



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

DÉPÔT

Dépôt N°: **85 07 297**

2313-5

La présente attestation 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

02313-5

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 21293-01
Date	Signature 85-07-11	Réception 85-07-19	Durée	Du 85-03-08	Au 87-03-07	Nombre de salariés régis par la convention collective 22

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DU CIMENT	<input type="checkbox"/> Déposant VERREault FRONTENAC INC. DIVISION TUYAUX VIBRES C.P. 480 Limoulu, Qué GIL 4X1
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties CENTRALE DES SYNDICATS DEMOCRATIQUES 801, 4^{ème} Rue Québec, Qué. GLJ 2T7 Att.: M. Armand XXXXXXXX Frenette.	<i>Sypp</i> Région <u>03-03</u> Activité <u>0870-03</u> Affiliation <u>05 CSD</u>

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 <i>Stéphane Demers</i>	Date 85-07-23
-------------------------------------	------------------

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

RECHERCHE

23/3-5

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

3141 DI 01

INTERVENUE

'85 JUL 19 11:25

B. C. G. T.
QUÉBEC

PAR MESSAGE

ENTRE :

VERREAUULT FRONTENAC INC.
Division : "Tuyaux Vibrés"
C.P. 480
Limouilou, Qué.
GIL 4XI

Ci-après appelé :

"L'EMPLOYEUR"

ET :

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DU CIMENT
801, 4ième Rue
Québec, Qué.
GILJ 2T7

Ci-après appelé :

"LE SYNDICAT"

TABLE DES MATIERES

3141 01 01

<u>ARTICLE</u>		<u>PAGE</u>
-3-	Accréditation et juridiction.....	2
-8-	Affichage - Activités syndicales.....	5
-12-	Ancienneté.....	13
-10-	Arbitrage.....	10
-23-	Assurance-groupe.....	43
-2-	But.....	2
-25-	Changements technologiques.....	46
-19-	Congés annuels payés - Congés sociaux.....	31
-4-	Coopération - Droits de gérance - Obligation des parties.....	2
-1-	Définitions.....	1
-24-	Dispositions pour les chauffeurs de camion.....	44
-26-	Durée de la convention.....	46
-14-	Heures régulières de travail.....	22
-18-	Jours fériés - Jours fériés payés.....	29
-9-	Mécanisme de règlement des griefs.....	8
-22-	Mesures de sécurité.....	39
-11-	Mesures disciplinaires.....	12
-16-	Minimum de paie.....	28
-20-	Paie.....	37
-5-	Personnes en dehors de l'unité.....	3
-17-	Prime d'équipe.....	28
-7-	Représentant syndical.....	5
-13-	Salaire - Paie.....	20
-6-	Sécurité syndicale.....	3
-21-	Sous-contrat.....	38
-15-	Temps supplémentaire.....	25

ARTICLE 1.- DEFINITIONS

1.01 Employeur :

Verreault Frontenac Inc., division "Tuyaux Vibrés" ou les représentants autorisés de cette compagnie.

1.02 Salarié :

Tout salarié ou tous les salariés couverts par l'unité de négociation décrite dans le certificat d'accréditation.

1.03 Salarié qualifié :

Aux fins de la convention, un salarié qualifié est un salarié qui peut remplir les exigences normales de l'occupation concernée après une période d'entraînement minimum de vingt (20) jours de travail.

1.04 Salaire régulier :

Le taux de salaire spécifié à l'appendice "A" de la convention.

1.05 Salaire effectif :

Le taux de salaire payé ou le taux de salaire payé et convenu entre le salarié et l'Employeur, si tel taux de salaire est supérieur au salaire régulier prévu par la convention.

1.06 Convention :

La présente convention collective de travail.

1.07 Représentant syndical :

Toute personne mandatée par le Syndicat pour le représenter en vue de l'application de la convention. Le Syndicat avise l'Employeur du choix de ses représentants.

1.08 Contremaitre :

Tout personne ayant l'autorité de contrôler, de diriger et d'enseigner à tout salarié sous sa charge.

1.09 Grève et contre-grève :

Les mots "grève et contre-grève" ont le sens qui leur est donné par le Code du Travail de la Province de Québec.

ARTICLE 2.- BUT

2.01 La convention a pour but d'établir des relations ordonnées entre les parties et de déterminer les conditions de travail de tous les salariés.

ARTICLE 3.- ACCREDITATION ET JURIDICTION

3.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme étant le seul et unique agent négociateur aux fins de négocier et de conclure une convention collective de travail au nom et pour tous les salariés visés par l'accréditation émise par le Commissaire Enquêteur en date du vingt-et-un (21) août 1972. La convention s'applique à tous les salariés couverts par ledit certificat d'accréditation.

ARTICLE 4.- COOPERATION - DROITS DE GERANCE - OBLIGATION DES PARTIES

4.01 Coopération :

L'Employeur s'engage à traiter ses salariés avec considération et le Syndicat, de son côté, s'engage à favoriser la discipline au sein de l'entreprise et à encourager les salariés à fournir un travail loyal et honnête.

4.02 Droits de gérance :

Le Syndicat reconnaît à l'Employeur le droit à l'exercice de ses fonctions de direction, d'administration et de gestion de son entreprise. Toutefois, l'exercice de ces droits doit être, en tout temps, compatible avec les dispositions de la convention et pourvu que les sanctions appliquées soient laissées sujettes à l'appréciation de l'arbitre de griefs.

4.03 Validité de la convention :
La nullité de l'une ou l'autre des dispositions de la convention en regard d'une loi actuelle ou future ne peut affecter la validité des autres dispositions de cette même convention, mais doit être amendée ou doivent être amendées pour donner effet à telle loi.

4.04 Grève - Lock-out (contre-grève) :
Le Syndicat et l'Employeur s'engagent, pour la durée de la convention, à ne recourir à aucune grève ou lock-out (contre-grève).

ARTICLE 5.- PERSONNES EN DEHORS DE L'UNITE

5.01 Aucune personne en dehors de l'unité de négociation ne peut accomplir dans les occupations prévues à l'appendice "A", un travail devant être exécuté par les salariés couverts par l'accréditation, sauf en cas d'urgence. Cependant, le travail de telle personne ne doit pas avoir pour effet de provoquer des mises à pied ou d'empêcher un salarié d'entrer au travail ou d'exécuter ses heures régulières de travail. Toutefois, le seul cas où le contremaître peut travailler, s'est pour départir les salariés.

ARTICLE 6.- SECURITE SYNDICALE

6.01 Tout salarié à l'emploi de l'Employeur au moment de la signature de la présente convention, doit comme condition du maintien de son emploi, adhérer et demeurer membre du Syndicat, et ce, pendant toute la durée de cette convention.

6.02 Tout nouveau salarié doit, comme condition d'embauchage et du maintien de son emploi, adhérer au Syndicat et en demeurer membre pour la durée de la convention.

6.03 Si un salarié cesse d'être membre du Syndicat, ou si un nouveau salarié refuse d'y adhérer, le Syndicat doit en donner avis par écrit à l'Employeur et celui-ci doit dans les quinze (15) jours suivants, mettre fin à l'emploi de ce salarié à moins que pendant ce délai, il ne se soit conformé aux dispositions des clauses -6.01- et -6.02-.

6.04 L'Employeur retient sur la paie hebdomadaire de chaque salarié, la cotisation syndicale fixée par le Syndicat ou un montant égal à la cotisation syndicale. L'Employeur remet l'argent ainsi perçu dans les quinze (15) premiers jours du mois suivant, par chèque payable au Syndicat et adressé au trésorier, accompagné d'une liste des salariés et du montant perçu de chacun d'eux.

6.05 L'Employeur fournit au Syndicat lors de chaque remise mensuelle des cotisations syndicales, une liste mentionnant les informations suivantes:

- 1.- Le nom, prénom, numéro de sécurité sociale et la date d'embauchage de tout nouveau salarié.
- 2.- Le nom, prénom, numéro de sécurité sociale du salarié et la date de sa mise à pied.
- 3.- Le nom, prénom, numéro de sécurité sociale du salarié et la date de son congédiement.
- 4.- Le nom, prénom, numéro de sécurité sociale du salarié et la date à laquelle il a commencé à travailler suite à un rappel au travail.
- 5.- Le nom, prénom, numéro de sécurité sociale du salarié absent pour accident du travail ou pour maladie et de la date du début de l'absence.

- 6.05 (suite) 6.- Le nom, prénom, numéro de sécurité sociale du salarié et la date de son retour au travail suite à un accident du travail ou d'une maladie.

ARTICLE 7.- REPRESENTANT SYNDICAL

- 7.01 L'Employeur ou son représentant autorisé reçoit sur rendez-vous, à ses bureaux, le représentant syndical; il lui fournit les informations pertinentes concernant l'interprétation et l'application de la convention. Le représentant du Syndicat peut vérifier la liste de paie des salariés soumis à la convention.
- 7.02 L'Employeur reconnaît le droit au représentant syndical de rencontrer les salariés, sur les lieux du travail, afin de s'assurer que cette convention est respectée, après avoir avisé un membre de la direction. Si une telle rencontre a pour effet de provoquer un arrêt de la production, elle doit l'être, au préalable, autorisée par l'Employeur.

ARTICLE 8.- AFFICHAGE - ACTIVITES SYNDICALES

- 8.01 L'Employeur permet que sur le tableau d'affichage réservé à cette fin, le Syndicat affiche des avis ou communications adressés (ées) à ses membres. Il est convenu que ces avis doivent être acceptés au préalable par l'Employeur qui peut y apposer ses initiales sauf dans le cas d'un avis de convocation d'une assemblée.
- 8.02 Activités syndicales :
- 1.- Liberté d'action :
- a.- Au plus quatre (4) délégués du Syndicat, mais au plus un (1) délégué par groupe tel que décrit à l'Appendice "A", sur avis écrit de ce dernier soumis deux (2) jours à l'avance, peuvent s'absenter en même temps de leur travail, sans solde, pour assister aux congrès des organismes supérieurs auxquels le Syndicat est affilié

8.02-1)a) (suite) ou journées d'étude ou autres activités syndicales, en cas d'urgence, l'avis verbal est donné avant dix-sept heures (17:00h) le jour précédant l'absence et sera confirmé par écrit le jour de son retour au travail.

2.- Rémunération - Activités syndicales :

Tout salarié absent du travail, pour activités syndicales, est rémunéré à son taux de salaire effectif comme s'il avait travaillé.

Le salaire ainsi versé au salarié est facturé au Syndicat.

3.- Comité de négociations - Rémunération :

Pour la négociation du renouvellement de la convention collective de travail, le nombre de délégués pouvant s'absenter en même temps est de quatre (4) mais pas plus de deux (2) par groupe tel que défini à l'Appendice "A".

Les salariés membres du comité syndical de négociations sont rémunérés par l'Employeur suivant les dispositions du paragraphe 2) ci-dessus.

8.03 Délégué d'atelier :

L'Employeur reconnaît au Syndicat le droit de nommer deux (2) délégués d'atelier ainsi que deux (2) substituts :

- Première (1ère) équipe : un (1) délégué et un (1) substitut
- Deuxième (2ième) équipe: un (1) délégué et un (1) substitut

Le substitut est désigné pour agir au cas d'absence du délégué d'atelier.

8.04 Fonction des délégués d'atelier :

a.- Le délégué d'atelier a pour fonction d'enquêter sur tout grief et d'aider les salariés dans la présentation et

8.04-a) (suite) discussion de tout grief, après avoir demandé l'autorisation à leur supérieur immédiat, une telle autorisation ne leur est pas indûment refusée ou retardée. De plus, le temps pris par le délégué d'atelier et le salarié visé par le grief leur est rémunéré à leur taux de salaire effectif.

b.- Rencontre avec l'Employeur :

Pour la discussion d'un grief avec l'Employeur, le Syndicat désigne deux (2) représentants, officiers ou délégués. Le temps requis, pour discuter d'un grief avec l'Employeur ou son représentant, est rémunéré au taux de salaire effectif qui s'applique. Une telle rencontre a lieu de préférence vers la fin des heures régulières de travail sauf si le cas nécessite une intervention immédiate.

8.05 L'Employeur reconnaît les officiers et les délégués d'atelier du Syndicat dès que ce dernier informe l'Employeur du nom des officiers et des délégués d'atelier.

8.06 Congé sans solde :

a.- L'Employeur peut accorder au salarié qui en fait la demande, un congé sans solde d'une durée d'au plus un (1) an.

L'Employeur doit informer le Syndicat par écrit, du nom du salarié ainsi que la durée du congé accordé.

Le salarié en congé sans solde, continue durant cette période, d'accumuler son ancienneté et à son retour, il reprend son ancienne occupation.

Cependant, le salarié doit informer l'Employeur et justifier, par une attestation médicale, s'il doit retarder de revenir au travail, à cause de maladie ou d'accident.

8.06-a) (suite) le jour prévu pour son retour au travail à la fin de son congé.

b.- L'Employeur doit accorder un congé sans solde d'une durée maximum de trente (30) jours à un salarié qui en fait la demande au moins trente (30) jours à l'avance, aux conditions suivantes :

1.- Qu'un maximum de deux (2) salariés jouissent en même temps d'un tel congé et que pas plus de quatre (4) salariés ne soient en congé annuel.

2.- Que le congé soit pris entre le premier (1er) novembre et le trente et un (31) mai.

3.- Un salarié en congé sans solde ne peut se prévaloir des dispositions de la clause -18-.

c.- Lors d'une mise à pied, un salarié ayant plus d'ancienneté peut quitter le travail pour une période déterminée. L'Employeur et le salarié concerné s'entendent sur la durée de la période et ce, en présence du délégué d'atelier. Dans un tel cas, le salarié est considéré mis à pied, il conserve et accumule son ancienneté tel que prévu à la convention.

ARTICLE 9.- MECANISME DE REGLEMENT DES GRIEFS

9.01 a.- Le salarié accompagné d'un représentant syndical, d'un officier, d'un délégué d'atelier ou le Syndicat, peut soumettre un grief par écrit à son contremaître dans les dix (10) jours ouvrables de l'origine du grief ou de sa connaissance.

9.01 (suite) b.- Toutefois, toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective de travail, comportant une réclamation monétaire, doit être soumise verbalement à l'Employeur lorsque perçue par le Syndicat ou le salarié.

Un tel avis est donné verbalement et n'affecte en rien les droits et les délais prévus à la convention pour la soumission d'un grief.

9.02 Le contremaître du salarié concerné doit faire part au Syndicat de sa décision dans les cinq (5) jours ouvrables de la soumission du grief.

9.03 Si le contremaître ne rend pas sa décision dans le délai prescrit ou si le Syndicat n'est pas satisfait de la décision, il peut en appeler, par écrit, à l'Employeur ou à son représentant autorisé, en lui soumettant le grief dans un délai de sept (7) jours ouvrables de la décision du contremaître ou de l'expiration du délai, tel que mentionné à la clause -9.02-.

9.04 L'Employeur doit, dans un maximum de cinq (5) jours ouvrables de la réception de l'avis prévu à l'article -9.03-, faire part par écrit au Syndicat de sa décision.

9.05 Griefs collectifs :

Lorsque plusieurs griefs individuels et de même nature sont soulevés, ils peuvent l'être par un écrit commun et ils peuvent être traités ensemble afin de simplifier la procédure et éviter des répétitions.

9.06 Une erreur dans la formulation ou dans la soumission d'un grief, par l'une ou l'autre des parties, ne doit pas avoir pour conséquence de le faire considérer comme nul ou rejeté pour vice de forme ou irrégularité de procédure. Cependant, les

9.06 (suite) dispositions ci-dessus, n'ont pas pour conséquence de modifier les délais pour soumettre un grief.

9.07 Droit des parties :

Si l'Employeur d'une part ou le Syndicat d'autre part, désire soumettre un grief à l'arbitrage, l'une ou l'autre des parties peut le faire en se conformant à la clause -9.09-.

9.08 Manquement à la convention :

Tout manquement à la convention peut faire l'objet d'un grief et peut être réglé selon le mécanisme de règlement de griefs de la convention.

9.09 Si l'une ou l'autre des parties désire soumettre un grief à l'arbitrage, elle doit se prévaloir de son droit par un avis écrit adressé à l'autre partie dans les trente (30) jours ouvrables de l'expiration des délais prévus à la clause -9.04-.

9.10 Un salarié à l'essai est régi par les dispositions de la convention mais il ne peut se prévaloir du mécanisme de règlement des griefs pour contester son congédiement.

ARTICLE 10.- ARBITRAGE

10.01 Si la méthode de règlement de griefs prévue à l'article -9- de la convention n'apporte pas de solution satisfaisante, l'une ou l'autre des parties peut soumettre le grief à l'arbitrage suivant les modalités et les dispositions stipulées à l'article -100- du Code du Travail de la Province de Québec.

10.02 Pouvoirs de l'arbitre :

1.- L'arbitre est le maître de la procédure, il entend et apprécie la preuve avec équité et bonne conscience. Il a le pouvoir, soit de confirmer, soit d'annuler la décision de l'Employeur. Il peut rendre toute décision nécessaire pour remédier au préjudice subi par une partie ou par tout

10.02-1) (suite) salarié à la suite d'une violation de la convention.

2.- Dans le cas de mesures disciplinaires, l'arbitre a le pouvoir de :

a.- Maintenir, annuler ou modifier la décision de l'Employeur ou y substituer toute décision jugée équitable.

b.- Réinstaller le salarié dans tous ses droits et d'ordonner le remboursement de l'équivalent du salaire et des autres avantages pécuniaires dont l'a privé la mesure disciplinaire.

c.- Rendre toute décision équitable dans les circonstances.

3.- Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à décider de griefs ou manquements à la convention. L'arbitre n'a cependant pas le pouvoir d'ajouter, de soustraire ou d'amender aucune disposition de cette convention.

10.03 Toutes les décisions que peuvent prendre les parties, à l'une ou l'autre des phases de la procédure de règlement des griefs, ainsi que la décision de l'arbitre, sont finales et lient l'Employeur, le Syndicat et le ou les salarié (s) concerné (s).

10.04 Toutes les séances d'arbitrage se tiennent à Québec, à un endroit désigné par l'arbitre.

10.05 Frais d'arbitrage :

L'Employeur d'une part, et le Syndicat, d'autre part, assument leurs propres frais et ceux-ci, défraient à parts égales, les honoraires et les dépenses de l'arbitre.

10.06

Témoign - Plaignant :

Lorsque la présence d'un plaignant ou d'un témoin est requise à l'audition du grief ou du manquement devant l'arbitre, l'Employeur doit le libérer pour la durée de l'audition.

ARTICLE 11.- MESURES DISCIPLINAIRES

11.01

L'Employeur peut réprimander, suspendre ou congédier tout salarié pour cause juste et suffisante ou pour manquement aux règlements de sécurité édictés par le Comité de sécurité dont la preuve incombe à l'Employeur.

L'Employeur doit transmettre par écrit un avis du congédiement ou de la suspension au salarié et doit en donner une copie au Syndicat.

Tout salarié réprimandé, suspendu ou congédié peut, s'il croit avoir été réprimandé, suspendu ou congédié injustement, soumettre un grief. Sur demande du représentant du Syndicat, l'Employeur donne par écrit, toutes les raisons du congédiement ou de la suspension.

Dans le cas de réprimande, l'avertissement de l'Employeur donné par écrit au salarié doit également être remis au Syndicat.

11.02

a.- Toute mesure disciplinaire ou tout manquement inscrit (e) au dossier du salarié et datant de plus de six (6) mois ne peut être invoqué (e) contre le salarié devant tout arbitre et doit être enlevé (e) du dossier du salarié.

b.- Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée après dix (10) jours qui suivent la naissance ou la connaissance d'un manquement.

11.03 L'Employeur ne doit en aucun temps demander à un salarié de signer un document touchant un cas de mesure disciplinaire et aucun salarié n'est tenu de signer un tel document.

Toutefois, si un salarié signe un document touchant un cas de mesure disciplinaire, il le fait seulement pour reconnaître qu'il en est ainsi informé.

11.04 Non discrimination :

L'Employeur ne doit exercer des mesures disciplinaires contre un salarié, un représentant syndical, un officier de la section du Syndicat ou un délégué d'atelier, à cause de sa race, de sa nationalité, de sa langue, de sa religion, de son origine, de son âge, de son statut ou activité syndicale ou sociale.

ARTICLE 12.- ANCIENNETE

12.01 Définition :

L'ancienneté signifie la durée d'emploi d'un salarié chez l'Employeur depuis son embauchage.

12.02 Tout salarié régi par la convention acquiert son droit d'ancienneté après trente (30) jours travaillés dans une période de douze (12) mois de son embauchage au service de l'Employeur, et son ancienneté est rétroactive à la date de son embauchage.

12.03 Accumulation de l'ancienneté :

1.- Tout salarié régi par la convention continue d'accumuler son ancienneté dans sa section pour tout le temps qu'il est à l'emploi de l'Employeur et jusqu'au moment où il la perd en vertu de la présente convention.

2.- L'ancienneté n'est pas perdue et continue de s'accumuler dans les cas d'arrêt de production, d'absence prévue par la convention.

12.03 (suite) 3.- Avant le dix-sept (17) mars 1975, l'ancienneté des chauffeurs de camion et des salariés qui obtenaient l'occupation de chauffeur de camion, était comptée à partir de la date de leur embauchage chez l'Employeur.

4.- A partir du dix-sept (17) mars 1975, tout salarié d'usine qui obtient l'occupation de chauffeur de camion et tout chauffeur de camion qui obtient une occupation dans l'usine commence une nouvelle ancienneté dans sa nouvelle section à partir de la date de son arrivée dans telle section et perd son ancienneté dans son ancienne section. Cependant, tel salarié conserve et accumule son ancienneté générale pour fins des bénéfices marginaux.

12.04 Un salarié déplacé à une occupation en dehors de l'unité de négociation peut, dans un délai d'un (1) mois de ce déplacement, revenir à l'intérieur de l'unité de négociation avec droit d'ancienneté. Le salarié déplacé accumule son ancienneté pendant sa période d'essai, à l'expiration de cette période, il perd son ancienneté et tous les droits qui s'y rattachent.

12.05 a.- Tous les salariés couverts par le certificat d'accréditation doivent apparaître sur deux (2) listes d'ancienneté, soit celle des ouvriers d'usine et celle des chauffeurs de camion. Ces listes d'ancienneté indiquent la date d'embauchage des salariés et leur occupation. L'Employeur fournit deux (2) copies au Syndicat dans les quinze (15) jours de la signature de la convention. Les listes doivent être revues, corrigées, affichées et remises au Syndicat à tous les ans. Le Syndicat ou le salarié peut faire des représentations concernant les listes d'ancienneté dans les trente (30) jours de leur réception.

- 12.05 (suite) b.- L'ancienneté ne s'applique pas dans le cas de changements de tâche qui ont un caractère temporaire c'est-à-dire de deux (2) jours ou moins à la condition que le salarié soit qualifié.

12.06

Application du droit d'ancienneté :

- 1.- Pour les fins d'application de l'ancienneté, les parties reconnaissent qu'il y a deux (2) sections définies comme suit:

a.- Section "Usine" :

Tous les salariés couverts par l'accréditation, travaillant à l'usine de l'Employeur.

b.- Section "Camionnage" :

Tous les chauffeurs de camion couverts par l'accréditation, travaillant à l'usine de l'Employeur.

2.- Principe général :

Dans tous les cas de promotion, d'occupation vacante ou de nouvelle occupation, la préférence d'emploi est accordée au salarié qualifié au sens de la clause -1.03- ayant accumulé le plus d'ancienneté au service de l'Employeur dans sa section.

3.- Promotion - Occupation vacante - Occupation nouvelle - Affichage :

Dans tous les cas de promotion, d'occupation vacante ou de nouvelle occupation, un avis doit être affiché, dans l'usine de l'Employeur, pendant trois (3) jours ouvrables et le ou les salarié (s) qui désire (nt) obtenir telle occupation doit (vent) signer leur nom sur l'avis affiché.

12.06-3) (suite)

A la fin de la période d'affichage, l'Employeur accorde l'occupation au salarié qualifié au sens de -1.03- postulant et ayant le plus d'ancienneté. Si l'occupation ne peut être remplie par le salarié ayant le plus d'ancienneté, l'Employeur doit procéder immédiatement avec les autres postulants suivant l'ordre d'ancienneté. L'Employeur doit transmettre au Syndicat copies des avis sur lesquelles les salariés postulants ont apposé leur signature.

4.- Transfert :

- a.- Dans tous les cas de permutation, de mutation, de transfert et de rétrogradation, l'ancienneté par section s'applique dans le même ordre que celui des mises à pied.

- b.- Un salarié transféré dans une autre occupation, à la demande de l'Employeur ou à sa demande personnelle, reprend son ancienne occupation si, après un essai de vingt (20) jours, l'Employeur ne le juge pas satisfaisant sur la nouvelle occupation ou si le salarié veut réintégrer son ancienne occupation.

- c.- Tout salarié peut être déplacé de son occupation s'il n'est plus qualifié pour remplir son occupation ou pour produire selon les normes auxquelles l'Employeur est assujéti. La preuve de la non qualification incombe à l'Employeur. Des réunions d'information seront tenues par l'Employeur, pendant les heures régulières de travail, afin d'informer les salariés des normes à suivre. Aucun déplacement ne peut être effectué avant que le salarié n'ait reçu les informations nécessaires.

12.06-4-c) (suite)

L'Employeur ne peut se servir de cette clause pour réduire la période d'entraînement prévue à la clause -1.03-.

d.- Un salarié qui en fait la demande, peut être déplacé de son occupation pour raison de santé et sur recommandation de son médecin.

e.- Le salarié déplacé de son occupation, suivant les dispositions des paragraphes c) et d) ci-dessus, peut remplir une autre occupation que son ancienneté lui permet d'obtenir.

5.- Dans le cas de fermeture permanente d'une occupation, le salarié affecté par cette fermeture peut déplacer un autre salarié ayant moins d'ancienneté dans sa section. Les salariés qui sont ainsi déplacés peuvent aussi déplacer d'autres salariés ayant moins d'ancienneté dans leur section à la condition qu'ils soient qualifiés au sens de -1.03- pour remplir l'occupation du salarié qu'il déplace.

6.- Mise à pied :

Dans tous les cas de mise à pied, le salarié qui a le moins d'ancienneté dans sa section est le premier (1er) mis à pied, à condition que les salariés qui restent au travail soient qualifiés.

7.- Avis de mise à pied :

Tout salarié mis à pied pour une période moins de six (6) mois, doit recevoir un préavis d'au moins trois (3) jours ouvrables. A défaut, l'Employeur doit rémunérer un tel salarié comme s'il avait travaillé, sauf dans le cas de force majeure.

12.06-7) (suite) Si la mise à pied est pour une période de six (6) mois et plus, la Loi sur les Normes du Travail s'applique.

8.- Rappel au travail :

Dans tous les cas de rappel au travail, l'Employeur rappelle le salarié qui a le plus d'ancienneté dans sa section parmi ceux qui sont mis à pied.

12.07

Bris de machine :

a.- En cas de bris de machine, les salariés assignés à la machine défectueuse ne peuvent exercer leur droit d'ancienneté dans l'usine qu'à partir du jour ouvrable suivant. Ces salariés sont toutefois assignés à une autre occupation pour terminer leur journée de travail.

b.- L'Employeur se réserve le droit de mettre à pied temporairement des salariés autres que ceux prévus au paragraphe a), dont il n'a plus besoin, après quatre (4) heures de travail et selon l'ancienneté.

12.08

Retour après absence :

Lors de son retour à la suite d'une absence prévue à la convention, ou à cause d'accident ou de maladie, le salarié qualifié a le droit de reprendre son ancienne occupation et si son occupation n'existe plus, toute autre occupation qu'il est capable de remplir et que son ancienneté lui permet d'obtenir.

Toutefois, si l'absence du salarié doit se prolonger au-delà de la période de protection prévue dans le régime d'assurance-groupe, pour l'indemnité de salaire en cas d'accident ou de maladie, le salarié doit lors de son retour au travail justifier son absence par une attestation médicale.

12.09

Non exercice de l'ancienneté :

Le fait de demander, le défaut de demander ou le fait de refuser une promotion, une mutation ou une permutation n'affecte en rien les droits du salarié et l'Employeur n'exerce aucune discrimination à son endroit.

12.10

L'Employeur peut embaucher des étudiants sans que ces derniers acquièrent d'ancienneté et à la condition qu'ils ne déplacent aucun salarié d'usine et qu'aucun de ces salariés ne soient en mise à pied.

12.11

Laboratoire :

Le personnel affecté aux travaux de laboratoire n'excède pas trois (3) personnes; l'Employeur doit justifier au Syndicat la présence au laboratoire de toute personne supplémentaire.

Le responsable du service technique mobile à la clientèle ne fait pas partie du personnel du laboratoire et tel responsable ne doit exécuter aucun autre travail au laboratoire que celui de vérification des plans et devis. Le travail de réparation sur les chantiers d'installation est régi par les dispositions de la présente convention.

12.12

Perte du droit d'ancienneté :

Un salarié perd toute ancienneté quand :

a.- Il quitte volontairement son emploi chez l'Employeur.

b.- Il est congédié pour juste cause, et que ce congédiement n'est pas annulé par une entente dans le cadre de la procédure de règlement de griefs ou par une décision de l'arbitre.

c.- Il a été mis à pied pendant vingt-quatre (24) mois consécutifs.

12.13 Le salarié qui, à la suite d'une mise à pied, fait défaut de revenir au travail dans les cinq (5) jours ouvrables de la réception d'un avis de rappel donné par l'Employeur, par poste recommandée, est privé de son tour et devient le premier rappelé au travail lors du prochain rappel.

Cependant, le salarié qui est rappelé au travail lors du rappel suivant, perd son ancienneté, s'il fait défaut de se présenter au travail dans les cinq (5) jours ouvrables de la réception d'un avis de rappel au travail expédié par l'Employeur, par courrier recommandé. Dans les cas d'urgence, l'Employeur rappelle les salariés par téléphone ou par tout autre moyen approprié, dans un tel cas, le salarié qui fait défaut de se présenter ne perd aucun droit d'ancienneté.

12.14 Le salarié qui doit retarder son retour au travail à cause de maladie ou d'accident, doit informer l'Employeur de la date approximative de son retour au travail et lui fournir une attestation médicale à cet effet.

ARTICLE 13.- SALAIRE - PAIE

13.01 Les taux réguliers de salaire des salariés régis par la convention apparaissent à l'appendice "A", lequel fait partie intégrante de cette convention.

13.02 Aucun taux de salaire ne peut être réduit et aucun taux de salaire ou autre avantage dont jouissent les salariés ne peut être enlevé du fait de la mise en vigueur de la convention.

13.03 Si, pendant la durée de la convention, survient une nouvelle occupation, l'Employeur et le Syndicat doivent se réunir pour déterminer le taux de salaire de cette nouvelle occupation. A défaut d'entente, les parties peuvent recourir à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage.

- 13.03 (suite) Le taux de salaire déterminé, par entente entre les parties ou par une décision de l'arbitre, s'applique rétroactivement à la date de la création de la nouvelle occupation.
- 13.04 Le salarié, qui travaille au cours d'une même journée de travail sur plus d'une occupation, reçoit le taux de l'occupation la mieux rémunérée.
- 13.05 a.- Lorsque l'Employeur congédie ou met à pied un salarié pour quelque raison que ce soit, l'Employeur doit remettre à ce salarié tous les argents qui lui sont dus et son livre d'assurance-chômage le mardi suivant son départ.
- b.- Le salarié qui quitte lui-même son emploi, reçoit tous les argents qui lui sont dus, lors de la remise de la paie régulière.
- c.- Toute rémunération de bénéfices marginaux tels que: congés annuels, congés maladie sont versés aux salariés par chèque séparé dans chacun des cas.
- 13.06 Heures de travail :
On désigne comme heures de travail à être rémunérées non seulement les heures ou fractions d'heures où en fait un salarié travaille, mais aussi le temps où, appelé pour une certaine heure, il attend qu'on lui donne du travail après s'être rapporté au contremaître.
- 13.07 Tout salarié requis temporairement soit durant huit (8) semaines, de faire un travail dont le taux de salaire est inférieur au sien, continue de recevoir son taux supérieur durant les huit (8) semaines ci-haut mentionnées.
- 13.08 Tout salarié qui a été déplacé de son occupation supérieure en vertu de l'article -13.08- et qui refuse de la reprendre reçoit

- 13.08 (suite) la rémunération prévue à la convention pour sa nouvelle occupation à partir de son refus.
- 13.09 Une salarié ne peut devenir titulaire d'une occupation supérieure de façon permanente s'il remplace un autre salarié malade, blessé ou absent de façon temporaire.
- 13.10 Un salarié, qui à la suite d'un affichage obtient une nouvelle occupation continue de recevoir le taux de salaire de son ancienne occupation pendant sa période d'entraînement prévue à l'article -1.03-. Sa période d'entraînement terminée, il reçoit le taux de salaire de sa nouvelle occupation.

ARTICLE 14.- HEURES REGULIERES DE TRAVAIL

- 14.01 La semaine régulière de travail, pour les salariés couverts par la convention est de quarante-deux (42) heures réparties comme suit :

1.- Première (lère) équipe :

a.- Videur de chambre :

Du lundi au jeudi inclusivement, huit heures et demie (8 1/2) par jour, soit entre six heures (06:00h) et onze heures trente minutes (11:30h), douze heures (12:00h) et quinze heures (15:00h) et le vendredi, huit heures (8), soit entre six heures (06:00h) et onze heures trente minutes (11:30h), douze heures (12:00h) et quatorze heures trente minutes (14:30h).

b.- Mécano général et mécanicien :

Du lundi au jeudi inclusivement, huit heures et demie (8 1/2) par jour, soit entre sept heures (07:00h) et douze heures (12:00h), douze heures trente minutes (12:30h) et seize heures (16:00h) et le vendredi, huit (8) heures, soit entre sept heures (07:00h) et douze

14.01-1-b) (suite) heures (12:00h), douze heures trente minutes (12:30h)
et quinze heures trente minutes (15:30h).

c.- Soudure :

Du lundi au jeudi inclusivement, huit heures et demie
(8 1/2) par jour, soit entre sept heures (07:00h) et
douze heures (12:00h), douze heures trente minutes
(12:30h) et seize heures (16:00h).

Le vendredi huit (8) heures, soit entre sept heures
(07:00h) et douze heures (12:00h), douze heures trente
minutes (12:30h) et quinze heures trente minutes
(15:30h).

d.- Production de jour :

Du lundi au jeudi inclusivement, huit heures et demie
(8 1/2) par jour, soit entre huit heures (08:00h) et
douze heures (12:00h), douze heures trente minutes
(12:30h) et dix-sept heures (17:00h) et le vendredi,
huit (8) heures, soit entre huit heures (08:00h) et
douze heures (12:00h), douze heures trente minutes
(12:30h) et seize heures trente minutes (16:30h).

e.- Préposé aux agrégats :

Du lundi au jeudi inclusivement, huit heures et demie
(8 1/2) par jour, soit entre sept heures trente minutes
(07:30h) et douze heures (12:00h), douze heures trente
minutes (12:30h) et seize heures trente minutes
(16:30h). Le vendredi huit (8) heures, soit entre sept
heures trente minutes (07:30h) et douze heures
(12:00h), douze heures trente minutes (12:30h) et seize
heures (16:00h).

14.01 (suite) 2.- Deuxième (2ième) équipe :

Du lundi au jeudi inclusivement, huit heures et demie (8 1/2) par jour, soit entre dix-sept heures (17:00h) et deux heures (02:00h) et le vendredi, huit (8) heures, soit entre seize heures trente minutes (16:30h) et une heure (01:00h).

Les salariés ont droit à une demi-heure (1/2) pour prendre leur repas entre vingt-trois heures trente minutes (23:30h) et vingt-quatre heures (24:00h), ainsi qu'aux périodes de repos prévues à l'article -14.02-.

3.- Camionneurs et conducteurs de chargeuse :

La semaine régulière de travail des camionneurs et conducteurs de chargeuse est de quarante-deux (42) heures réparties comme suit :

Du lundi au jeudi inclusivement, huit heures et demie (8 1/2) par jour, exécutées entre sept heures (07:00h) et seize heures (16:00h) et le vendredi, huit (8) heures, exécutées entre sept heures (07:00h) et quinze heures trente minutes (15:30h).

Ces salariés ont droit à une demi-heure (1/2) pour le repas vers le milieu de leur journée de travail.

4.- La présente clause ne doit pas s'expliquer ou être interprétée comme signifiant que l'Employeur garantit un nombre spécifique d'heures de travail, par jour ou par semaine.

14.02

Il est accordé à tous les salariés un repos équivalent à quinze (15) minutes, sans perte de salaire, par demi-journée (1/2) de travail. Un local convenable est mis à la disposition des salariés à cet effet pour prendre leurs périodes de repas et de repos.

14.03 Les périodes de repos prévues à l'article -14.02- sont prises à l'heure fixée par entente entre le Syndicat et l'Employeur.

L'Employeur permet au restaurant mobile de pénétrer sur ses propriétés et permet à tous les salariés de l'utiliser aux périodes déterminées pour les repas et les périodes de repos.

14.04 Les heures régulières et les horaires de travail établis par le présent article peuvent être modifiés par entente entre les parties signataires à la convention.

14.05 Lorsqu'il y a réduction de travail, l'Employeur ne réduit pas les heures de travail des salariés, mais réduit plutôt leur nombre de manière à ce que les salariés ayant le plus d'ancienneté complètent leur semaine régulière de travail, en autant que ces derniers soient capables de remplir les exigences normales des occupations concernées.

14.06 Diminution d'heures :
Si, pendant la durée de cette convention, un décret ou une loi applicable aux salariés a pour effet de diminuer le nombre d'heures de la semaine régulière de travail, les parties conviennent que les taux horaires de salaire sont augmentés de façon à accorder la pleine compensation.

ARTICLE 15.- TEMPS SUPPLEMENTAIRE

15.01 Tout travail exécuté en dehors ou en plus des heures régulières prévues dans l'article -14-, ou celui exécuté le samedi avant-midi jusqu'à concurrence de quatre (4) heures de travail est rémunéré au taux de salaire effectif majoré de cinquante pour cent (50%).

15.02 a.- Tout travail exécuté le samedi en plus des quatre (4) premières heures travaillées ou le dimanche est rémunéré au taux de salaire effectif majoré de cent pour cent (100%).

15.02 (suite) b.- Sauf pour les camionneurs, tout travail exécuté du lundi au jeudi inclusivement, après onze (11) heures de travail dans une journée et le vendredi après dix heures et demie (10 1/2) de travail, est rémunéré au taux de salaire effectif majoré de cent pour cent (100%).

15.03 Tout travail effectué un jour férié payé est rémunéré au taux de salaire effectif majoré de cent pour cent (100%) en plus du paiement du jour férié payé.

15.04 Temps supplémentaire volontaire :

Le temps supplémentaire est volontaire, sauf pour terminer un travail, qui n'étant pas terminé peut causer des dommages à la machinerie ou pour terminer le chargement d'un camion de l'Employeur ou d'un client.

15.05 Affichage de liste :

1.- L'Employeur affiche tous les jours, sur le tableau d'affichage de l'usine, une liste établie par ordre d'ancienneté des noms des salariés.

2.- La liste est affichée de sept heures (07:00h) à quinze heures (15:00h), le lundi, mardi, mercredi et jeudi et de sept heures (07:00h) à treize heures (13:00h), le vendredi.

3.- Les salariés désireux de faire du temps supplémentaire signent leur nom sur la liste durant l'affichage.

15.06 Répartition :

Le temps supplémentaire est accordé aux salariés qui ont signé leur nom sur la liste prévue à -15.05- de la façon suivante :

a.- En premier (1er) lieu, au salarié qui effectue régulièrement le travail à l'intérieur de l'occupation.

15.06 (suite) b.- En second lieu, si le salarié spécifié au paragraphe a) ci-dessus, n'a pas signé son nom sur la liste, le temps supplémentaire est alors confié aux autres salariés, à tour de rôle, suivant l'ordre d'ancienneté.

Toutefois, pour les travaux de changement de diamètre ou de nettoyage sur une machine, si le salarié mentionné au paragraphe a) ci-dessus, n'a pas signé son nom sur la liste, le temps supplémentaire est confié, par ordre d'ancienneté, aux autres salariés assignés à la machine et si tels salariés n'ont pas signé leur nom, sur la liste, le temps supplémentaire est alors confié aux autres salariés, à tour de rôle, suivant l'ordre d'ancienneté.

c.- Le salarié qui n'a pas signé son nom sur la liste le jour où du temps supplémentaire devait lui être confié, perd son tour.

d.- Le salarié, dont le nom apparaît sur la liste et qui avait quitté l'usine, lorsque la décision d'effectuer du travail en temps supplémentaire est prise, doit être rappelé au travail par l'Employeur. Cependant, si le salarié rappelé par téléphone refuse, il perd son tour.

e.- L'Employeur doit indiquer sur la liste affichée, le nom des salariés qui ont exécuté du temps supplémentaire et le nom de ceux qui ont perdu leur tour.

15.07 Tout salarié qui exécute un travail le samedi, le dimanche, un jour férié payé ou un jour de congé annuel est rémunéré, suivant les dispositions du présent article, avec un minimum de quatre (4) heures au taux de salaire effectif qui s'applique.

- 15.08 Le temps supplémentaire s'applique tant et aussi longtemps que le salarié n'a pas eu huit (8) heures consécutives de repos, en autant que cette décision soit prise par l'Employeur.

ARTICLE 16.- MINIMUM DE PAIE

- 16.01 Tout salarié rappelé au travail en dehors de ses heures régulières est rémunéré pour un minimum de trois (3) heures, au taux de salaire effectif majoré de cinquante pour cent (50%). Cependant, tel salarié peut quitter lorsqu'il a terminé le travail pour lequel il fut rappelé sans que son minimum d'heures en soit affecté.
- 16.02 Tout salarié qui se présente au travail sans avoir été prévenu du contraire, doit recevoir au moins l'équivalent de quatre (4) heures de travail au taux de salaire effectif à condition d'accepter de faire un travail convenable selon les circonstances.

ARTICLE 17.- PRIME D'EQUIPE

- 17.01 Une prime de quarante cents (\$0.40) est payée pour tout travail exécuté par un salarié affecté à la deuxième (2ième) équipe.
- 17.02 Pour l'assignation du personnel à la deuxième (2ième) équipe, l'Employeur tient compte de l'ancienneté, c'est-à-dire que préférence de travailler sur la première (1ère) équipe est donnée aux salariés ayant le plus d'ancienneté. Cependant, l'exercice de ce droit est limité par les dispositions de la clause -17.03-.
- 17.03 L'exercice de ce droit ne doit priver la deuxième (2ième) équipe d'un salarié qualifié et essentiel à la marche des opérations. Dans ce cas, ce salarié déplacé reçoit une prime de cinquante cents (\$0.50) l'heure au lieu de quarante cents (\$0.40) l'heure.

ARTICLE 18.- JOURS FERIES - JOURS FERIES PAYES

18.01 Tout salarié doit recevoir une indemnité égale à une (1) journée de salaire au taux de salaire effectif pour les jours fériés suivants :

- le Jour de l'An;
- le deux (2) Janvier;
- Le Vendredi Saint;
- Le Lundi de Pâques;
- La Fête de Dollard;
- La Saint-Jean-Baptiste;
- La Confédération;
- la Fête du Travail;
- l'Action de Grâce;
- le jour de Noel;
- le vingt-six (26) décembre.

Tout salarié au travail bénéficie d'un (1) jour chômé payé mobile par année au choix du salarié, ce dernier doit aviser l'Employeur dix (10) jours de calendrier avant la prise de ce jour chômé payé. Pas plus de deux (2) salariés dans l'usine et pas plus d'un (1) salarié par occupation peuvent prendre leur congé en même temps.

Le congé mobile non utilisé sera payé lors de la mise à pied du salarié ou s'il est au travail entre le quinze (15) novembre et le quinze (15) décembre de chaque année.

18.02 Les jours fériés payés sont rémunérés au taux de salaire effectif et pour le nombre d'heures fixées à l'article -14- de la convention pour une journée régulière de travail.

18.03 Jours fériés reportés :

a.- Si l'un ou l'autre des jours fériés payés survient un samedi, il est reporté au premier (1er) jour ouvrable

18.03-a) (suite) précédent et s'il survient un dimanche, il est reporté au premier (1er) jour ouvrable suivant, sauf entente contraire entre les parties.

Cependant, les jours fériés payés qui surviennent entre le vingt-quatre (24) décembre et le trois (3) janvier, peuvent être reportés au cours d'une même semaine à l'intérieur de laquelle se situe le vingt-cinq (25) décembre.

b.- Le jour où un jour férié est reporté, suivant une proclamation provinciale ou fédérale ou suivant une disposition de la convention, devient le jour férié payé pour les fins de la convention.

18.04 Pour avoir droit à la rémunération d'un jour férié payé, le salarié doit être à l'emploi de l'Employeur depuis trente (30) jours travaillés, avoir travaillé le jour ouvrable précédant et suivant le jour férié, à moins d'absence justifiée, d'absence due à un accident du travail survenu dans les quinze (15) jours précédents, d'absence prévue à la convention.

Si un salarié ayant droit au paiement d'un jour férié, est mis à pied entre le premier (1er) décembre et le quinze (15) janvier, il a quand même droit au paiement des jours fériés payés compris durant cette période.

Nonobstant ce qui précède, un salarié absent par mise à pied dans les quinze (15) jours qui précèdent un jour férié a quand même droit au paiement d'un tel jour férié payé.

Toutefois, si la mise à pied est au-delà d'un (1) mois, le présent sous-paragraphe ne s'applique pas.

ARTICLE 19.- CONGES ANNUELS PAYES - CONGES SOCIAUX

19.01 Tout salarié à l'emploi de l'Employeur a droit, à la date anniversaire de son embauchage à chaque année, aux semaines de congé annuel établies d'après les années de service et rémunérées suivant le pourcentage (%) ci-après déterminé et calculé sur le salaire brut gagné au cours de la période de référence.

<u>Années</u>	<u>Nbre de semaines</u>	<u>Pourcentage</u>
Moins d'un (1) an	Un (1) jour par mois, maximum dix (10) jours	4 %
1 an à 3 ans	2 semaines	4 %
3 ans à 6 ans	2 semaines	6 %
6 ans à 10 ans	2 semaines	7 %
10 ans à 15 ans	3 semaines	7 1/2%
15 ans à 20 ans	4 semaines	8 %
20 ans et plus	4 semaines	8 1/2%

Le salarié acquiert le droit de prendre sa troisième (3ième) ou sa quatrième (4ième) semaine de congé annuel au cours de l'année, à l'intérieur de laquelle il atteint ses dix (10) ou quinze (15) ans de service chez l'Employeur. La prise de tel congé est sujette aux dispositions de la clause -19.03-.

19.02 Prise de congé annuel payé :

La période de prise des deux (2) premières semaines de congé annuel est celle qui est prévue au décret de l'Industrie de la Construction, si elle survient entre le premier (1er) juillet et le trente et un (31) août, sinon la période de prise des deux (2) premières semaines de congé annuel est celle qui correspond avec les deux (2) dernières semaines complètes de calendrier du mois de juillet. Cependant, l'Employeur peut garder à son service, au plus cinq (5) salariés, soit ceux affectés aux travaux de chariot-élévateur, camion et monolite.

19.02 (suite) L'Employeur offre le travail par ordre d'ancienneté.
Cependant, si le nombre de salariés qui acceptent est
insuffisant, les salariés ayant le moins d'ancienneté peuvent
être requis de travailler durant telle période.

L'Employeur doit faire connaître et afficher le nom des
salariés qui vont travailler pendant cette période de prise de
congé.

Tels salariés sont garantis de recevoir une rémunération
équivalente à quarante-deux (42) heures de travail par semaine
à leur taux de salaire effectif pour chaque semaine. De plus,
ces salariés doivent prendre leurs deux (2) premières semaines
de congé annuel, au cours des quatre (4) semaines qui incluent
la période de prise de congé annuel, soit une (1) semaine avant
la période et une (1) durant ou une (1) semaine durant la
période et une (1) après.

19.03 La période de prise de congé annuel des salariés qui ont droit
à une troisième (3ième) et quatrième (4ième) semaines de congé
annuel payé se situe entre le premier (1er) janvier et le
trente (30) novembre de chaque année. Tels salariés peuvent
prendre leur congé annuel après avoir avisé l'Employeur au
moins quinze (15) jours à l'avance de la prise de leur congé
annuel. Ces congés annuels sont accordés suivant l'ordre
d'ancienneté.

Cependant, pas plus d'un (1) salarié d'une même occupation ne
peut s'absenter à la fois, sauf dans le cas des ouvriers de
production où le nombre n'excède pas deux (2) à la fois.

La quatrième (4ième) semaine de congé annuel doit être prise
entre le premier (1er) septembre d'une année et le trente et un
(31) mai de l'année suivante.

- 19.04 Dans le choix de la période de prise de congé annuel, la préférence est accordée aux salariés ayant le plus d'ancienneté.
- 19.05 Indemnité compensatrice :
a.- Les salariés doivent obligatoirement prendre les deux (2) premières semaines de congé annuel auxquelles ils ont droit et il est interdit à l'Employeur de remplacer par une indemnité compensatrice telles semaines de congé annuel payé.
b.- Dans le cas où un salarié n'est pas entré au travail avant la période de prise de congé annuel prévue à la clause -19.02-, à cause d'accident ou de maladie et qui est absent au cours de la période de prise de congé annuel, tel salarié peut à sa demande, être réputé en congé annuel durant cette période.
c.- Absence du travail :
Les dispositions de l'article -74- de la loi sur les normes du travail s'appliquent dans le cas où un salarié est absent du travail pour cause de maladie ou d'accident durant l'année de référence.
- 19.06 Cessation d'emploi :
Si un salarié quitte le service de l'Employeur, il a droit à la rémunération de congé annuel payé accumulée jusqu'à la date de son départ conformément au présent article.
- 19.07 1.- A la fin de chaque semaine, l'Employeur doit créditer à chacun de ses salariés une somme égale à la rémunération des congés annuels payés.

19.07-1) (suite) La rémunération des congés annuels payés est calculée sur le montant de salaire effectif brut de la semaine au taux de pourcentage (%) établi au présent article, et est ajouté au salaire hebdomadaire pour fins de déductions imposées par les lois fédérales et provinciales.

Le montant brut de la rémunération des congés annuels est ensuite déduit du salaire hebdomadaire du salarié.

2.- L'Employeur doit transmettre tous les mois, dans les dix (10) premiers jours du mois suivant, pour et à l'acquit de chacun de ses salariés, les montants de congé annuel ainsi déduits, avec une liste mentionnant les nom, prénom et adresse du salarié.

Ces montants sont transmis à une caisse populaire de Québec désignée par le Syndicat.

Une entente doit intervenir entre les parties et la caisse populaire.

19.08

Remise de l'indemnité :

1.- La caisse populaire doit remettre au salarié, entre le premier (1er) et le quinze (15) juillet de chaque année, l'indemnité de congé annuel accumulée, pour la période s'étendant du premier (1er) juillet de l'année précédente au trente (30) juin de l'année courante.

Cependant, l'indemnité de congé annuel doit être versée à tout salarié qui en fait la demande à la caisse populaire, en deux (2) versements, soit entre le premier (1er) et le quinze (15) juillet, pour la période s'étendant du premier (1er) décembre de l'année précédente au trente (30) juin de l'année courante; et entre le premier (1er) et le quinze (15) décembre pour la période qui s'étend du premier (1er)

19.08-1) (suite) juillet au trente (30) novembre de l'année courante.

2.- La caisse populaire doit remettre au salarié l'indemnité perçue durant les périodes de référence, à l'aide d'un chèque expédié par la poste ou remis à un représentant autorisé du Syndicat, par retrait au comptoir ou par système inter-caisse aux dates décrites au paragraphe précédent.

Cependant, si la période de prise des congés annuels était changée, la caisse doit remettre au salarié, son indemnité de congé annuel, au moins quinze (15) jours avant la date de prise de ses congés annuels.

3.- Lorsqu'un salarié quitte le service de l'Employeur, la caisse, sur demande du salarié, et après vérification avec l'Employeur, doit remettre à ce salarié son indemnité de congé annuel accumulée.

4.- A la suite du décès d'un salarié, ses héritiers légaux peuvent réclamer l'indemnité de congé annuel payé, à la caisse populaire.

5.- Le montant de salaire, le pourcentage servant à déterminer la rémunération des congés annuels payés, les déductions faites, doivent être communiqués aux salariés lors de la remise de la rémunération des congés annuels.

19.09 Si un jour férié payé auquel a droit le salarié coïncide avec la période de congé annuel payé de ce salarié, celui-ci a droit à une (1) journée additionnelle de congé rémunérée à son taux de salaire effectif pour le jour férié payé.

19.10

Congés sociaux :

Tout salarié au travail a droit aux congés payés suivants :

a.- A l'occasion du décès de son épouse : cinq (5) jours ouvrables payés.

b.- A l'occasion du décès de son conjoint, vivant ensemble : cinq (5) jours ouvrables payés. Le salarié doit fournir une preuve à l'Employeur.

c.- A l'occasion du décès de son père, de sa mère, de son fils, de sa fille, de son frère, de sa soeur, de son beau-père, de sa belle-mère : trois (3) jours payés, pourvu qu'il s'agisse de jours ouvrables du jour du décès au jour des funérailles inclusivement.

d.- A l'occasion du décès de son beau-frère, de sa belle-soeur, de son gendre, de sa bru : à un (1) jour payé, pourvu qu'il s'agisse de jour ouvrable du jour du décès au jour des funérailles inclusivement.

e.- A l'occasion de son mariage : à trois (3) jours de congé payé.

f.- A l'occasion du décès d'un salarié de l'Employeur : une (1) journée de congé payé. Tel congé payé est accordé à deux (2) représentants du Syndicat.

g.- Les salariés ne subissent aucune perte de salaire le jour des funérailles si l'Employeur interrompt ses activités pour cause de décès.

h.- Les jours de congés sociaux prévus à la présente clause -19.10- ne s'appliquent pas durant la période où un salarié prend son congé annuel payé.

19.11

Congés maladie :

- a.- Tout salarié ayant un (1) an et moins de cinq (5) ans de service à l'emploi de l'Employeur, a droit à trois (3) jours de congé maladie payés par année.

- b.- Tout salarié, ayant cinq (5) ans et plus de service à l'emploi de l'Employeur, a droit à cinq (5) jours de congé maladie payés par année.

- c.- Les jours de congé maladie non utilisés sont payables au salarié lors de sa mise à pied ou s'il est au travail entre le quinze (15) novembre et le quinze (15) décembre de chaque année.

- d.- Les congés de maladie déterminés aux paragraphes a) et b) sont utilisés et remboursés à raison d'un (1) jour par quatre (4) semaines de service.

- e.- Un salarié qui est entré au travail et qui doit s'absenter pour maladie, accident, accident du travail ou pour absence prévue à la convention, a quand même droit au remboursement de ses jours de congé maladie de l'année courante.

Cependant, un salarié qui doit s'absenter du travail par maladie peut emprunter des jours de congé sur sa banque de congé maladie. Si le nombre de jours de congé maladie ainsi utilisés est supérieur à celui prévu au paragraphe d) ci-dessus, les jours utilisés en surplus sont remboursables à l'Employeur lors du départ du salarié.

ARTICLE 20.- PAIE

20.01

La paie des salariés, pour le travail effectué la semaine précédente, est remise par chèque le jeudi matin, à l'usine où le salarié travaille pendant la période de repas. Si le jeudi est un jour férié, la paie est remise le mercredi. Les détails

20.01 (suite) suivants doivent être communiqués aux salariés avec leur salaire sur un bulletin de paie ou sur le talon détachable de paie :

- 1.- Le nom de l'Employeur.
- 2.- Les nom et prénom du salarié.
- 3.- L'identification de l'emploi du salarié.
- 4.- La date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement.
- 5.- Le nombre d'heures payées au taux normal.
- 6.- Le nombre d'heures supplémentaires payées avec la majoration applicable.
- 7.- La nature et le montant des primes, indemnités, allocations ou commissions versées.
- 8.- Le taux de salaire.
- 9.- Le montant du salaire brut.
- 10.- La nature et le montant des déductions opérées.
- 11.- Le montant du salaire net versé au salarié.

20.02 L'Employeur doit remettre aux salariés les formules T-4 et TP-4 dûment remplies au plus tard le vingt-huit (28) février de chaque année.

ARTICLE 21.- SOUS-CONTRAT

21.01 L'Employeur s'engage à ce que tout sous-contracteur, à qui il pourrait confier une partie de sa production dans son établissement de l'Ancienne-Lorette, applique la présente convention à l'égard de ses salariés impliqués par tout sous-contrat.

21.02 Travail à forfait :

Tout contrat intervenu entre l'Employeur et tout salarié sur une base de travail à la pièce, attaché ou non à un système de boni ou de prime au rendement, à forfait ou pour un prix fixe est nul et non averu.

21.03

Sous-contrats :

La pratique de l'Employeur en matière de sous-contrats, (fabrications de tuyaux etc. et entretien de machinerie), est de faire exécuter par ses salariés, les travaux qu'il a à accomplir.

ARTICLE 22.- MESURES DE SECURITE

22.01

Il incombe à l'Employeur de prendre et d'observer les mesures prévues par les lois de la province, les décrets, règlements passés en vertu d'icelles pour assurer la sécurité, l'hygiène et le bien-être des salariés. Les décrets, les lois, les règlements de la province de Québec, relatifs à ces matières ont les mêmes effets que s'ils étaient ici reproduits au long.

22.02

Vêtements spéciaux :

L'Employeur fournit gratuitement, entretient et remplace à ses frais, les articles suivants :

- 1.- Les gants utilisés par les salariés affectés à la fabrication et au transport.
- 2.- Les lunettes de sécurité.
- 3.- Les habits de pluie aux salariés requis de travailler à l'extérieur.
- 4.- Gants de soudeur : pour les coupeurs de treillis et pour les soudeurs.
- 5.- Les salopettes pour les taqueurs et les coupeurs de treillis métalliques sont fournies par l'Employeur à cause des brûlures.

- 22.02 (suite) 6.- Les salopettes pour les opérateurs de malaxeurs, les opérateurs de machines "Hydrotile" et les opérateurs du système Vessot (Vessot pipe) : deux (2) salopettes par année.
- 7.- Les tabliers aux salariés préposés au posage de formateur sur la machine Hydrotile.
- 8.- Lorsque ces articles ne peuvent plus être utilisés, l'Employeur les remplace à ses frais, lorsque le salarié lui apporte tel article.
- 22.03 L'Employeur fournit gratuitement un terrain de stationnement, afin de permettre à tous les salariés de garer leur voiture.
- 22.04 Tout chariot-élévateur qui est employé à l'extérieur pour le chargement doit être muni d'une cabine d'acier vitrée et d'une chaufferette.
- 22.05 a.- Tout chauffeur de camion, qui doit continuer son travail après dix-huit heures (18:00h), a droit à dix-huit heures (18:00h), à une période d'une demi-heure (1/2) pour prendre son repas. Le coût du repas est remboursé au chauffeur de camion suivant les barèmes établis au paragraphe b) ci-dessous.
- b.- L'Employeur rembourse à tout chauffeur de camion qui effectue du transport à quatre-vingts (80) milles ou plus de l'usine ou qui doit séjourner à l'extérieur, les dépenses de voyage, de chambres et de repas aux barèmes suivants :

22.05-b) (suite)

1.- Repas :

Déjeuner : \$ 2.75
Dîner : \$ 5.00 avec reçu
Souper : \$ 5.00 avec reçu

2.- Chambre : \$25.00 par jour.

c.- Le chauffeur, dont le camion tombe en panne sur la route à l'extérieur, doit aviser l'Employeur et suivre ses directives pour avoir droit au paiement de ses frais de transport, de chambre et de repas. Dans un tel cas, toutes heures ou fractions d'heures, lui sont rémunérées suivant les dispositions de la convention et ce, jusqu'à son retour.

22.06

Rapport d'accident :

Tous les accidents industriels doivent être rapportés immédiatement au commis préposé aux premiers soins ou au contremaître par le blessé s'il le peut ou par tout témoin. Le commis fait le jour même rapport à la Commission de Santé et de Sécurité du Travail.

22.07

Rémunération de l'accidenté :

Lorsqu'un salarié se blesse au travail, il est payé pour tout le temps perdu au cours de cette journée de travail.

22.08

Choix du médecin :

Dans tous les cas où un salarié est victime d'un accident du travail, on doit lui fournir le médecin de son choix, dès qu'il est en état de faire connaître son choix.

L'Employeur peut exiger, à ses frais, un examen par un médecin de son choix après un tel accident.

22.09 Un abreuvoir réfrigérant est mis à la disposition des salariés dans l'usine.

Des chambres de toilette chauffées, munies de portes assurant une totale discrétion sont installées dans l'usine de l'Employeur, elles sont munies de tous les accessoires nécessaires, tels que : papier, savon et serviette.

22.10 Comité conjoint de sécurité :

1.- Les parties constituent par la convention un Comité conjoint de sécurité. Ce Comité est formé de deux (2) représentants du Syndicat et de deux (2) représentants de l'Employeur. Le Comité se réunit une (1) fois tous les mois.

2.- Les représentants syndicaux sur le Comité conjoint ont trois (3) ans et plus d'ancienneté. Les représentants syndicaux et patronaux du Comité conjoint font conjointement les enquêtes concernant les mesures de sécurité.

3.- Le Comité doit examiner toute situation pouvant porter atteinte à la santé et à la sécurité des salariés. Il doit, de plus, recommander à l'Employeur les correctifs qu'il juge nécessaires.

4.- L'Employeur doit donner suite à toute recommandation du Comité.

22.11 Travail dangereux :

Aucun salarié n'est requis de travailler ou d'utiliser quelque machine, outil ou équipement qui n'est pas en état d'être utilisé (e) avec sécurité jusqu'à ce que cet (te) machine, outil ou autre équipement ne soit remis (e) en état normal d'opération. L'Employeur convient de garder et de payer le

22.11 (suite) salarié pendant le temps des réparations à condition qu'il accepte de faire le travail qu'on lui demande.

ARTICLE 23.- ASSURANCE-GROUPE

23.01 L'Employeur verse au Syndicat une contribution monétaire lui permettant de procurer à tous les salariés un régime d'assurance collective.

23.02 Contribution :

La contribution de l'Employeur à la prime d'assurance collective est la suivante :

- Sept dollars (\$7.00) par semaine, plus taxe, si applicable, par salarié avec dépendants.
- Six dollars et vingt-cinq cents (\$6.25) par semaine plus taxe, si applicable, par salarié célibataire.

La contribution de l'Employeur s'applique aux garanties de l'assurance-vie et maladie seulement.

23.03 L'Employeur retient de la paie hebdomadaire du salarié la contribution que tel salarié doit payer. Le Syndicat informe l'Employeur d'un tel montant.

23.04 Advenant l'enregistrement du régime d'assurance collective à la Commission d'Assurance-chômage, il est convenu que la réduction du taux de cotisation entraînée par cet enregistrement est remise au Syndicat pour l'amélioration de leur régime d'avantages sociaux.

23.05 Tous les salariés qui ont acquis leur droit d'ancienneté et qui sont visés par la présente convention à la date de la signature doivent adhérer au régime d'assurance collective.

- 23.05 (suite) Tout salarié embauché après la signature de la convention ou tout salarié qui n'avait pas acquis son ancienneté à la date de la signature de la convention doit adhérer au régime d'assurance collective dans les cinq (5) premiers jours du mois suivant l'acquisition de son droit d'ancienneté.
- 23.06 a.- L'Employeur continue, pendant un (1) an de payer sa part de la prime pour les salariés absents pour cause d'accident du travail.
- b.- L'Employeur verse sa part de la prime et retient sur la paie du salarié la part de la prime que celui-ci doit payer, pour le mois complet, même si le salarié n'a pas complété son mois de travail.
- 23.07 La police maîtresse d'assurance est émise au nom du Syndicat et administrée par ce dernier. Une copie conforme est envoyée à l'Employeur de même que les modifications subséquentes.
- 23.08 Cette assurance-groupe est obligatoire pour tous les salariés assujettis à la présente convention.
- 23.09 Le choix des bénéficiaires du régime d'assurance-groupe et de l'assureur appartient au Syndicat qui en avise l'Employeur.
- 23.10 L'Employeur permet au représentant de l'assureur, de se rendre sur les lieux du travail, en dehors des heures de travail, pour rencontrer les salariés pour les fins d'application du régime d'assurance collective.

ARTICLE 24.- DISPOSITIONS POUR LES CHAUFFEURS DE CAMION

- 24.01 L'ancienneté continue de s'accumuler pour le temps pendant lequel un salarié travaille pour un autre Employeur à la suite d'une entente verbale ou écrite en vertu de laquelle l'Employeur accorde les services d'un salarié à un autre

- 24.01 (suite) Employeur. Cette disposition s'applique si l'entente est conclue avec une filiale de la même compagnie à l'intérieur de laquelle l'Employeur fait partie.
- 24.02 Lorsqu'un chauffeur de camion entre au travail au cours d'une semaine, l'Employeur lui garantit pour telle semaine vingt-cinq (25) heures de travail ou lui verse une rémunération équivalente à vingt-cinq (25) heures de travail à son taux de salaire effectif comme si le salarié avait travaillé.
- 24.03 Bris de camion :
Lors d'un bris de camion, si aucun camion n'est disponible, l'ancienneté générale pour les chauffeurs de camion s'applique comme suit :
- Le chauffeur dont le camion est brisé peut exercer son droit d'ancienneté et déplacer le chauffeur ayant le moins d'ancienneté à compter du jour ouvrable suivant.
- 24.04 L'Employeur doit costumer, à ses frais, ses chauffeurs de camion, il leur fournit gratuitement un veston, deux (2) pantalons et trois (3) chemises par année. Le chauffeur devra porter son costume au travail et le garder propre.
- 24.05 Si le chauffeur de camion juge que le chargement est inadéquat, il peut refuser de partir avec le chargement; cependant, si l'Employeur lui ordonne de partir quand même, le chauffeur est alors dégagé de toute responsabilité découlant du chargement.
- 24.06 Lorsqu'un chauffeur ne peut travailler sur un camion, l'Employeur peut lui faire exécuter des travaux de nettoyage dans la cour.

24.06 (suite) Toutefois, cette disposition ne doit pas avoir pour effet de déplacer un salarié, d'occasionner une mise à pied ou d'empêcher un salarié d'être rappelé au travail.

24.07 Les camions ne doivent être déplacés pour le chargement que par les chauffeurs de camion.

ARTICLE 25.- CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

25.01 Dans l'éventualité d'améliorations techniques ou technologiques, l'Employeur doit faciliter au salarié l'adaptation aux nouvelles conditions.

25.02 Il est entendu que si une période d'entraînement est nécessaire à la suite de ces améliorations ou modifications, l'Employeur donne cet entraînement à son personnel à la condition que le salarié ait les aptitudes.

25.03 Une modification quelconque dans la structure ou dans le système administratif de l'Employeur ainsi que dans les procédés et lieu de travail ne doit pas avoir pour effet de restreindre la juridiction du certificat d'accréditation ou des travaux régis par la convention.

ARTICLE 26.- DUREE DE LA CONVENTION

26.01 La convention a effet du huit (8) mars 1985 au sept (7) mars 1987.

26.02 A partir de l'expiration de la convention jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective, les dispositions de la convention demeurent en vigueur et sont appliquées sans préjudice à toute stipulation de la future convention collective, sous réserve des droits à la grève et au lock-out.

26.02 (suite) EN FOI DE QUOI, les parties contractantes ont apposé leur signature ci-dessous, sous leur nom corporatif par l'entremise de leurs représentants autorisés à signer.

QUEBEC, ce 11 ième jour du mois de juillet 1985.

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DU

VERREault FRONTENAC INC.

CIMENT

DIVISION TUYAUX VIERES

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

Témoïn

Témoïn

[Signature]

[Signature]

GOUVERNEMENT DU QUEBEC

BUREAU DU COMMISSAIRE
GENERAL DU TRAVAIL

Dossier : Q-21293-01
(Q-9252-02)
Affaire : QD-003-04-79

Québec, le 22 mai 1979.

PRESENT :

LE COMMISSAIRE GENERAL DU TRAVAIL

Adrien Plourde

Syndicat des Travailleurs du Ciment,
801, 4ième Rue,
Québec, Qué.-
GLJ 2T7

ASSOCIATION ACCREDITEE

Verreault Frontenac Inc.,
Division Tuyaux Vibrés,
C.P. 480
Limoulu, Qué.
GIL 4X1
(auparavant : Les Tuyaux Vibrés Inc.)

EMPLOYEUR

DECISION

En vertu d'une accréditation qui lui a été donnée
en 1972 l'association accréditée groupe :

Tous les salariés à l'exception des employés de
bureau et ceux exclus par la Loi au service de:
Les Tuyaux Vibrés Inc.

De : "Les Tuyaux Vibrés Inc.
pour son établissement situé à :
4225, Boulevard Hamel,
Québec".

En vertu d'une requête conjointe que les parties
liées par l'accréditation ont déposée le 5 avril 1979, elles demandent que
l'accréditation soit modifiée en y changeant la désignation de l'Employeur qui
est visée par cette accréditation.

Comme la requête est conjointe :

Je CONSIDERE qu'il y a lieu d'y donner suite dans
le sens indiqué :

C'est pourquoi J'AVENDE l'accréditation en y
changeant la désignation de l'Employeur pour la suivante :

"Verreault Frontenac Inc.
Division Tuyaux Vibrés
C.P. 480
Limoilou, Qué.
GIL 4X1

pour son établissement situé à :
4225, Boulevard Hamel
Québec".

LE COMMISSAIRE GENERAL DU TRAVAIL,
Adrien Plourde

RK/gv

COPIE CONFORME

APPENDICE "A"
OCCUPATIONS ET TAUX DE SALAIRE

1.- Augmentation :

Les taux de salaire effectifs et les taux de salaire de l'appendice "A",
sont augmentés comme suit :

a.- A partir du huit (8) mars 1985 : \$ 0.50

b.- A partir du dix (10) mars 1986 : \$ 0.50

Les parties à la convention conviennent qu'à partir du huit (8) mars 1983,
la politique de l'Employeur est de ne plus créer de taux de salaire
effectif supérieur au taux de salaire prévu à la convention.

2.- Occupation :

	<u>Taux de salaire</u>	
	<u>08-03-1985</u>	<u>10-03-1986</u>
<u>Groupe -1- :</u>		
Mécano général	\$ 12.40	\$ 12.90
Mécanicien (camion)	\$ 12.40	\$ 12.90
<u>Groupe -2- :</u>		
Opérateur de machine		
(Vibration de tuyaux)	\$ 11.95	\$ 12.45
Opérateur de machine à tuyaux	\$ 11.95	\$ 12.45
Vérificateur de qualité	\$ 11.95	\$ 12.45
<u>Groupe -3- :</u>		
Chauffeur de camion	\$ 11.65	\$ 12.15
<u>Groupe -4- :</u>		
Conducteur de chariot-élévateur		
(chargement de camion)	\$ 11.75	\$ 12.25
Conducteur de chariot-élévateur	\$ 11.55	\$ 12.05
Taqueur d'armature	\$ 11.55	\$ 12.05

OCCUPATIONS ET TAUX DE SALAIRE

2.- <u>Occupation :</u>	<u>Taux de salaire</u>	
	<u>08-03-1985</u>	<u>10-03-1986</u>
<u>Groupe -4- (suite):</u>		
Coupeur de treillis	\$ 11.55	\$ 12.05
Opérateur de palan	\$ 11.55	\$ 12.05
Ouvrier de production	\$ 11.55	\$ 12.05
Etudiants	\$ 9.85	\$ 9.85
3.- <u>Taux à l'embauchage:</u>		
Zéro (0) à six (6) mois	\$ 9.85	\$ 9.85
Après six (6) mois	Taux de l'occupation	

4.- Maintenance :1.- Définitions :a.- Mécano général :

Ce terme désigne tout salarié qui peut, à l'aide d'outils et suivant un plan ou un modèle, démonter, réparer ou installer une pièce d'équipement de la machinerie de l'usine.

b.- Mécanicien :

Ce terme désigne tout salarié qui peut, à l'aide d'outils et suivant un plan ou un modèle, démonter, réparer ou installer les pièces d'un camion ou d'un chariot-élévateur. Il doit aussi accomplir certains travaux de soudure relatifs à son travail.

2.- Dispositions particulières :

a.- L'équipe de maintenance ne constitue pas une section au sens de la convention. Les salariés de l'équipe de maintenance sont considérés, dans tous les cas de mise à pied, de rappel au travail et de déplacement de main-d'oeuvre, suivant leur ordre d'entrée dans l'équipe, l'ordre suivant doit être considéré :

OCCUPATIONS ET TAUX DE SALAIRE

4.- Maintenance :

2.- Dispositions particulières (suite):

- a.- 1.- Monsieur Josaphat Paquet
- 2.- Monsieur Jean-Marie Arcand
- 3.- Monsieur Jean-Marc Hamel

b.- Les salariés de l'équipe de maintenance de l'unité de négociation reprennent dans tous les cas de réduction de personnel dans l'équipe de maintenance, l'occupation qu'ils détenaient avant de faire partie de l'équipe.

Toutefois, ceux qui ne viennent pas de l'unité de négociation ne peuvent invoquer leur ancienneté pour obtenir une autre occupation dans l'une ou l'autre des sections définies dans la convention.

c.- Mise à pied :

Lors de mises à pied, les salariés des sections définies dans la convention ne peuvent déplacer les salariés de l'équipe de maintenance.

d.- Monsieur Jean-Marie Arcand ne vient pas de l'unité de négociation, pour les fins d'application des présentes dispositions particulières.

5.- Maintien de taux :

Messieurs Richard Veilleux et Rolland Belleau, conducteurs de chariot-élévateur (chargement de camion), maintiennent leur taux de salaire effectif de conducteur de chariot-élévateur (chargement de camion), quelque soit l'occupation qu'ils exercent et que, telle occupation est rémunérée à un taux de salaire inférieur à leur taux de salaire effectif.