est appliquée rétroactivement, à la date à laquelle la compagnie a commencé à payer, à moins que l'arbitre ne fixe une autre date.
- c) L'annexe "A" est modifiée automatiquement pour inclure l'occupation et le taux de salaire correspondant.
- 11.05 a) Les conditions de travail et les salaires de toute occupation existante modifiée par un changement majeur ou une série de changements majeurs ou une série de changements mineurs et couvrant les salariés régis par cette convention sont sujets à négociation entre les parties.

Dans ce cas, le salarié demeure titulaire de son occupation à condition

que ledit salarié ait la capacité et les qualifications nécessaires pour accomplir le travail et si nécessaire, la compagnie lui fournit un entraînement pendant une période de temps suffisante ne devant pas excéder la période de probation prévue au paragraphe 8.02.

b) En vertu du paragraphe 11.05 a), si les parties ne peuvent s'entendre dans les dix (10) jours ouvrables d'une demande de rencontre à cet effet, un grief peut être soumis directement à l'arbitrage; cependant, la compagnie peut procéder immédiatement avec les changements prévus.

11.06 Lors d'une tempête de neige, le salarié, qui n'a pas été avisé préalablement de ne pas se présenter au travail, reçoit quatre (4) heures de travail ou paie s'il n'y a pas de travail, si la direction décide de ne pas ouvrir son établissement ou de retourner les salariés. L'avis peut être donné par la radio aux postes suivants: CJMS, CKAC, CKLM-FM, CFGL-FM, Radio-Canada.

ARTICLE 12.- HORAIRES DE TRAVAIL, TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE

- 12.01 La semaine de travail comprend trente-six heures et demie (36½), soit quatre (4) jours consécutifs de sept heures et demie (7½) chacun du lundi au jeudi inclusivement et une journée de six heures et demie (6½) le vendredi.
- 12.02 a) L'horaire de travail est le suivant du lundi au jeudi inclusivement:
- 8h30 du matin à 12h
13h à 17h
- 12.02 b) Pour la journée de vendredi, l'horaire de travail est défini comme suit:
- 8h30 du matin à 12h
13h à 16h
- 12.03 Ces horaires ne peuvent être modifiés ni diminués que par entente mutuelle.
- 12.04 Les salariés bénéficient de deux (2) périodes de repos par jour, de quinze (15) minutes chacune, l'une vers la moitié de la première partie de leur journée, l'autre vers la moitié de la seconde partie de leur journée.
- 12.05 Les salariés bénéficient d'une période payée de cinq (5) minutes immédiatement avant l'heure du repas et d'une autre période payée de cinq (5) minutes immédiatement avant la fin de leur journée de travail pour leur permettre de se laver.

- 12.06 Tout travail effectué en dehors des horaires prévus au paragraphe 12.02 est rémunéré comme suit:
- a) du lundi au vendredi taux et demi
 - b) le samedi taux et demi, (1½) pour les quatre (4) premières heures; taux double (2) par la suite.
 - c) le dimanche taux double
 - d) un jour de fête mentionné à l'article 13 taux double en plus du salaire régulier de la journée de fête.
- 12.07 Aux fins des dispositions du paragraphe 12.06, une période continue de travail supplémentaire sera considérée comme partie de la journée au cours de laquelle ladite période continue a débuté.
- 12.08 Lorsqu'un salarié accomplit du travail supplémentaire autorisé, il n'est jamais rémunéré moins d'une demi (½) heure au taux supplémentaire applicable.
- 12.09 Tout salarié ayant quitté les locaux de la compagnie et qui est rappelé au travail pour effectuer du travail en dehors de son horaire régulier est rémunéré au taux applicable, mais avec un minimum de trois (3) heures. Le même minimum s'applique dans le cas d'un salarié au travail le samedi, le dimanche ou un jour de fête.
- 12.10 Lorsque les salariés travaillent en continuité à leurs heures régulières et que la compagnie prévoit que ça va durer plus de deux (2) heures, les salariés ont droit à une période de repos de quinze (15) minutes au taux applicable avant de continuer.
- Au-delà de deux (2) heures de temps supplémentaire en continuité, le salarié arrête durant une demi (½) heure sans paie pour prendre un repas, pour lequel la compagnie donne une allocation de quatre (4) dollars la première année, quatre dollars et demi (4½) la deuxième année et cinq (5) dollars la troisième année.
- Par la suite, le salarié bénéficie d'une période de repos de quinze (15) minutes pour chaque période de deux (2) heures supplémentaire.
- 12.11 Les salariés bénéficient également d'une période payée de cinq (5) minutes pour se laver, immédiatement avant la fin de la période de travail supplémentaire.
- 12.12 Tout travail supplémentaire est accompli sur une base volontaire et doit être réparti équitablement entre tous les salariés acceptant d'effectuer le travail supplémentaire et travaillant régulièrement dans l'occupation concernée.

- 12.13 S'il se présente un problème de répartition de temps supplémentaire, le délégué syndical est mis au courant des heures supplémentaires effectuées par les salariés.

ARTICLE 13.- FETES

- 13.01 Les jours de fêtes suivants sont chômés et payés à raison de huit (8) heures au taux régulier du salarié:
- | | |
|-------------------|-------------------|
| -jour de l'An | -fête du travail |
| -2 janvier | -Action de Grâces |
| -Vendredi Saint | -24 décembre |
| -fête de la Reine | -Noël |
| -St-Jean-Baptiste | -26 décembre |
| -Confédération | -31 décembre |
- 13.02 Sauf en cas d'urgence, aucun travail n'est accompli un jour de fête.
- 13.03 Lorsque l'une ou l'autre des fêtes ci-haut mentionnées coïncide avec un samedi ou un dimanche, elle est, aux fins de la présente convention collective, célébrée le vendredi précédent ou le lundi suivant. La compagnie affiche sa décision au moins deux (2) semaines avant le congé en question. Avant de prendre sa décision, la compagnie consulte le délégué syndical au moins trois (3) semaines avant ledit congé ou lesdits congés.
- 13.04 Si, par proclamation des autorités fédérales, provinciales ou municipales, une des fêtes ci-haut mentionnées est reportée à un autre jour, les dispositions de cet article s'appliquent alors au jour indiqué dans la proclamation.
- 13.05 Pour avoir droit aux jours fériés et payés, tout salarié:
- a) doit avoir complété sa période de probation;
 - b) avoir été présent au travail le jour ouvrable précédant et celui suivant immédiatement ce congé, sauf si pour ces deux (2) jours en question, il est absent pour l'une ou l'autre des raisons suivantes survenue au cours de la semaine où la fête a lieu:
 - maladie
 - accident
 - décès
 - service de juré
 - permis d'absence pour activités syndicales
 - assignation devant: tribunal, commission, cour et conseil habilité à assigner des témoins.

- c) dans tous les cas où l'absence est acceptée, le salarié ne peut être payé de deux sources de bénéfice pour une même journée.

ARTICLE 14.- CONGES ANNUELS PAYES

- 14.01 Un salarié ayant moins d'un (1) an de service le 1er mai de l'année en cours a droit à des congés annuels payés d'un (1) jour pour chaque mois de service jusqu'à un maximum de dix (10) jours ouvrables. La paie de ces congés annuels payés représente quatre pour cent (4%) de ses revenus bruts durant la période de douze (12) mois précédant le 1er mai de l'année en cours.
- 14.02 Un salarié qui a complété un (1) an de service le 1er mai de l'année en cours a droit à deux (2) semaines de congés annuels payés durant l'année en cours. La paie de ces congés annuels payés représente quatre pour cent (4%) de ses revenus bruts durant la période de douze (12) mois précédant le 1er mai de l'année en cours.
- 14.03 Un salarié qui a complété quatre (4) ans de service le 1er mai de l'année en cours a droit à trois (3) semaines de congés annuels payés par année. Un salarié qui, par la suite, complète quatre (4) ans de service durant l'année en cours acquiert alors le droit à la troisième (3e) semaine de congés annuels payés. La paie de ces congés annuels représente six pour cent (6%) de ses revenus bruts durant la période de douze (12) mois précédant le 1er mai de l'année en cours.
- 14.04 Lorsque la paie de congés annuels payés prévue aux paragraphes 14.02 et 14.03 est inférieure au salaire régulier du salarié au 1er mai de l'année en cours, les congés annuels payés sont rémunérés au salaire régulier payé au moment des congés annuels payés du salarié à condition que ledit salarié ait complété cent soixante (160) jours de travail durant l'année de référence.
- 14.05 En plus des congés annuels payés prévus aux paragraphes 14.01, 14.02 et 14.03, s'il n'en a pas encore bénéficié durant l'année en cours, un salarié quittant l'emploi de la compagnie ou congédié durant l'année en cours a droit à la rémunération suivante au lieu de congés annuels payés, basée sur ses revenus bruts depuis le 1er mai de l'année en cours:
- a) un salarié ayant moins de quatre (4) ans de service: 4%
 - b) un salarié ayant plus de quatre (4) ans de service: 6%
- 14.06 Le choix des périodes de congés annuels payés se fait par ordre d'ancienneté.

Les salariés peuvent prendre leurs congés annuels payés auxquels ils ont droit à leur date d'éligibilité et d'une façon consécutive n'importe quand durant l'année. La compagnie permet à une personne à la fois de partir en congés annuels.

- 14.07 La cédule des congés annuels payés approuvée par la compagnie est affichée chaque année avant le 1er février.
- 14.08 Les congés annuels payés ne sont pas cumulatifs et aucun salaire n'est payé au lieu de congés annuels payés.
- 14.09 Le salarié doit recevoir sa paie de congés annuels payés avant son départ. La paie de congés annuels est payée par chèque séparé de la paie régulière.
- 14.10 Si l'une ou l'autre des fêtes prévues à l'article 13 coïncide pendant les congés annuels payés d'un salarié, ledit salarié a droit à une journée de congés payés additionnelle rémunérée à son taux régulier de salaire.
- 14.11 Un salarié mis à pied peut, au moment de la mise à pied, décider de ne pas retirer sa paie de congés annuels pour une période d'au plus six (6) mois.

ARTICLE 15.- AUTRES CONGES

- 15.01 Toute salariée enceinte a droit à un congé-maternité sans perte d'ancienneté et sans paie selon les règles de l'ordonnance générale numérotée 17.

La durée de la période d'absence est déterminée par le médecin traitant, mais en aucun cas, ne débute-t-elle plus tard que la fin du sixième (6e) mois de grossesse et en aucun cas, ne se termine-t-elle plus tôt que le deuxième (2e) mois après la naissance.

Si des complications dans la santé de la salariée ou de l'enfant surviennent au-delà du deuxième (2e) mois suivant la naissance, la salariée doit s'entendre avec la compagnie pour obtenir une prolongation d'absence.

De la date de son départ à son retour, la salariée maintient ses droits d'ancienneté et sa garantie d'emploi à son retour au travail; cependant, la durée de cette absence ne peut excéder douze (12) mois.

- 15.02 Un congé de deuil de trois (3) jours ouvrables, sans perte de salaire, est accordé aux salariés dans le cas du décès du conjoint et d'un enfant.

Un congé de deuil de trois (3) jours de calendrier, sans perte de salaire, est accordée aux salariés dans le cas du décès du père, de la mère, du frère, de la soeur, du beau-père et de la belle-mère.

Dans le cas du beau-frère, de la belle-soeur, du grand-père et de la grand-mère, le jour des funérailles est accordé sans perte de salaire.

- 15.03 Lorsque, durant ses heures normales de travail, un salarié est appelé

à agir comme juré, la période d'absence du travail est considérée comme temps travaillé et son salaire régulier lui est payé en conséquence, moins l'indemnité de juré, sur présentation de preuve de sa présence en cour et d'un état d'indemnité de la cour.

- 15.04 Lorsqu'un salarié est appelé à comparaître devant une cour à titre de salarié de la compagnie ou dans une cause impliquant la compagnie, la période d'absence est considérée comme temps travaillé et rémunérée au taux régulier du salarié.
- 15.05 Tout salarié ayant droit de vote au cours d'élections fédérales, provinciales, municipales ou scolaires doit bénéficier, sans perte de salaire, d'un congé prévu par la loi en vue d'exercer son droit de vote.
- 15.06 Lorsqu'un salarié se présente comme candidat au cours d'élections fédérales, provinciales, municipales ou scolaires, il a droit à un congé d'absence, sans perte d'ancienneté et sans paie pendant la période de sa mise en nomination jusqu'au lendemain de l'élection.
- 15.07 La compagnie peut accorder un congé sans paie à tout salarié qui en fait la demande pour des raisons justifiées.
- 15.08 Un salarié peut s'absenter du travail, sans salaire, le jour du mariage de l'un de ses enfants.

Un salarié peut s'absenter du travail sans perte de salaire, pendant deux (2) jours à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un de ses enfants. Ces jours ne sont pas nécessairement consécutifs. Pour les autres jours, excepté celui de la naissance, il doit aviser la compagnie la veille de la prise de l'absence.

ARTICLE 16.- SECURITE SOCIALE

- 16.01 La compagnie s'engage à remettre une copie de la police maîtresse du programme d'assurance couvrant les salariés de l'unité de négociation et s'engage à maintenir ledit plan.
- 16.02 De plus, sur avis de l'une ou l'autre des parties, les discussions peuvent être entamées concernant la possibilité de changer le programme d'assurance en tout ou en partie, ou même de changer d'assureur, si cela n'a pas pour effet d'augmenter le coût à la compagnie.
- 16.03 Les primes d'assurances vie et maladie *et certaines participations à part égales par les parties*
- 16.04 Tout salarié a droit à douze (12) jours de congé-maladie payés par année contractuelle. Ces congés ne sont pas cumulatifs ni payables au départ du salarié et les premières journées ouvrables de toute absence pour maladie ne sont pas payées.

Ch. 7.10.92
Ch. 7.10.92

Ces absences doivent être justifiées et un rapport médical peut être exigé si les maladies sont fréquentes ou de longue durée ou si la compagnie soupçonne une fausse déclaration. Les jours d'absence maladie non utilisés au cours de l'année sont payables à la fin de chaque année contractuelle au taux moyen de l'année en cours.

ARTICLE 17.- ALLOCATIONS DIVERSES

- 17.01 Lorsque dans l'exercice de ses fonctions, un salarié est appelé à prendre un ou des repas sur la route, la compagnie lui accorde une indemnité de quatre (4) dollars la première année, quatre dollars et demi (\$4.50) la deuxième année et cinq (5) dollars la troisième année du contrat. La compagnie prévoit que le salarié doit faire un arrêt d'une heure sans paie pour prendre ce repas.
- 17.02 Lorsqu'un salarié doit se déplacer pour fins d'affaires de la compagnie, soit que la compagnie lui fournisse le moyen de transport nécessaire ou si elle demande au salarié de prendre sa propre voiture, elle le rembourse à \$0.23 le kilomètre la 1ère année, \$0.27 le kilomètre la 2e année et \$0.30 le kilomètre la 3e année du contrat. La compagnie paie aussi le stationnement et le péage d'autoroute s'il y a lieu. Le salarié est libre de prendre sa voiture.

ARTICLE 18.- DIVERS

- 18.01 Lorsque les parties aux présentes ou l'une des parties aux présentes renonce à l'une ou l'autre des dispositions de cette convention, une telle action, à moins d'une entente mutuelle contraire, ne constitue pas un précédent dans l'application ultérieure des dispositions ci-incluses.
- 18.02 Toute disposition de cette convention qui enfreindrait la législation fédérale, ou provinciale est considérée nulle et non avenue sans que cela affecte la validité des autres dispositions ci-incluses.
- 18.03 La direction doit fournir au syndicat, à la signature de la convention, une liste de tous les salariés inclus dans l'unité de négociation, indiquant leur nom, numéro d'emploi, date d'ancienneté, occupation, classification et taux de salaire. Le président de l'unité de négociation doit être immédiatement informé par écrit de toute modification, addition ou suppression à ladite liste.
- 18.04 La compagnie s'engage à remettre au président de l'unité de négociation une copie de tout avis affiché par elle à l'intention des salariés, y compris la liste d'ancienneté.
- 18.05 Le syndicat doit fournir à la compagnie et la compagnie au syndicat,

le nom de toutes les personnes autorisées à accomplir une fonction quelconque en vertu de cette convention.

- 18.06 Sauf l'exception mentionnée à 5.01 de la présente convention collective, tout avis ou document envoyé au syndicat en vertu de la présente convention doit être envoyé à l'adresse suivante:

Travailleurs Unis de l'Automobile (TUA)
Section locale 1580
7811, Louis-H.-Lafontaine, suite 203
Anjou, Québec H1K 4E4

Cette adresse peut être changée sur simple avis écrit du syndicat.

ARTICLE 19.- DUREE ET RENOUVELLEMENT

- 19.01 La présente convention est en vigueur à compter de sa ratification et le demeure *jusqu'au 31 septembre 1984*
- 19.02 Durant les quatre-vingt-dix (90) jours précédant la date d'expiration de la convention, chaque partie peut informer l'autre partie par écrit qu'elle désire y mettre fin, la modifier ou négocier une nouvelle convention.
- 19.03 Si un avis est donné conformément au paragraphe 19.02, les deux parties doivent se rencontrer dans les huit (8) jours suivant l'avis afin de commencer les négociations.
- 19.04 La présente convention collective est en vigueur jusqu'à ce que les parties aient droit à la grève ou au lockout selon le Code du travail.

3

1982	1983	1984
1 mars	5 mars	11 mars
5 juin	12 juin	18 juin
12 septembre	19 septembre	25 septembre

ANNEXE "A"

SALAIRES

Les salaires sont augmentés suivant la formule d'indexation du coût de la vie existante dans la convention collective en partant des taux suivants, à la date de la ratification.

après 10 mois	A
après 7 mois	B
après 3 mois	C



au 1er mars

NOUVEAUX SALAIRES

A l'embauche, la compagnie paie \$0.30 l'heure de moins que la classification du poste occupé par le nouveau salarié et après trois (3) mois, il reçoit le taux apparaissant à la classe "C" ou à la classe "B". Par la suite, le nouveau salarié obtient le maximum du taux de sa classification selon l'échelle des taux de salaire applicable.

INDEXATION AU COUT DE LA VIE

- a) En plus des taux de salaires prévus à l'Annexe "A", les salariés reçoivent une indexation au coût de la vie de \$0.01 l'heure pour chaque .3 de point de hausse dans l'indice des prix à la consommation (1971-100) tel que publié par Statistiques Canada, la base de l'allocation étant l'indice publié durant le mois de septembre 1981.
- b) L'indexation au coût de la vie est augmentée ou diminuée selon la fluctuation de l'indice des prix à la consommation mais en aucun cas, les salaires ne peuvent être inférieurs à ceux prévus au tableau ci-haut de la présente annexe.
- c) Le premier ajustement a lieu à compter du début de la première période de paie suivant la publication par Statistiques Canada de l'indice des prix à la consommation en décembre 1981. Par la suite, les ajustements dans l'indexation au coût de la vie ont lieu une fois par trimestre et sont effectifs à compter du début de la période de paie tel que défini ci-bas:

Les dates des prochains ajustements sont les suivantes:

1981	1982	1983	1984
	7 mars	6 mars	11 mars
	6 juin	12 juin	10 juin
	12 septembre	11 septembre	9 septembre
6 décembre	12 décembre	11 décembre	

d. À LA FIN DE CETTE COLLECTIVE, L'INDICE DES PRIX À LA CONSOMMATION (1971-100) EST DE 100.00

RAJUSTEMENT ANNUEL FORFAITAIRE

A la fin de la 2e année et de la 3e année contractuelle, la compagnie accorde "en montant forfaitaire" la différence entre le coût moyen de l'indexation du coût de la vie et la différence de l'indexation du coût de la vie en prenant les chiffres comparatifs de l'indexation d'une extrémité à l'autre de l'année au taux horaire original de l'année de référence.

La compagnie accorde en montant forfaitaire pour les heures travaillées en 1981 entre le 27 juin et la ratification aux salariés qui sont encore à l'emploi de la compagnie au moment de la ratification les sommes calculées aux conditions suivantes:

- au prorata du nombre de mois travaillés
- aux salariés encore sur la liste de rappel au moment de la ratification
- la somme de en montant forfaitaire.

arbitrage →

EN FOI DE QUOI, chacune des parties aux présentes signe cette convention collective de travail, par l'entremise de ses représentants autorisés, ce

_____ jour d _____ 1981.

POUR LA COMPAGNIE:

POUR LE SYNDICAT:



VOIR AUSSI NO:
SA 82-02.447

SA 82, 02, 448

25689-01

G

PROVINCE DE QUEBEC

DANS LE DIFFEREND INTERVENU ENTRE

INTERPROVINCIAL AUTOMOTIVE LIMITEE

ci-après appelé l'employeur

ET

SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS
UNIS DE L'AUTOMOBILE, DE L'AERONAUTIQUE,
DE L'ASTRONAUTIQUE ET DES INSTRUMENTS
ARATOIRES D'AMERIQUE, SECTION LOCALE 1580

ci-après appelé le syndicat

A L'HONORABLE MINISTRE DU TRAVAIL, DE LA MAIN-D'OEUVRE ET
DE LA SECURITE DU REVENU DU QUEBEC, LE CONSEIL D'ARBITRAGE
A L'HONNEUR DE FAIRE RAPPORT.

DECISION ARBITRALE

Le quinzième jour de mai 1981, l'honorable ministre du travail, de la main-d'oeuvre et de la sécurité du revenu qu Québec donnait suite à l'accord intervenu entre M. Jacques Henry, arbitre patronal, et M. Jean-Guy Girouard, arbitre syndical, le priant de nommer le soussigné pour agir comme président du conseil d'arbitrage qui déciderait du litige intervenu entre les parties susmentionnées.

La première réunion du conseil d'arbitrage avec convocation aux parties eut lieu le 25 juin 1981 et, à cette date, les représentants des parties, savoir M. Roland Francis, pour le syndicat, et M. Réal Arseneau, c.r.i., pour l'employeur, déclarèrent ne pas avoir d'objection de principe quant à l'imposition par le conseil d'arbitrage, du contenu de la convention collective.

Donnant suite à cette précision, le tribunal avisa donc l'honorable ministre du travail, de la main-d'oeuvre et de la sécurité du revenu et les parties au différend, qu'il entendait statuer sur le contenu d'une convention collective. A cet effet, il faisait parvenir à l'honorable ministre et aux parties le télégramme suivant:

COPIE CONFORME
André Plante
GREFFIER
DATE: 82-02-23
CONCILIATION ET ARBITRAGE
MINISTÈRE TRAVAIL & MAIN-D'OEUVRE (QUÉ.)

Monsieur le ministre,

Les parties devant le tribunal ont manifesté l'intention commune de voir le conseil d'arbitrage procéder à l'imposition d'une première convention collective.

Le conseil informe donc le ministre du

1...

travail, de la main-d'oeuvre et de la sécurité du revenu qu'il procédera à l'imposition de la première convention collective entre les parties en vertu du chapitre IV, section 1.1 du Code du travail et plus particulièrement de l'article 93.4.

Signé unanimement par:

Me Marc Gravel, président,
M. Jacques Henry, arbitre patronal,
M. Jean-Guy Girouard, arbitre syndical.»

Cette décision prise, les parties ont procédé à exposer au conseil les points en litige, leur preuve à l'appui de leurs demandes ou objections.

Le ou vers le 8 septembre 1981, M. Roland Francis, représentant international des travailleurs unis de l'automobile et procureur syndical, avisait le président du conseil de la démission de M. Jean-Guy Girouard, arbitre syndical, et suggérait à l'honorable ministre la nomination de M. Michel Deveault pour le remplacer.

La séance qui avait été convoquée pour le 10 septembre 1981, à 9.30 heures de l'avant-midi n'eut donc pas lieu et le greffier du conseil, M. André Plante, avisa le conseil et les parties du report de cette séance au 17 septembre 1981 à 13.00 heures, au bureau du ministère à Montréal. La session du 17 septembre 1981 eut lieu et une autre fut fixée au 16 octobre 1981.

A cette dernière date, les parties étaient en négociations et les représentants demandèrent au conseil d'arbitrage de surseoir à l'audition, afin de leur permettre d'avancer dans leurs négociations. Le conseil accéda à cette requête conjointe, l'affaire fut reportée sine die et il fut convenu que l'une ou l'autre des parties pourrait demander la convocation d'une autre séance d'arbitrage advenant le cas où les pourparlers seraient infructueux.

C'est ainsi que les parties furent reconvoquées le 14 décembre 1981. A ce moment-là, elles avisèrent le conseil que tous les points de la convention collective avaient fait l'objet d'entente, à l'exception des articles 1.03, 1.04 et 16.04, et que demeuraient en suspens les questions de la rémunération et de la rétroactivité. Le conseil demanda alors aux parties de produire le texte total des ententes intervenues entre elles et ce texte parvint au président du conseil le 14 janvier 1982. Ce texte est inclus à la présente décision comme portant le numéro B des annexes et doit en faire partie intégrante.

Quant au reste, les renouvellements de mandat ont été demandés en temps et lieu et la nomination de M. Michel Deveault en remplacement de M. Jean-Guy Girouard en qualité d'arbitre syndical a été acceptée par tous.

DECISION SUR LES POINTS EN SUSPENS

ARTICLE 1.03

Le syndicat demande l'inclusion à la convention collective du texte suivant:

«La compagnie peut accorder des sous-contrats si cela n'a pas pour effet de provoquer la mise à pied ou une perte de salaire aux employés de l'unité de négociation.»

Après avoir mûrement délibéré, le conseil conclut qu'il y a lieu de faire droit à cette demande en la modifiant pour qu'il soit bien certain que seuls les employés qui ont acquis des droits d'ancienneté chez l'employeur sont protégés par la réserve.

En conséquence, le conseil décrète l'article suivant:

1.03 *«La compagnie peut accorder des sous-contrats si
DECISION cela n'a pas pour effet de provoquer la mise à
 pied ou une perte de salaire aux employés de l'u-
 nité de négociation qui ont acquis des droits
 d'ancienneté en vertu des articles 8.02 et 8.03
 de la convention collective.»*

ARTICLE 1.04

Le syndicat demande l'inclusion à la convention collective du texte suivant:

«Les travaux accomplis normalement par les employés régis par cette convention ne seront pas, pendant la durée de cette convention, accomplis par des personnes exclues de ladite convention, sauf s'il s'agit d'entraînement, d'expérimentation ou lorsqu'aucun employé de l'unité de négociation ne peut effectuer un travail nécessitant une action immédiate et devant être accomplie en dehors des heures de travail. Aux fins du présent paragraphe, les périodes de repos et/ou de repas seront réputées être en dehors des heures de travail.»

Il est vrai que ce texte se retrouve dans la convention collective produite sous la cote S-8 entre U.A.P. Inc. et les TUA, local 1580. Elle existe aussi pour la section des employés d'entrepôts chez I.A.P. (S-12) à l'article 1.04.

Toutefois, le conseil n'est pas convaincu qu'il y a lieu d'inclure cet article maintenant dans sa décision et ce, pour les motifs suivants:

- 1° le nombre très restreint d'employés regroupés par l'unité d'accréditation bureau ,

- 2° l'absence de description de tâches et de fonctions,
- 3° la difficulté de départager les tâches de la gérance et les tâches purement cléricales,
- 4° le fait qu'il s'agisse d'une première convention collective.

En effet, le conseil ne croit pas opportun, lors de l'imposition d'une première convention collective, de statuer sur une clause comme celle-ci, alors qu'il n'a pas été démontré que les tâches des employés soumis à l'accréditation et les tâches des employés cadres ne se chevauchent pas. Il est extrêmement difficile, voire impossible de faire droit à une telle demande, puisque le conseil n'a pas devant lui une preuve lui permettant de croire que les tâches sont décrites de façon exhaustive et qu'il existe une compartimentation certaine entre ce qui appartient aux cadres et ce qui appartient aux employés de bureau.

Voulant empêcher que l'inclusion d'un tel article dans une première convention collective donne suite à des disputes continuelles, le conseil préfère laisser aux parties pendant la durée de sa décision, le soin d'établir des descriptions de tâches telles qu'il pourra être avantageux lors de la prochaine négociation collective, de voir à la compartimentation et à l'exclusivité réclamées.

1.04 Il est actuellement trop tôt pour faire droit à
DECISION une telle demande.

ARTICLE 16.04

Le syndicat fait la demande suivante qui se retrouve à l'article 16.02 de la convention collective signée entre cet employeur et le groupe de l'atelier (exhibit S-12):

16.04 «Tout salarié a droit à douze (12) jours de congé-maladie payés par année contractuelle. Ces congés ne sont pas cumulatifs ni payables au départ du salarié et la première journée ouvrable de toute absence pour maladie n'est pas payée.

Ces absences doivent être justifiées et un rapport du médecin peut être exigé si les maladies sont fréquentes ou de longue durée. Les jours d'absence maladie non utilisés au cours de l'année sont payables à la fin de chaque année contractuelle au taux moyen de l'année en cours.»

L'employeur accepterait ce texte, mais augmenterait à trois jours le délai de carence.

Le conseil croit que la première phrase du deuxième alinéa est suffisante pour permettre à l'employeur de contrôler l'absentéisme chronique. Il est douteux que trois jours de carence puissent faire une différence sur le niveau des absences. On doit aussi tenir compte du fait que les employés d'ateliers et d'entrepôts jouissent déjà d'une telle disposition. Il s'agit ici d'un cas où il y a lieu que la convention «bureau»

ait la même clause que la convention de l'atelier.

16.04

DECISION Demande syndicale acceptée telle quelle.

SALAIRES

Quant aux salaires, le syndicat réclame un salaire identique à celui qui est payé aux gens d'atelier, mais en le prenant de façon hebdomadaire à l'atelier, ce qui donne un salaire de base de 290.68\$ divisé toutefois par le nombre d'heures faites par l'unité de bureau qui, au lieu d'être de 38 heures et demie par semaine est de 36 heures et demie.

Le salaire à l'atelier est de 7.55\$ l'heure, alors que la demande syndicale «bureau» porterait le salaire à 7.96\$ l'heure.

Le conseil d'arbitrage ne croit pas devoir accéder à cette demande puisqu'il y aurait là une injustice certaine entre des employés d'un même employeur seulement au motif d'un calcul fictif qui ne tient pas compte de la réalité.

Le conseil en vient à la conclusion que le taux de salaire qui doit s'appliquer aux employés recouverts par l'unité d'accréditation «bureau» doit être de 7.55\$ l'heure.

Ainsi donc, à l'annexe «A» «Salaires», on devra lire ce qui suit:

«Après 10 mois	A	7.55\$
après 7 mois	B	6.98\$
après 3 mois	C	5.95\$.»

Quant aux salaires à être accordés à M. Normand Guérard et Mme Marielle Francoeur, salaires qui dépassent actuellement le taux accordé sur l'échelle unique par le conseil d'arbitrage, il y a lieu que ce salaire soit étoilé à 316.68\$, mais passe, pour l'une et l'autre personne, à 8.20\$ l'heure pour être ensuite rajusté à chaque période d'indexation selon le montant accordé à tous les salariés moins .10¢ l'heure pour permettre l'intégration à l'échelle générale des autres salariés.

INDEXATION AU COÛT DE LA VIE

Les articles a), b) et c) du texte de l'indexation au coût de la vie apparaissent à l'annexe «A», page 20, des ententes ci-incluses.

Toutefois, nous ajoutons le paragraphe d) qui a

/...

été objet d'une entente, mais a été reproduit seulement au crayon sur cet original:

«d) Aux fins de cette convention, l'allocation du coût de la vie est considérée comme incluse au salaire pour le calcul de la paie, les augmentations générales annuelles, jours de fêtes, congés annuels, absences payées, etc.»

RAJUSTEMENT ANNUEL FORFAITAIRE

Le texte du deuxième paragraphe de la page 21 des ententes doit être modifié dans le sens que le conseil ne voit aucun motif de ne pas accorder aux salariés de bureau le montant qui a été objet de l'entente entre l'employeur et le groupe de l'atelier.

Le texte devra donc se lire de la façon suivante:

«La compagnie accorde en montant forfaitaire pour les heures travaillées entre le 27 juin 1981 et la date de la présente décision aux salariés qui sont encore à l'emploi de la compagnie le jour de cette décision les sommes calculées aux conditions suivantes:

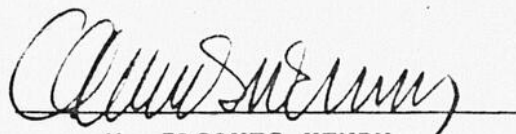
- au prorata du nombre de mois travaillés
- aux salariés encore sur la liste de rappel au moment de la décision arbitrale
- la somme de 400.00\$ en montant forfaitaire.»

Les parties se sont entendues pour que la convention collective soit en vigueur jusqu'au 17 septembre 1984 et cette convention entre en vigueur selon la Loi.

Pour rendre la présente décision, le conseil d'arbitrage a suivi les lignes de conduite dictées par les articles 93.6 et 81 du Code du travail du Québec.

Et, monsieur le ministre, le conseil vous fait rapport en ce sens.

FAIT A ST-LAMBERT, ce 23 février 1982



M. JACQUES HENRY
arbitre patronal



M. MICHEL DEVEAULT
arbitre syndical



ME MARC GRAVEL
président