

8593-6

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  Depot refuse

Objet	<input checked="" type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-26917-01
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
				84-06-01	86-10-01	45

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> L'Association des Employés des Entreprises Hamelin 10802-A Lajeunesse Montréal, QC. H3L 2E8 2	<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Les Entreprises Hamelin Inc 150 boul. Industriel Boucherville, QC. J4B 2X3
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties <input checked="" type="checkbox"/> Les Entreprises C.T.P.S. Inc Att: M. Michel Craig 10802 Lajeunesse C.P. 415 Ahuntsic Montréal, QC. H3L 3M9	Région 06-06 Activité 1650 (5) Affiliation 12

8593-6

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

**Remarques**

- ENTENTE: Amendement à la convention collective. Durée voir lettre ci-jointe.
- Dans votre dossier au Ministère, le nom de l'employeur figure comme suit: ENTREPRISES HAMELIN DIVISION DE GROUPE HAMELIN INC.

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David/dg	86-10-17

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

ENTENTE INTERVENUEENTRE: LES ENTREPRISES HAMELIN INC.ET : ASSOCIATION DES EMPLOYES DES ENTREPRISES HAMELIN

'86 SEP 22 15:08

SUJET: Amendement à la convention collective de travail.BCCT  
MONTREAL  
MESSENGER

Les parties ont convenu comme suit:

. Que l'article 28.01 (Durée de la convention) - 1er paragraphe se lise comme suit:

"La présente convention entrera en vigueur le 1er juin 1984 et le demeurera jusqu'au 1er octobre 1986."

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Boucherville, ce 19<sup>ème</sup>  
jour de Septembre 1986.ENTREPRISES HAMELIN INC.

J. J. L. L.  
Jean-Denis Valiquette

ASSOCIATION DES EMPLOYES DES  
ENTREPRISES HAMELIN

R. P.  
Ronald Pagnon  
D. A.  
Mario Beaudry  
Michel Lefebvre

ENTENTE INTERVENUE

*Recherche  
pour lettre  
de G. Lalonde*

ENTRE: LES ENTREPRISES HAMELIN INC.

ET : ASSOCIATION DES EMPLOYES DES ENTREPRISES HAMELIN

'86 SEP 22 15:08

SUJET: Amendement à la convention collective de travail.

BOGT  
MONTREAL  
MESSAGER

*mt*

Les parties ont convenu comme suit:

. Que l'article 28.01 (Durée de la convention) - 1er paragraphe se lise comme suit:

"La présente convention entrera en vigueur le 1er juin 1984 et le demeurera jusqu'au 1er octobre 1986."

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Boucherville, ce 19<sup>ème</sup> jour de Septembre 1986.

ENTREPRISES HAMELIN INC.

ASSOCIATION DES EMPLOYES DES  
ENTREPRISES HAMELIN

*Jacques Sola*  
*Jean-Marie Valiquette*

*[Signature]*  
*Ronald Piquet*  
*Luc Aubert*  
*Marion Beaudry*  
*Michel Doherty*



MONTRÉAL, le 9 octobre 1986

Monsieur Michel Craig,  
LES ENTREPRISES C.T.P.S. INC.,  
10802, rue Lajeunesse,  
C.P. 415,  
Ahuntsic,  
Montréal, Qc  
H3L 3M9

SUJET : L'Association des employés des  
Entreprises Hamelin  
-et-  
ENTREPRISES HAMELIN  
Dossier : M-26917-01

-----  
Monsieur,

Le 22 septembre 1986, nous avons reçu pour dépôt les documents suivants dans le dossier ci-haut mentionné.

- 5 copies d'une entente intervenue entre les parties ayant pour effet de modifier la durée de la convention collective;
- 5 copies d'une convention collective intervenue entre les parties pour une durée de trois ans (du 1er juin 1986 au 31 mai 1989).

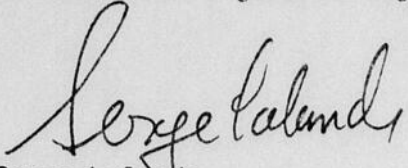
Vous recevrez sous peu le certificat officiel attestant le dépôt de ces documents.

... 2/

Soyez avisé toutefois que, malgré l'entente des parties réduisant la durée de la convention collective, la date originale de terminaison de la convention collective continuera d'apparaître à notre fichier, considérant le caractère d'ordre public des délais de l'article 22 du Code du travail.

Recevez, Monsieur, l'expression de mes sentiments distingués.

Le Commissaire général adjoint,



Serge Lalonde.

SL/dc

c.c. - Entreprises Hamelin.

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

08593-6

Objet	<input checked="" type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres				Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-26917-01
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	
	84-06-08	84-06-14		84-06-01	87-05-31	45	

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> L'Association des Employés des Entreprises Hamelin 10802-A Lajeunesse Montréal, QC. H3L 2E8	<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Les Entreprises Hamelin Inc 1365 rue Newton Boucherville, QC. J4B 5E2
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties <input checked="" type="checkbox"/> Les Entreprises C.T.P.S. Inc Att: M. Michel Craig 10802 Lajeunesse C.P. 415 Ahuntsic Montréal, QC. H3L 3M9	E.V. Mème et 115 de Lauzon, Boucherville  Région — 06-06 — Activité — 1650 (5) — Affiliation — 10 —

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

Voir au verso pour les codes

Remarques

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David/dg	84-07-26

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

RECHERCHE

TABLE DES MATIÈRES

PAGE

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

LES ENTREPRISES HAMELIN INC.  
1365 Newton et 115 de Lauzon  
Boucherville, Québec

ET

L'ASSOCIATION DES EMPLOYES  
DE ENTREPRISES HAMELIN

10.

84 JUN 14 -9:33  
MONTREAL  
MESSAGER

TABLE DES MATIERES

---

<u>ARTICLE</u>	<u>DESCRIPTION</u>	<u>PAGE</u>
1	RECONNAISSANCE SYNDICALE	1
2	COOPERATION - BUT	1
-	INTERPRETATION DES TERMES	2
-	NOTES	3
3	DROITS MUTUELS	4-5
4	SECURITE SYNDICALE	6
5	RETENUE SYNDICALE	6
6	AFFICHAGE D'AVIS	7
7	REPRESENTATION DES SALARIES	7-8
8	ANCIENNETE	8-9-10
9	POSTE VACANT	10-11-12-13
10	MISE A PIED ET RE-EMBAUCGAGE	13-14-15
11	SUSPENSION, CONGEDIEMENT, MESURES DISCIPLINAIRES	16
12	SALAIRE ET PAIE	17
13	BIEN-ETRE, SANTE ET HYGIENE	17
14	HEURES DE TRAVAIL	18
15	TEMPS SUPPLEMENTAIRE	19-20
16	JOURS DE FETES CHOMES ET PAYES	21
17	VACANCES	22-23
18	CONGES DE MALADIE	24
19	CONGES SPECIAUX	25-26
20	CONGES DE MATERNITE	26
21	ASSURANCE	27
22	PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS	27-28-29
23	CONDITIONS GENERALES DE TRAVAIL	30
24	SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL	31
25	CHANGEMENTS TECHNIQUES ET AUTRES	32
26	REGLEMENTS DE LA COMPAGNIE	32
27	ACCIDENT DE TRAVAIL	33
28	DUREE DE LA CONVENTION	34
 <u>ANNEXES</u>		
A	SALAIRES	-
B	REGLEMENTS DE LA COMPAGNIE	-

ARTICLE 1 - RECONNAISSANCE SYNDICALE

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

ARTICLE 2 - COOPERATION - BUT

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

INTERPRETATION DES TERMES

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

- a) Salarié:  
Tout salarié régi par la présente convention selon les dispositions de la clause 1.01
- b) Etablissement:  
Etablissement exploité par l'employeur et couvert selon les dispositions de la clause 1.01
- c) Promotion:  
Désigne la mutation d'un salarié à une classification comportant une échelle de salaire dont le maximum est plus élevé que la classification qu'il occupait
- d) Rétrogradation:  
Désigne la mutation d'un salarié à une classification comportant une échelle de salaire dont le taux maximum est moins élevé que la classification qu'il occupait
- e) Transfert:  
Désigne la mutation d'un salarié d'un département à un autre
- f) Jour:  
A moins de stipulation contraire, le mot jour signifie jour de calendrier
- g) Mise-à-pied:  
Toute réduction de la semaine normale de travail d'un salarié pour manque de travail

NOTES

- 1 - Le genre masculin étant employé aussi pour le féminin, on fait les substitutions nécessaires lorsqu'il y a lieu.  
A moins que le contexte n'indique le contraire, le pluriel inclut le singulier et vice-versa.
- 2 - Toutes les annexes de cette convention font partie intégrante de ladite convention collective.
- 3 - Aucune clause de cette convention collective n'est inférieure à ce que stipule toute loi applicable aux salariés régis par la présente convention.
- 4 - La langue officielle est le français pour toute communication parlée ou écrite et les dispositions pertinentes de la charte de la langue française s'appliquent à la présente convention comme si elle en faisait partie.
- 5 - Les titres des articles et les sous-titres des paragraphes sont insérés pour faciliter les références seulement et ne peuvent servir à l'interprétation des clauses et/ou articles de cette convention collective.

ARTICLE 3 - DROITS MUTUELS

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

Le tout étant cependant assujetti au droit d'un salarié qui se croit lésé de soumettre un grief suivant la procédure prévue à l'article 22.

ARTICLE 3 - DROITS MUTUELS (suite)

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

ARTICLE 4 - RETRAITE SYNDICALE

L'employeur s'engage à remettre à tout moment au syndicat le montant de la cotisation syndicale exigible par le syndicat pour l'ensemble de son personnel. Le syndicat s'engage à verser à l'employeur le montant de la cotisation syndicale exigible par l'employeur pour l'ensemble de son personnel.

Le syndicat s'engage à verser à l'employeur le montant de la cotisation syndicale exigible par l'employeur pour l'ensemble de son personnel.

L'employeur s'engage à verser au syndicat le montant de la cotisation syndicale exigible par le syndicat pour l'ensemble de son personnel.

ARTICLE 4 - SECURITE SYNDICALE

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

ARTICLE 5 - RETENUE SYNDICALE

- 5.01 L'employeur s'engage à remettre à tout nouveau salarié au moment de son embauche, la formule fournie par le syndicat concernant l'autorisation de retenue syndicale.  
Sur autorisation écrite du salarié, l'employeur déduit sur chaque paie des salariés, l'équivalent de la cotisation syndicale fixée par le syndicat. Il remet ensuite les sommes déduites à C.T.P.S. le ou avant le 15 de chaque mois, accompagnées d'une liste des salariés pour lesquels il aura ainsi fait le prélèvement. Les feuillets T4 et TP4 indiqueront le montant des cotisations syndicales payées.
- 5.02 Les retards dans les remises au syndicat des retenues syndicales sont entièrement à la charge de l'employeur.

ARTICLE 6 - AFFICHAGE D'AVIS

- 6.01 Les avis de nature syndicale doivent être affichés par le syndicat aux endroits habituels, à la condition que l'employeur en ait préalablement pris connaissance, sauf les avis de convocation, et que le contenu ne lui soit pas préjudiciable.

ARTICLE 7 - REPRESENTATION DES SALARIES

- 7.01 A la suite de la signature de la convention collective, le syndicat désignera cinq (5) représentants syndicaux.
- 7.02 Seul un salarié régulier ayant terminé sa période de probation et travaillant pour l'employeur, peut agir comme représentant du syndicat.
- 7.03 Un seul des cinq (5) délégués syndicaux pourra s'absenter de son travail au même moment, à l'exception des négociations.
- 7.04 Lorsque le présent article prévoit qu'un représentant du syndicat puisse s'absenter de son travail sans perte de salaire, il n'est rémunéré que pour les heures de travail au cours desquelles il aurait normalement dû travailler.
- 7.05 Les représentants autorisés du syndicat et dont la présence est nécessaire peuvent, après avoir avisé leur supérieur immédiat et à la condition que cela ne nuise pas aux opérations, s'absenter de leur travail et ce, pour la période de temps requise, sans perte de traitement, à l'occasion de:
- 1 - discussions entre l'employeur et des salariés, relatives à des griefs ou à des conditions de travail;
  - 2 - Réunions de tout comité patronal-syndical dans l'établissement où travaille le salarié;
  - 3 - Rencontres avec un salarié concernant les conditions de travail prévues à la convention collective en autant qu'ils aient obtenu au préalable, l'autorisation du supérieur immédiat du salarié concerné - telles rencontres doivent de toute façon avoir lieu au moment fixé par le supérieur immédiat dans un délai n'excédant pas, après la demande, les huit (8) prochaines heures ouvrables du salarié concerné.

ARTICLE 7 - REPRESENTATION DES SALARIES (suite)

- 7.06 Pour la négociation, la conciliation ou l'arbitrage de la convention, l'employeur ne paiera pas pour plus de cinq (5) salariés pendant une possibilité de huit (8) jours chacun.
- 7.07 Le syndicat doit fournir à l'employeur une liste des représentants et maintenir cette liste à jour. Les représentants ne sont reconnus officiellement qu'au moment où ils auront été confirmés par écrit au service du personnel.
- 7.08 Si le syndicat requiert les services d'un représentant de l'extérieur sous contrat, l'employeur consent à le recevoir.

ARTICLE 8 - ANCIENNETE

- 8.01 L'ancienneté départementale de chaque salarié s'établit suivant la durée des services continus à l'emploi de l'employeur.
- 8.02 Pour obtenir le droit d'ancienneté, un employé doit avoir complété une période d'essai de quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier pour la compagnie et à l'intérieur de cette période, avoir effectué un minimum de quarante-cinq (45) jours de travail avant que ne puisse être considéré l'ancienneté d'un salarié, laquelle rétroagira ensuite à son premier jour d'embauchage. Ce salarié à l'essai, devient alors un salarié régulier.
- 8.03 Le salarié qui n'a pas acquis son droit d'ancienneté peut être congédié ou suspendu sans qu'il puisse recouvrir à la procédure de règlement des griefs.

ARTICLE 8 - ANCIENNETE (suite)

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

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

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

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

- 1 - départ volontaire - si un salarié signe une renonciation à son emploi ainsi qu'à ses droits d'ancienneté, il devra être accompagné d'un représentant syndical;
- 2 - renvoi pour cause juste;
- 3 - absence de l'entreprise plus de deux (2) jours ouvrables consécutifs sans autorisation ou sans donner avis, à moins d'une incapacité physique de communiquer avec l'employeur;
- 4 - absence du travail pour cause de maladie ou accident non-occupationnel pendant une période excédant vingt-quatre (24) mois;
- 5 - mise-à-pied excédant douze (12) mois consécutifs;
- 6 - refus ou défaut après une mise-à-pied, pour manque de travail, de se rapporter au travail dans les cinq (5) jours ouvrables suivant l'expédition d'une lettre recommandée à sa dernière adresse fournie à l'employeur - une copie de cette lettre est remise au syndicat. S'il est impossible au salarié de reprendre son travail à cause d'une incapacité physique, il peut se prévaloir du paragraphe No. 4 ci-dessus comme si son incapacité datait du jour de sa mise-à-pied.

ARTICLE 8 - ANCIENNETE (suite)

- 8.06 L'ancienneté d'un salarié continue de s'accumuler dans les cas suivants:
- a) pour une mise-à-pied temporaire (moins d'un an);
  - b) absence pour cause de maladie ou d'accident autre qu'un accident de travail pendant vingt-quatre (24) mois;
  - c) pour cause d'accident de travail pendant cinq (5) années, mais l'employé doit se rapporter au lieu de travail à tous les trois (3) mois avec une preuve médicale.
- 8.07 Pour les fins d'application des dispositions de la présente convention, les absences prévues par la convention ou autrement autorisées ne constituent pas une interruption de service.

ARTICLE 9 - POSTE VACANT

- 9.01 a) Lors de la création d'un poste ou lorsqu'un poste devient vacant, la préférence sera accordée au salarié qui a le plus d'ancienneté, à moins qu'il ne soit en mesure d'accomplir les exigences normales de l'emploi qui lui est attribué.
- b) Nonobstant les dispositions de l'article 9.01 a), les mouvements de main-d'oeuvre chez les employés spécialisés seront préalablement soumis à un droit de premier choix parmi eux en tenant compte de leur ancienneté.
- 9.02 Lors de la création d'un nouveau poste ou lorsqu'un poste devient vacant, le poste doit être affiché dans les cinq (5) jours ouvrables de la date à laquelle s'est créée la vacance. Il est toutefois entendu qu'un poste annulé n'est pas un poste vacant.

ARTICLE 9 - POSTE VACANT (suite)

- 9.03 a) L'affichage doit commencer dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la date à laquelle un poste est devenu vacant. En outre, le poste doit être comblé dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la fin de l'affichage, le tout sujet aux dispositions de la présente convention concernant les postes vacants de façon temporaire.
- b) Dans le contexte de mouvements de main-d'oeuvre pour combler un poste vacant donné, il n'y aura pas plus de deux (2) affichages, par la suite, pour combler le dernier poste laissé vacant suite à tels mouvements de main-d'oeuvre, l'employeur avant d'embaucher un nouveau salarié tiendra compte de l'ancienneté des employés désireux d'être transférés et de leur capacité d'accomplir les exigences normales de l'emploi à être attribuées.
- 9.04 La salarié retenu à l'extérieur pour vacances, peut faire valoir ses droits aux termes de présent article 9 dans les trois (3) jours de son retour au travail, mais sans jamais dépasser trente (30) jours du début de l'affichage, à moins que pendant cette période de trente (30) jours, le salarié concerné informe par écrit l'employeur de son intention de poser sa candidature.
- 9.05 Un représentant du syndicat peut en tout temps faire application à un poste à la place d'un salarié en vacances.
- 9.06 Le salarié qui désire postuler inscrit son nom sur l'avis d'affichage dans le délai prévu. L'employeur doit remettre au syndicat la liste des salariés qui ont posé leur candidature avec leur ancienneté.

ARTICLE 9 - POSTE VACANT (suite)

- 9.07 L'avis d'affichage devra comporter le nom du supérieur immédiat, le poste, le salaire et les heures de travail du poste offert, la date de la fin de la période d'affichage, de même qu'une description des qualifications requises et des exigences de la tâche.
- 9.08 Un salarié promu à un nouveau poste, bénéficiera d'une période d'essai de cinq (5) jours ouvrables consécutifs au cours de laquelle il lui sera possible de retourner à son ancienne occupation et à son ancien salaire. L'employeur pourra également pendant cette période, retourner le salarié à son ancienne occupation et son ancien salaire, si dès lors l'employeur peut prouver que ce salarié ne pourra, après sa période d'essai, remplir les exigences normales de la fonction. Pendant la période d'essai, le salarié est rémunéré selon le salaire de la nouvelle occupation.
- 9.09 Lorsqu'un salarié est absent de son travail pour cause de maladie, d'accident ou suite à une autorisation préalable écrite de l'employeur ou en vertu de la convention, son poste n'est pas considéré comme vacant aux termes du présent article 9 et il n'y a pas matière à affichage tant et aussi longtemps que ne se sont pas écoulés soixante (60) jours ouvrables conformément aux dispositions de la présente convention.
- 9.10 A compter de la date à laquelle un poste devient vacant et tant que ne se sont pas écoulés quinze (15) jours ouvrables depuis la fin de la période d'affichage, le poste est comblé par un salarié désigné par l'employeur.
- 9.11 Lorsque le salarié absent revient au travail, il est alors réintégré dans les fonctions qu'il occupait au moment de son départ et tous les autres salariés impliqués dans des déplacements suite à telle absence sont retournés à leur fonction et au taux de salaire attaché à cette fonction.

ARTICLE 9 - POSTE VACANT (suite)

9.12 Déplacement à une fonction non-couverte par la convention:

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

ARTICLE 10 - MISE A PIED ET RE-EMBAUCHAGE

- 10.01 a) Il est clairement établi et accepté par les parties que l'ancienneté est strictement départementale et que le déplacement de personnel ou "bumpage" au sein de chaque département ne pourra s'effectuer que si la personne est jugée compétente à rencontrer les exigences normales de la tâche.
- b) Toutefois, l'employeur s'engage à faire tout ce qui est en son pouvoir pour re-localiser une ou plusieurs personnes ayant acquis une ancienneté globale importante, dans un autre poste que ces personnes occupent, pourvu que la ou les personnes visées possèdent les qualifications nécessaires pour satisfaire aux exigences normales de la tâche.
- Dans tous les cas, le concours des représentants de l'association des employés sera sollicité par l'employeur.

ARTICLE 10 - MISE A PIED ET RE-EMBAUCHAGE (suite)

- 10.02 a) Lorsque les circonstances le justifient, l'employeur peut effectuer des mises à pied temporaires et dans ce cas, il doit en informer le ou les salariés réguliers affectés, avec copie au syndicat, deux (2) jours de calendrier avant. Pour les mises à pied plus de six (6) mois ou sans date prévisible de rappel, la loi 126 sur les normes minimales de travail, s'applique.
- b) A moins de force majeure ou d'évènement imprévu, l'employeur, s'il doit effectuer de dix (10) à cent (100) mises à pied de salariés, doit en informer par écrit le syndicat et chaque salarié affecté, au moins deux (2) mois avant la mise à pied. Si le nombre de mise à pied dépasse cent (100) salariés, l'information écrite doit être donnée trois (3) mois avant.
- 10.03 Après les remplacements de vacances, les salariés à temps partiel sont les premiers mis à pied. Le salarié régulier mis à pied ou dont le poste est aboli, peut choisir de se faire transférer, selon le cas, dans un autre poste en tenant compte de l'ancienneté, à condition qu'il puisse remplir les exigences du poste.
- 10.04 Dans le cas où la mise à pied des salariés réguliers devient nécessaire, l'employeur tiendra compte de l'ancienneté à moins que les salariés concernés ne puissent remplir les exigences normales du poste.
- 10.05 Au moment de ré-embaucher les salariés mis à pied, les salariés ayant le plus d'ancienneté seront les premiers rappelés, à moins qu'ils ne puissent remplir les exigences du poste.

ARTICLE 10 - MISE A PIED ET RE-EMBAUCHAGE (suite)

- 10.06 Le comité exécutif du syndicat bénéficiera d'une considération préférentielle en ce qui concerne l'ancienneté pour les mises à pied.
- 10.07 Un salarié qui cumule deux (2) postes ou plus sur une base régulière, reçoit le salaire du poste le plus rémunéré durant un minimum de seize (16) heures par semaine.
- 10.08 Dans tous les cas de remplacement de poste sur une base temporaire ou régulière, un salarié appelé à remplacer un autre salarié mieux rémunéré, reçoit le salaire du nouveau poste pour la semaine entière s'il était effectivement remplacé et d'une durée de deux (2) jours ou plus. Le salarié ainsi remplacé, ne pourra être remplacé par plus d'un salarié. Dans le cas d'un salarié appelé à remplacer un autre salarié d'un salaire moins élevé, le salaire du salarié remplaçant est maintenu à son taux normal.
- 10.09 Pour les fins d'administration de la présente convention, il est entendu qu'il y a quatre (4) départements différents:
1. Injection
  2. Extrusion
  3. Atelier "Machine shop" Entretien
  4. Services
- 10.10 Tout salarié mis-à-pied de son département et qui possède plus de deux (2) ans d'ancienneté général sera relocalisé à un autre département par entente entre l'employeur et le comité exécutif du syndicat.

ARTICLE 11 - SUSPENSION, CONGEDIEMENT, MESURES DISCIPLINAIRES

- 11.01 L'employeur ou son représentant se servira d'un avis écrit pour reprimander officiellement un salarié lorsqu'il y a lieu. Une copie de l'avis sera remise au salarié et une autre sera adressée par lettre recommandée ou certifiée au syndicat dans les quarante-huit (48) heures de la remise au salarié. Cet avis indiquera les faits reprochés au salarié et celui-ci devra la signer comme accusé-réception seulement. Le fait de signer cet avis n'admet pas les faits mais la réception seulement et si l'employé refuse de signer, l'avis devra lui être remis en présence d'un délégué syndical qui lui, la signera à la place de l'employé.
- 11.02 Un représentant des salariés pourra assister à titre de témoin, à moins que le salarié concerné ne désire pas sa présence, à toute entrevue conduite par l'employeur et relative au rendement, ou à la conduite de ce salarié.
- 11.03 Dans les matières prévues au présent article, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.
- 11.04 Tout salarié qui se croit lésé par suite d'un avertissement écrit, d'un congédiement ou d'une suspension, soumet son grief en suivant la procédure de règlement des griefs prévue dans cette convention. S'il est établi que le congédiement ou la suspension n'est pas fondé, l'arbitre a le droit de modifier la sanction ou de ré-installer le salarié dans son occupation aux conditions qu'il déterminera quant au salaire et au maintien de ses droits.

ARTICLE 12 - SALAIRE ET PAIE

- 12.01 Les salaires pour la durée de la présente convention, sont ceux déterminés à l'annexe - A. L'annexe - A fait partie intégrante de la convention.
- 12.02 La paie devra être remise à chaque salarié travaillant à l'équipe de soir, le mercredi entre 16H00 heures et minuit. Pour les employés travaillant à l'équipe de nuit, le jeudi matin entre 0H00 heure et 08H00 heures et les employés travaillant à l'équipe de jour, le jeudi entre 08H00 heures et midi.
- Les indications apparaissant au bordereau de paie actuellement utilisé, devront continuer d'y demeurer pour la durée de la convention collective.

ARTICLE 13 - BIEN-ETRE, SANTE ET HYGIENE

- 13.01 Les lois et règlements qui régissent la santé et la sécurité des travailleurs, font partie intégrante de cette convention et tous les cas litige portant sur la responsabilité de l'employeur, qui peuvent survenir concernant leur application, peuvent être réglés par la procédure de griefs.
- 13.02 Dans les trente (30) jours suivant la signature de la convention, les parties conviennent de former un comité paritaire de sécurité-santé formé d'au moins trois (3) salariés représentant le syndicat, et d'au moins trois (3) personnes représentant l'employeur. L'employeur et le syndicat peuvent s'adjoindre d'experts chacun.
- 13.03 Les uniformes actuellement fournis par la compagnie pour certaines fonctions, continueront de l'être, ainsi qu'à être entretenus à ses frais, s'ils le sont déjà.
- Quant aux uniformes que pourraient exiger la compagnie, ils seront payés et entretenus par elle. Il en est de même des vêtements de sécurité exigés par la compagnie.

ARTICLE 14 - HEURE DE TRAVAIL (Injection, Imprimerie, Extrusion, Assemblage (montage), Mélanges)

- 14.01 a) Opérateurs et opératrices préposés aux mélanges, chefs d'équipe (soir et nuit), aides-chefs d'équipe (soir et nuit):

Trente-sept heures et demie (37-1/2) par semaine réparties sur cinq (5) jours consécutifs de sept heures et demie (7-1/2) par jour incluant deux (2) périodes de repos d'un maximum de quinze (15) minutes par demi-journée. Le temps d'arrêt d'une demie heure (1/2) prévue pour le lunch n'est pas payé.

- b) Chef d'équipe - jour (set-up man) et hommes de plancher, atelier mécanique, services:

Quarante heures (40) par semaine réparties sur cinq (5) jours consécutifs de huit heures (8) par jour incluant deux (2) périodes de repos d'un maximum de quinze (15) minutes par demi-journée. Le temps d'arrêt d'une demie heure (1/2) prévue pour le lunch n'est pas payé.

- 14.02 Un salarié qui, sur instruction de la compagnie se présente au travail au début de la journée régulière de travail, mais à qui on ne fournit pas au moins quatre (4) heures de travail, sera payé quand même l'équivalent de quatre (4) heures de travail à son taux horaire régulier. Cependant, ceci ne s'appliquera pas dans le cas où le manque de travail est causé par une panne de machinerie ou toute autre cause de force majeure dont la preuve incombera à l'employeur.

- 14.03 L'employé rappelé au travail en dehors de ses heures régulières recevra une rémunération minimum de trois (3) heures de travail au taux et demie de son taux régulier en plus des heures travaillées. Toutefois, lorsque le taux double est applicable, la rémunération de l'employé sera équivalente à trois heures de travail au taux double de son taux régulier.

ARTICLE 15 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 15.01 Toute heure de travail exécutée en plus des heures régulières de travail de la journée régulière ou de la semaine régulière tel que prévu à l'article 14, est considéré comme temps supplémentaire et rémunéré au taux et demi du salaire régulier, à moins de dispositions contraires à cet effet.
- 15.02 Le travail effectué le dimanche, les heures au-dessus de quatre (4) heures de temps supplémentaire continu du lundi au vendredi, les heures au-dessus de huit (8) heures de temps supplémentaire le samedi et les jours de fête chômée et payée énumérés à l'article 16 de la convention en dehors d'une cédule normale de travail excepté les samedis sera rémunéré à raison de taux double du salaire régulier du salarié et pour la fête ceci en plus du paiement de la fête. Le travail supplémentaire effectué les samedis sera rémunéré au taux et demi du salaire régulier.
- 15.03 Pour fins d'application du présent article, on entend par salaire régulier, le taux horaire réel payé.
- 15.04 Le travail supplémentaire sera distribué en tenant des dispositions suivantes:
- a) il devra être accompli sur une base volontaire, sauf situation d'urgence;
  - b) il sera distribué en tenant compte des préférences dans l'ordre suivant aux employés réguliers à l'occupation par ordre d'ancienneté départemental et ensuite aux autres employés du département possédant les qualifications requises pour remplir la tâche par ordre d'ancienneté départementale.
- 15.05 Le salarié qui travaille plus d'une heure en temps supplémentaire immédiatement après sa cédule régulière de travail, a droit à une période de repos de quinze (15) minutes payées. Si pendant plus de deux (2) heures après sa période de repos, il y aura à la fin de cette période de deux heures, un arrêt de travail de vingt (20) minutes payées pour le repas, et l'employé recevra alors une gratification de 5,00 \$ pour son repas.

ARTICLE 15 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE (suite)

- 15.06 A toutes les deux (2) heures consécutives additionnelles de temps supplémentaire effectué le même jour, le salarié aura droit à une période additionnelle de repos d'une durée de quinze (15) minutes payées.
- 15.07 Si la compagnie décidait d'opérer sept (7) jours par semaine, elle accorderait quarante cents (0,40 \$) l'heure pour toutes les heures travaillées sur les équipes rotatives. Il est convenu que si la compagnie décidait de former de telles équipes, elle le ferait après discussion et entente avec le syndicat.
- 15.08 Il est entendu entre les parties qu'il n'y aura pas de travail effectué dans l'usine lors d'une panne d'électricité ou d'éclairage ainsi que les conditions de sécurité seraient jugées insuffisantes par le comité des employés.
- Il est entendu que, dès lors du retour aux conditions normales d'éclairage après une panne d'électricité, les chefs d'équipe ainsi que les contremaîtres peuvent aider les employés et les personnes concernées afin de procéder immédiatement au départ des machines et de l'équipement.

ARTICLE 16 - JOURS DE FETES CHOMEES ET PAYEES

16.01 Tout salarié régulier ayant complété soixante (60) jours de travail continu, doit être rémunéré pour les jours chômés de fêtes suivantes, quelque soit le jour de leur survenance.

1. Premier de l'An;
2. le lendemain du Premier de l'An;
3. la fête de la Reine;
4. le vendredi-saint.
5. la St-Jean Baptiste;
6. la Confédération;
7. la fête du Travail;
8. l'Action de Grâce;
9. la veille de Noël;
10. le jour de Noël;
11. le lendemain de Noël;
12. la veille du Premier de l'An

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

- 16.02 a) Pour qui lui soit payé les jours fériés ci-haut mentionnés, l'employé devra accomplir sa journée normale de travail, le jour ouvrable précédant et suivant immédiatement le jour férié, sauf absence autorisée en vertu de la prévente convention collective ou en vertu d'une autorisation spéciale écrite de l'employeur.
- b) Si un jour férié tombe pendant la semaine de vacances d'un employé, celui-ci recevra, en plus de sa rémunération de vacances, une journée additionnelle de salaire pour ledit jour férié.
- c) Tout salarié mis-à-pied à l'intérieur de deux (2) semaines de la date ou survient une fête, bénéficiera de cette fête comme s'il était au travail le jour ouvrable précédant et suivant immédiatement le jour férié.
- 16.03 L'indemnité payé pour chacun des congés ci-haut énumérés, est équivalent au taux horaire de l'employé multiplié par le nombre d'heures régulières de travail qu'il aurait dû normalement recevoir la journée de ce congé plus la prime de soir ou de nuit, selon le cas (si applicable).

ARTICLE 17 - VACANCES

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

- a) tout salarié qui, au 30 avril de chaque année n'a pas complété une année de service pour le compte de l'employeur, a droit à autant de journées de vacance qu'il a de mois d'emploi, avec un maximum de dix (10) jours rémunéré conformément aux dispositions de la loi.
- b) Tout salarié qui, au 30 avril de chaque année a complété un (1) an et plus de service continu pour le compte de l'employeur, a droit à des vacances payées selon le tableau suivant:
- |                        |                               |
|------------------------|-------------------------------|
| 1 an et moins de 2 ans | - 2 semaines, à raison de 4%  |
| de 2 ans à 3 ans       | - 3 semaines, à raison de 5%  |
| de 4 ans à 6 ans       | - 3 semaines, à raison de 6%  |
| de 7 ans à 9 ans       | - 3 semaines, à raison de 8%  |
| de 10 ans à 14 ans     | - 4 semaines, à raison de 9%  |
| de 15 ans et plus      | - 5 semaines, à raison de 10% |
- ... toujours de la rémunération totale établie selon l'année de référence qui s'étend du 1er mai au 30 avril.

La compagnie pourra décider de fermer l'usine pour une période de deux (2) semaines consécutives durant l'été, si les circonstances le requiert. Toutes décisions devront être affichées le 15 avril de chaque année, afin que selon le cas si les employés doivent prendre leurs vacances sans fermeture d'usine, ils devront faire leur choix de vacances par ordre d'ancienneté avant le 1er mai de chaque année.

Dans tel cas, les salariés peuvent prendre leurs vacances par choix d'ancienneté départementale, entre le 1er juin et le 30 août de chaque année, soit à deux (2) semaines consécutives et devront être affichées au 1er mai de chaque année.

Les salariés ayant droit à plus de deux semaines de vacances, devront les choisir après le premier tour de choix complet des employés et toujours selon l'ordre d'ancienneté.

ARTICLE 17 - VACANCES (suite)

- 17.02 Une semaine de vacances devra comprendre sept (7) jours consécutifs.
- 17.03 Toute rémunération en plus du salaire régulier, soit à titre de bonus, commission ou autres, doit être considérée en compensation des vacances auxquelles les salariés ont droit.
- 17.04 Les employés doivent prendre les congés de vacances auxquels ils ont droit, au termes du présent article.
- 17.05 Les vacances sont payables le jeudi avant le départ pour les vacances, en même temps que la paie régulière.
- 17.06 Un salarié qui quitte son emploi avant le 1er mai ou qui est congédié, a droit au paiement des vacances prévues à l'article 17.01 selon les années de service en proportion du nombre de mois travaillé depuis le 1er mai précédant.
- 17.07 Un salarié qui se marie a priorité pour le choix des vacances.
- 17.08 Tout salarié qui a au moins un (1) an d'ancienneté peut obtenir sur avis d'un mois, un congé sans solde d'une durée maximum de vingt (20) jours ouvrables. Toutefois, il ne devra pas y avoir en congé sans solde, en même temps, plus d'un salarié. Ce congé est octroyé par ordre d'ancienneté chez ceux qui en font la demande.

ARTICLE 18 - CONGES DE MALADIE

- 18.01 La compagnie paiera .4167 de journée de maladie par mois de travail complet jusqu'à concurrence de cinq (5) jours par année.
- 18.02 Les jours de maladie peuvent être pris par anticipation. Toutefois, si un salarié quitte le travail avant d'avoir accumulé ces jours pris par anticipation, la compagnie déduira sur sa dernière paie, la différence entre les jours accumulés et ceux qui ont été utilisés.
- 18.03 Ces jours de congé de maladie ne sont pas cumulatifs au delà de l'année en cours et s'ils n'ont pas été utilisés, ils seront payés au salarié, le ou avant le 15 décembre de chaque année au taux de salaire et nombre d'heures dès lors applicable.
- 18.04 Le salarié qui quitte son emploi, a droit au paiement des jours de congé de maladie accumulés au moment de son départ.
- 18.05 Lorsqu'un salarié utilise ses jours de congé de maladie, ils lui sont payés au taux de salaire en vigueur au moment de telle utilisation.
- 18.06 Pour avoir droit à cette rémunération, le salarié doit informer l'employeur de sa maladie le plus tôt possible, au plus tard une heure avant le début de sa journée de travail, à moins de forces majeures et fournir sur demande de l'employeur, un certificat médical motivant son absence, si cette absence s'étend sur une période de plus de deux (2) jours ouvrables.

ARTICLE 19 - CONGES SPECIAUX

- 19.01 Cinq (5) jours calendriers consécutifs, commençant le jour suivant le décès, seront alloués lors du décès d'une des personnes suivantes: épouse, enfant, père et mère, beau-père et belle-mère, frères et soeurs.  
Les jours normalement travaillés durant cette période seront rémunérés au taux horaire en vigueur.
- 19.02 Trois (3) jours calendriers consécutifs, commençant le jour suivant le décès, seront alloués lors du décès d'une des personnes suivantes: beau-frère, belle-soeur, grand-parents, oncle et tante.  
Les jours normalement travaillés durant cette période seront rémunérés au taux horaire en vigueur.
- 19.03 Dans les deux cas ci-dessus mentionnés, une journée additionnelle est allouée pour le déplacement, à la condition que les funérailles aient lieu à plus de 200 kilomètres.  
Les jours normalement travaillés durant cette période seront rémunérés au taux horaire en vigueur.
- 19.04 Pour avoir droit aux congés de décès stipulés aux paragraphes 19.01, 19.02 et 19.03, un salarié devra avoir été à l'emploi de la compagnie pour une période minimale de quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier consécutifs.  
Les jours normalement travaillés durant cette période seront rémunérés au taux horaire en vigueur.
- 19.05 A l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, deux (2) jours ouvrables sont alloués.  
Les jours normalement travaillés durant cette période seront rémunérés au taux horaire en vigueur.
- 19.06 A l'occasion du mariage du salarié, un jour ouvrable, soit le dernier jour de travail avant la date de son mariage, à la condition que le salarié ait avisé l'employeur au moins un (1) mois à l'avance.

ARTICLE 19 - CONGES SPECIAUX (suite)

19.06 (suite)

Note: Conjoint de fait signifie une personne non-marié résidant en permanence depuis plus de trois (3) ans avec un salarié non-marié de sexe opposé que ce dernier présente ouvertement comme son conjoint et dont il est le principal soutien. Les jours normalement travaillés durant cette période seront rémunérés au taux horaire en vigueur.

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

19.08 Dans le cas où un salarié est à l'emploi de la compagnie depuis moins de quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier, il aura droit à une journée rémunérée au taux en vigueur, pour les congés de décès stipulés aux paragraphes 19.01, 19.02 et 19.03. De plus, le salarié peut aussi s'absenter pendant trois (3) autres journées à cette occasion, mais sans salaire.

ARTICLE 20 - CONGES DE MATERNITE

- 20.01 a) La salariée enceinte bénéficie du temps nécessaire, sans solde, pour aller voir son médecin, à moins d'exception, ce congé est d'une demi-journée par mois.
- b) La salariée enceinte bénéficie d'un congé de maternité sans solde de vingt (20) semaines.
- c) Pendant son congé de maternité, la salariée continue de bénéficier de toutes les dispositions de la convention collective.
- d) La salariée enceinte peut cesser de travailler à n'importe quel moment au cours de sa grossesse, sur recommandation de son médecin, tel qu'il lui exige.
- e) Sur simple demande, la salariée a droit à un congé sans solde d'une période de vingt-quatre (24) mois consécutifs suite au congé de maternité prévu au paragraphe b).
- f) Suite à un congé de maternité, la salariée ré-intègre le poste qu'elle occupait à son départ, ou un poste équivalent.

ARTICLE 21 - ASSURANCE

- 21.01 Un plan d'assurance-groupe est présentement en vigueur dans l'entreprise et il continuera de s'appliquer à tous les salariés réguliers permanents ayant complété leur période de probation.
- 21.02 Ce régime d'assurance-groupe deviendra obligatoire pour tous les salariés réguliers permanents qui auront complété leur période de probation.
- 21.03 Les modalités de paiement de la prime d'assurance seront de 50% par l'employeur et de 50% par l'employé, pour un employé de moins de deux (2) ans et 100% par l'employeur pour un employé de plus de deux (2) ans.
- 21.04 Les bénéfices prévus audit régime d'assurance-groupe ne pourront être modifiés que du consentement des parties à la présente convention collective.
- 21.05 La police d'assurance demeurera émise au nom de l'employeur. L'employeur s'engage à transmettre dans les trente (30) jours qui suivent, la signature de la présente convention, copie de la police maîtresse.

ARTICLE 22 - PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS

- 22.01 Lorsque naîtra un grief concernant l'interprétation, l'application ou la violation de la présente convention collective de travail, le salarié concerné, accompagné d'un délégué du syndicat ou d'un officier du syndicat, rencontrera son supérieur immédiat pour lui soumettre son grief par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables de la naissance du grief.
- 22.02 Le supérieur immédiat du salarié concerné, devra faire part au salarié dans les cinq (5) jours ouvrables suivant l'entrevue précitée, de sa décision écrite.

ARTICLE 22 - PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS (suite)

- 22.03 Si le salarié n'est pas satisfait de la décision de son supérieur, ou si ce dernier ne rend pas de décision, il pourra par l'entremise du syndicat, soumettre son grief par écrit à son gérant ou son remplaçant autorisé dans les dix (10) jours ouvrables suivants.
- 22.04 Le gérant ou son remplaçant autorisé devra, dans un délai de cinq (5) jours ouvrables de la réception de l'avis écrit mentionné à l'article précédent, informer par écrit le syndicat de sa décision et en faire parvenir une copie au salarié concerné.
- 22.05 Tout grief qui n'aura pas été réglé au stage antérieur de façon satisfaisante, pourra être soumis à l'arbitrage par l'une ou l'autre des parties, la partie qui le désire faisant connaître son intention à l'autre par écrit., dans les vingt (20) jours ouvrables de la décision de l'employeur ou de l'absence de réponse de la part de l'employeur.
- 22.06 Le tribunal d'arbitrage sera formé d'un arbitre unique nommé par les parties, ou à défaut d'entente entre elles, suivant les dispositions du Code du travail.
- 22.07 L'arbitre n'aura pas le pouvoir de changer, modifier ou altérer les termes de la présente convention, ni y ajouter quoi que ce soit.
- 22.08 Toutes les séances d'arbitrage se tiendront sur la Rive-sud de Montréal à un endroit désigné par l'arbitre.
- 22.09 Aucun grief ne peut être soumis à l'arbitrage avant d'avoir passé par tous les stages de la procédure de grief, à moins que les parties d'un commun accord, par écrit, en conviennent autrement.

ARTICLE 22 - PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS (suite)

22.10 L'arbitre, à l'intérieur de sa juridiction aura le pouvoir, soit de confirmer la position prise par l'employeur, soit d'annuler ladite décision et lui substituer celle qui lui semble juste et équitable dans les circonstances, et sa décision sera finale et liera les parties concernées.

22.11 Chacune des parties aux présentes, accepte de défrayer la moitié des frais et honoraires de l'arbitre unique et assume les frais et honoraires de son représentant respectif devant le tribunal d'arbitrage.

22.12 Tout salarié qui est l'objet d'une mesure disciplinaire, d'une réprimande écrite, d'une suspension, d'un renvoi ou d'une mise-à-pied, peut soumettre son cas à la procédure des griefs de la convention et s'il y a lieu à l'arbitrage.

22.13 Le syndicat peut présenter un grief collectif. Ce grief devra être soumis par écrit, dans les cinq (5) jours ouvrables de sa naissance et ne sera pas assujetti à la procédure des clauses 22.01 et 22.02.

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

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

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

ARTICLE 23 - CONDITIONS GENERALES DE TRAVAIL

- 23.01 Les salariés recevant un salaire supérieur et des avantages pécuniers supérieurs à ceux déterminés dans la présente convention, continueront à bénéficier des mêmes avantages.
- 23.02 Il est convenu que l'employeur ne conclut aucune entente individuelle contraire ou venant en conflit avec les dispositions et les buts de cette convention, avec aucun salarié régi par cette convention.
- 23.03 Le travail normalement accompli par les employés inclus dans l'unité de négociation, autre que le travail normalement accompli par les employés exclus de l'unité de négociation avant la date de signature de cette convention, ne sera pas accompli par les employés exclus de l'unité de négociation, excepté dans les cas suivants:
- a) entraînement, enseignement ou démonstration ou dans l'intérêt de la sécurité;
  - b) travail expérimental;
  - c) travail accompli dans un cas d'urgence;
  - d) quand les employés sont absents et qu'il n'y a personne pour les remplacer.
- 23.04 Un salarié qui est appelé à agir comme juré ou comme témoin dans une cause impliquant l'employeur, reçoit la différence, s'il y a lieu, entre son traitement régulier pour chaque demi-journée où il a été retenu à la Cour, et l'indemnité qui lui a été versée à ce titre.
- 23.05 L'employeur s'engage à distribuer des copies de la convention collective à chaque salarié et au syndicat dans les soixante (60) jours de la signature de la présente convention.
- 23.06 Tous les salariés qui travaillent à l'équipe de soir, soit de 16H00 hres à 24H00 hres, recevront une prime de trente cents (0,30 \$) l'heure additionnelle à leur salaire.
- Tous les salariés qui travaillent à l'équipe de nuit, soit de 0H00 hres à 08H00 hres, recevront une prime de quarante cents (0,40 \$) l'heure additionnelle à leur salaire.

ARTICLE 24 - SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

- 24.01 La sécurité, la santé et l'hygiène au travail, sont l'affaire de tous et chacun, employeur, employés et syndicat.
- 24.02 L'employeur et le syndicat conviennent de nommer un comité de sécurité, de santé et d'hygiène, comprenant un nombre égal de représentants de l'employeur et du syndicat. Les fonctions du comité seront de voir à faire respecter la sécurité, la santé et l'hygiène industrielles dans l'entreprise. Ce comité devra faire des vérifications de l'entreprise et de l'équipement et devra tenir au moins une assemblée par mois pendant les heures de travail. Le procès-verbal de telles assemblées sera transmis à la C.S.S.T. (C.A.T.) et mis à la disposition des membres.
- 24.03 Le syndicat convient de collaborer avec la compagnie en encourageant et en donnant tout son appui en vue de l'application des mesures de sécurité, de santé et d'hygiène au travail.
- 24.04 Le comité de sécurité aura accès au dossier d'accident de chaque accidenté ou blessé et devra enquêter et faire un rapport aussitôt que possible sur la nature et les causes de l'accident et de la blessure.
- 24.05 Le comité de sécurité pourra faire des recommandations quant à l'amélioration des conditions de vie en ce qui touche la santé, la sécurité et l'hygiène industrielles, mais aucune telle recommandation n'entrera en vigueur à moins d'avoir été préalablement approuvée par la compagnie et l'exécutif du syndicat au moyen d'un écrit dûment signé par les deux parties.
- 24.06 Dans toute la mesure du possible, l'employeur rédige le jour même de l'accident, la déclaration requise pour la Commission de santé de sécurité au travail et en remet une copie au salarié concerné.
- 24.07 L'employeur met à la disposition des salariés, pendant les heures de travail, une trousse de premiers soins.

ARTICLE 25 - CHANGEMENTS TECHNIQUES ET AUTRES

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

ARTICLE 26 - REGLEMENTS DE LA COMPAGNIE

26.01 Afin de promouvoir le bon esprit et la coopération parmi les salariés, il est nécessaire d'observer les règles de conduite à l'intérieur ou sur les terrains de la compagnie.

Les règles de conduite qui vont suivre sont basées sur le bon sens et ont pour but principal d'éviter que les actions d'une personne se fassent au détriment des autres salariés ou de la compagnie. D'autre part, il est impossible de tout régler. C'est pourquoi les présents règlements ne couvrent pas tout ce qui pourrait être réglementé, mais constituent un guide de ce qu'un salarié doit ou ne doit pas faire.

Les salariés peuvent être sujets à des mesures disciplinaires s'ils commettent les infractions aux règles établies en Annexe - B.

ARTICLE 27 - ACCIDENT DE TRAVAIL

- 27.01 En cas d'accident de travail, si un employé est obligé de s'absenter momentanément pour aller à la clinique, ou à tout autre endroit en vue de recevoir des soins immédiats, il ne sera pas obligé de poinçonner sa carte au départ et au retour. Sa carte sera poinçonnée par un officier de la compagnie, qui mentionnera la raison du départ. A son retour, l'employé ou un officier de la compagnie poinçonnera afin que l'employé soit payé entièrement.
- 27.02 Toute absence pendant les heures de travail pour soins découlant d'accident de travail ne pourra se faire sans avoir au préalable obtenu un rendez-vous écrit du médecin. De même, lorsqu'il devra pendant les heures de travail se présenter à nouveau pour soins découlant de ce même accident jusqu'à sa guérison et son congé de cette institution, il devra alors se procurer un avis de rendez-vous du médecin ou de l'hôpital et/ou de la clinique.
- 27.03 La compagnie avancera à l'employé les semaines de salaire équivalent à la prestation que celui-ci devra recevoir de la C.S.S.T. lors d'un accident et l'employé signera une transmission de droit sur le paiement des prestations au nom de l'employeur.

ARTICLE 28 - DUREE DE LA CONVENTION

28.01 La présente convention entrera en vigueur le 1er juin 1984 et le demeurera jusqu'au 31 mai 1987.

Tous les employés bénéficieront d'une augmentation minimale de 6% au 1er juin 1984 et 6% au 1er juin 1985.

Les parties conviennent de négocier avant le 31 mai 1986 les salaires pour l'année du 1er juin 1986 au 31 mai 1987.

28.02 Malgré les dispositions de l'article 28.01, la convention collective continue de s'appliquer pendant la période de négociation jusqu'à ce qu'un renouvellement soit intervenu entre les parties ou bien jusqu'à ce que le droit à la grève ou au lock-out soit acquis.

28.03 Cependant, même lorsque le droit à la grève et au lock-out est acquis, la convention collective continue de s'appliquer jusqu'à ce que l'une des parties exerce son droit de grève ou de lock-out.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNE

CE 8 JOUR DU MOIS DE juin 1984.

LES ENTREPRISES HAMELIN INC.

L'ASSOCIATION DES EMPLOYES DE ENTREPRISES HAMELIN.

Par: [Signature]

Par: [Signature]

Par: \_\_\_\_\_

Par: [Signature]

Par: Laurent Cyr

Par: [Signature]

Par: Johanne Blain

Par: Louis Jalouque

ANNEXE - A - SALAIRES

01-06-84

<u>CLASSIFICATION</u>	<u>PERIODE</u>	<u>TAUX HORAIRE</u>
Hommes de plancher	0 - 1 an	6.40
	1 - 2 ans	6.75
	2 - 3 ans	7.15
	3 - 4 ans	7.60
	4 ans et plus	8.05
	Autres	R.C.
Préposés aux mélanges	0 - 1 an	6.75
	1 - 2 ans	7.15
	2 - 3 ans	7.60
	3 - 4 ans	8.05
	4 ans et plus	8.40
	Autres	R.C.
Contrôle de qualité	0 - 1 an	6.40
	1 - 2 ans	6.75
	2 - 3 ans	7.15
	3 - 4 ans	7.60
	4 ans et plus	8.05
	Autres	R.C.
Chefs d'équipe (soir - nuit)	0 - 1 an	8.05
	1 - 2 ans	8.40
	2 ans et plus	8.75
	Autres	R.C.
Chefs d'équipe (jour) Set-up man	0 - 1 an	9.05
	1 - 2 ans	9.60
	2 - 3 ans	10.15
	3 - 4 ans	10.70
	4 - 5 ans	11.25
	5 ans et plus	11.80
Autres	R.C.	

Les salariés graduent selon leur ancienneté à l'intérieur de leurs classes respectives, à la date anniversaire de la convention. Lorsqu'ils atteignent le maximum de leur classe, il bénéficient d'une augmentation minimale de six pourcent (6%) le 1er juin 1984 et de six pourcent (6%) le 1er juin 1985.

ANNEXE - A - SALAIRES

01-06-84

<u>CLASSIFICATION</u>	<u>PERIODE</u>	<u>TAUX HORAIRE</u>
Chefs d'équipe - Imprimerie	0 - 1 an	6.40
	1 - 2 ans	6.75
	2 - 3 ans	7.15
	3 ans et plus	7.60
	Autres	R.C.
Commis d'entrepôt et chauffeurs	0 - 1 an	6.75
	1 - 2 ans	7.15
	2 - 3 ans	7.60
	3 - 4 ans	8.05
	4 - 5 ans	8.45
	5 ans et plus	9.05
	Autres	R.C.
Entretien - Machinerie - Equipement	0 - 1 an	9.05
	1 - 2 ans	9.60
	2 ans et plus	10.15
	Autres	R.C.
Machinistes	0 - 1 an	8.00
	1 - 2 ans	9.00
	2 ans et plus	10.00
	Autres	R.C.
Outilsseurs	0 - 1 an	11.00
	1 - 2 ans	12.00
	2 - 3 ans	13.00
	4 ans et plus	14.00
	Autres	R.C.
Opérateurs - Opératrices	0 - 6 mois	5.00
	6 mois - 1 an	5.15
	1 - 2 ans	5.25
	1 - 2 ans	5.50
	2 - 3 ans	5.95
	3 ans et plus	6.25
	Autres	R.C.

ANNEXE - B - REGLEMENTS DE LA COMPAGNIE

SECTION - I

- ARTICLE 1 Il est interdit de déranger ou de parler sans raison valable aux salariés qui travaillent, et ceci tant dans un but sécuritaire que de productivité.
- ARTICLE 2 Les salariés, sauf ceux qui doivent voyager en autobus, ne doivent pas se présenter à l'usine plus de trente (30) minutes avant le début de leur équipe et attendre à la cafétéria, ainsi qu'entrer à l'usine sans autorisation expresse de la compagnie pour une raison quelconque en dehors des heures normales de travail.
- ARTICLE 3 Il est interdit de porter des cravates, foulards et bagues sur les machines de production, ceci dans un but sécuritaire.
- ARTICLE 4 Il est strictement défendu de se chamailler, de se tirer, de courir et de lancer des objets dans l'usine.
- ARTICLE 5 Afficher, altérer ou enlever tout document sur les babillards ou sur la propriété de la compagnie, sans autorisation expresse.
- ARTICLE 6 Vendre, solliciter, collecter ou distribuer sans autorisation expresse de la compagnie sur la propriété de la compagnie.
- ARTICLE 7 Quitter son lieu de travail ou se rendre dans un autre département sans autorisation ou tel que requis par son travail.
- ARTICLE 8 Absence: Tout salarié incapable de se rendre à son travail, en avertira le contremaître dans les trente (30) minutes avant le commencement de son travail et fournira les raisons et la durée de son absence.  
Pour une absence de trois (3) jours et plus consécutifs, un employé devra présenter une pièce justificative du motif de son absence.
- ARTICLE 9 Retards injustifiés:  
Pénalités: Pour les articles 1 à 9 inclusivement:  
Première offense: réprimande écrite;  
Deuxième offense: réprimande écrite;  
Troisième offense: réprimande écrite et congé sans solde de un (1) jour cédulé de travail;  
Quatrième offense: réprimande écrite et congé sans solde de trois (3) jours cédulés de travail;  
Cinquième offense: congédiement  
Cependant, ces pénalités sont valides pour six (6) mois de calendrier.

ANNEXE - B - REGLEMENTS DE LA COMPAGNIE

SECTION - II

ARTICLE 1

Domages: Domages aux outillages, à la machinerie et tout autre matériel appartenant à la compagnie

Un employé qui, par sa faute ou par son inattention, risque d'endommager ou briser des outillages, la machinerie et tout autre matériel appartenant à la compagnie recevra:

Première fois: un avis écrit;

Deuxième fois: un avis écrit et un congé sans solde de trois (3) jours

Troisième fois: congédiement

Cependant, chaque réprimande écrite n'est valide que pour une période de douze (12) mois de calendrier.

SECTION - III

ARTICLE 1

Négligence et insubordination: Tout employé qui par négligence n'exécute pas ou refuse d'exécuter un travail spécifique qui lui a été demandé par son supérieur, recevra:

Première fois: un avis écrit;

Deuxième fois: mise-à-pied pour deux (2) jours cédulés de travail

Troisième fois: congédiement

Cependant, chaque réprimande écrite n'est valide que pour une période de neuf (9) mois de calendrier.

ANNEXE - B - REGLEMENTS DE LA COMPAGNIE

SECTION - IV

ARTICLE 1      Carte de poinçon:

a) Tout employé qui oubliera de poinçonner à l'arrivée, au départ, au repas ou de le faire approuver par son contremaître, sera pénalisé de la façon suivante:

Première offense:      réprimande écrite;

Deuxième offense:      réprimande écrite;

Troisième offense:      réprimande écrite et congé sans solde de un (1) jour cédulé de travail;

Quatrième offense:      réprimande écrite et congé sans solde de trois (3) jours cédulés de travail

Cinquième offense:      congédiement

Cependant ces pénalités sont valides pour douze (12) mois de calendrier

b) Tout employé qui falsifiera sa carte de poinçon ou poinçonnera la carte d'un autre employé, sera congédié sans préavis.

SECTION - V

ARTICLE 1      Possession de boisson ou de drogues:

Il est défendu de consommer des boissons alcooliques ou des drogues sur la propriété de la compagnie ou se présenter au travail en état d'ivresse ou sous l'influence de la drogue, de fournir ou vendre de l'alcool ou de la drogue. Dans ces cas, un renvoi sans préavis sera exercé.

ARTICLE 2      Violence:

En cas de violence sous toute forme (vandalisme, altercation entre employés, gestes offensifs à l'égard des contremaîtres ou membres des cadres, etc.), le ou les employés coupables seront renvoyés sans préavis.

ARTICLE 3      Vol:

Voler ou endommager volontairement la propriété de la compagnie ou d'un autre salarié, congédiement sans préavis.

ARTICLE 4      Conduite générale:

Tout employé pris à s'approprier ou/ou faire falsifier des documents ou dossiers de la compagnie ou quitter l'usine sans autorisation durant les heures de travail sera congédié sans préavis.