

03378-7

6216.

C.A.E.	6216	NO.CONV.	33787
AFFIL.	9	NR.EMPL.	60
EMP.COUV.	9	ET.GEOD.	65260 63
PERS.VIS.	0	NO.ACC.	M13775001
DATE ENR.	840312		

jeune dépot

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 4 0 1 1 3 7

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

033787

Objet	<input checked="" type="checkbox"/> Nouvelle convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-13775-01
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	83-10-13	83-12-20		83-02-01	86-01-31	2

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Union des Employés du Transport Local et Ind. Div. local 931 (aff. à L'I.B.T. Att: M. Pierre Deschamps, prés. 5050 rue De Sorel, ste 12 Montréal, QC. H4P 1G5	<input type="checkbox"/> Déposant Les Entreprises Union Electrique Ltée 274 Chemin Larocque Valleyfield, QC. J6T 4B9

Unité de négociation

"Tous les salariés au sens du Code du Travail, à l'exception des vendeurs."

Région	06-03	Activité	3399 (5)	Affiliation	10
---------------	-------	-----------------	----------	--------------------	----

pas conforme sur le(s) point(s) 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	84-01-30

Pour renseignements

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

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

13775-01

3378-7

'83 DEC 20 13 17

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE: LES ENTREPRISES UNION ELECTRIQUE LIMITEE
(CHAUFFEURS & ENTREPOT) / VALLEYFIELD
CI-APRES APPELEES "L'EMPLOYEUR" ET/OU
"LA COMPAGNIE"

ET : UNION DES EMPLOYES DU TRANSPORT LOCAL
ET INDUSTRIES DIVERSES, LOCAL 931,
AFFILIEE A L'I.B.T.
CI-APRES APPELEE "L'UNION" ET/OU
"LE SYNDICAT"

DUREE: DU 1ER FEVRIER 1983
AU 31 JANVIER 1986

TABLE DES MATIERES

<u>ARTICLES:</u>	<u>PAGES:</u>
1 RECONNAISSANCE ET JURIDICTION.....	2
2 DROITS DE L'EMPLOYEUR.....	2
3 BUT DE LA CONVENTION.....	3
4 DEFINITION DES TERMES.....	3
5 SECURITE SYNDICALE ET DEDUCTION A LA SOURCE DES CONTRIBUTIONS SYNDICALES.....	4
6 TABLEAU D'AFFICHAGE.....	6
7 ABSENCES POUR ACTIVITES SYNDICALES.....	7
8 REPRESENTATION SYNDICALE.....	8
9 GREVE ET LOCK OUT.....	10
10 PRATIQUES INTERDITES.....	10
11 CONGES PAYES.....	11
12 CONGES SPECIAUX.....	12
13 HEURES DE TRAVAIL.....	12
14 SALAIRES.....	13
15 VERSEMENT DES GAINS.....	14
16 PRIMES D'ASSIDUITE.....	15
17 VACANCES ANNUELLES.....	15
18 SECURITE ET SANTE.....	17

TABLE DES MATIERES-suite

<u>ARTICLES:</u>	<u>PAGES:</u>
19 SECURITE D'EMPLOI.....	17
20 PREAVIS DE MISE A PIED POUR MANQUE DE TRAVAIL.....	18
21 PROCEDURES DE GRIEF.....	18
22 ARBITRAGE.....	20
23 MESURES DISCIPLINAIRES.....	21
24 ANCIENNETE.....	22
25 POSTES VACANTS ET PROMOTIONS.....	24
26 DROITS ACQUIS.....	26
27 EXAMEN MEDICAL.....	26
28 CONDITIONS GENERALES DE TRAVAIL.....	27
29 DUREE DE LA CONVENTION.....	30

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE: LES ENTREPRISES UNION ELECTRIQUE LIMITEE
(CHAUFFEURS & ENTREPOT) / VALLEYFIELD
CI-APRES APPELEES "L'EMPLOYEUR" ET/OU
"LA COMPAGNIE"

ET : UNION DES EMPLOYES DU TRANSPORT LOCAL
ET INDUSTRIES DIVERSES, LOCAL 931,
AFFILIEE A L'I.B.T.
CI-APRES APPELEE "L'UNION" ET/OU
"LE SYNDICAT"

ARTICLE 1: RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 1.01 L'Employeur reconnaît l'Union comme le seul agent négociateur pour les employés suivants payés à l'heure:
- a) récepteur, département des appels (commandes), département des envois et de l'emballage;
 - b) chauffeurs;
 - c) département de l'étalage (lay-out), tels que: appareils de fils mécaniques, filage, assemblage, entretien, prises de courant et boîtes de contrôle, contrôle des moteurs, fixtures, chambre des tuyaux, vérificateur.

ARTICLE 2: DROITS DE L'EMPLOYEUR

- 2.01 L'Union reconnaît que c'est la fonction de l'Employeur d'opérer et de gérer ses affaires et, sans restreindre la généralité de ce qui précède, d'embaucher, retenir, classer, diriger, promouvoir, rétrograder, transférer et mettre à pied les employés; de réprimander, suspendre, congédier ou autrement discipliner les employés; de maintenir l'ordre et la discipline, d'établir, modifier et appliquer ses règles et règlements, de décider de la compétence, de l'aptitude, de la connaissance, du rendement et de l'efficacité de ses employés; de céder le travail et d'assigner ce travail aux employés; d'établir ou de modifier les cédules de travail ou les standards,

d'établir les équipes et les heures de travail, d'augmenter ou diminuer, de façon permanente ou temporaire, le nombre des employés; de décider de l'utilisation de ses propriétés, d'organiser et de surveiller le travail qui doit être exécuté par les employés; de déterminer le genre d'équipement qui doit être utilisé, de déterminer les méthodes et procédés employés, de déterminer le genre et la qualité de l'exécution du travail pour les employés et de déterminer le travail à être accompli. Dans l'exercice de ces droits, l'Employeur doit se conformer aux dispositions de la présente Convention.

ARTICLE 3: BUT DE LA CONVENTION

- 3.01 Le but de cette Convention est de promouvoir les bonnes relations entre l'Employeur, ses salariés et l'Union et d'établir des salaires et conditions de travail.

ARTICLE 4: DEFINITION DES TERMES

- 4.01 a) Employé régulier: employé dont son travail consiste de main-d'oeuvre ordinaire durant les premiers soixante (60) jours ouvrables d'emploi continu, après quoi, il bénéficiera du droit intégral de l'ancienneté à compter de sa première journée d'emploi.
- b) Dans le cas de tout autres employés qui auront besoin d'expérience acquise et

instructions, durant les quatre-vingt-dix (90) jours dans l'emploi continu, après quoi, ils bénéficieront du droit intégral de l'ancienneté à compter de leur première journée d'emploi.

4.02 Employé en période de probation ou d'essai:

Le terme "employé en période de probation ou à l'essai" signifie un employé qui n'a pas complété sa période de probation. Tel employé aura droit à toutes les clauses de la Convention, sauf à la procédure de grief dans un cas de congédiement.

ARTICLE 5: SECURITE SYNDICALE ET DEDUCTION A LA SOURCE DES CONTRIBUTIONS SYNDICALES

5.01 Tous les employés membres actuels, nouveaux, réengagés ou autres assujettis à la présente Convention devront, comme condition d'emploi, devenir et demeurer membres en règle de l'Union immédiatement après la terminaison d'une période de trente (30) jours de calendrier.

5.02 A compter de leur 31^{ième} jour d'emploi à la Compagnie, l'Employeur consent à déduire de la paie de chaque employé couvert ou assujetti à la présente Convention la deuxième et troisième semaine les montants autorisés par la Constitution et/ou Règlements locaux en paiement des cotisations syndicales, droits d'entrée et/ou cotisations spéciales, le tout en conformité avec les instructions fournies par l'Union.

Il n'y aura pas de discrimination, contrainte, intervention ou restriction de la part de l'Employeur ou de l'Union ou des représentants de l'une ou l'autre

contre un employé à cause de son adhésion ou sa non-adhésion à l'Union. L'Union convient qu'il n'y aura aucune sollicitation ou promotion d'activités syndicales durant les heures de travail ou sur les lieux de la Compagnie, sauf celles déjà prévues.

L'Employeur consent de plus à effectuer tout changement dans les déductions ci-haut mentionnées, tel que requis de temps à autre par l'Union, sur avis de soixante (60) jours.

5.03

Remise à l'Union des contributions syndicales:

L'Employeur devra faire remise au trésorier de l'Union au plus tard le dernier jour du mois courant, des montants ainsi déduits conformément aux dispositions de l'article 5.02 par chèque payable à l'Union accompagné de la formule fournie à cet effet par l'Union mentionnant les noms, numéros d'assurance sociale, montants déduits et les items pour lesquels lesdits montants ont été déduits.

5.04

Contributions syndicales d'employés absents:

Les contributions syndicales de tout employé absent mais encore mentionné sur la liste au moment où les déductions sont faites seront déduites de sa première paie régulière suivant son retour au travail. Cependant, l'Union peut donner des instructions autres dans les cas d'absence prolongée pour les déductions de contributions syndicales.

5.05 Autorisation pour déductions:

Sur demande, l'Union fournira, par l'entremise de son agent d'affaires, des formules à l'Employeur l'autorisant à faire les déductions nécessaires, lesquelles devront être signées par les employés actuels et les nouveaux employés dans les trente (30) jours de leur emploi afin de se conformer au présent article.

5.06 Indemnité contre réclamation:

L'Union indemnifiera et innocentera l'Employeur de toute réclamation, demande, action ou autre forme de responsabilité qui pourrait émaner de ou en vertu du geste posé par l'Employeur en faisant les déductions prévues à l'article 5. Cependant, cette clause ne s'applique pas à la clause 5.05.

5.07 L'Employeur consent à indiquer, lors de la remise des formules TP4 à ses employés, les montants des cotisations syndicales versées au Syndicat, pour chaque année d'imposition.

ARTICLE 6: TABLEAU D'AFFICHAGE

6.01 Le Syndicat pourra afficher tout avis ordinaire d'assemblée et de tout avis ayant trait à la présente Convention Collective. A cette fin, il utilisera les mêmes tableaux d'affichage que la Compagnie. Pour tout autre avis, autres que ceux mentionnés ci-haut, le

Syndicat devra obtenir l'autorisation de la Compagnie.

ARTICLE 7: ABSENCES POUR ACTIVITES SYNDICALES

- 7.01 Tout salarié officiellement mandaté ou délégué par le Syndicat, obtient un permis d'absence sans solde et sans perte d'aucun droit pour participer à des activités syndicales officielles, le tout sujet à 7.02.
- 7.02 Le permis d'absence prévu au présent article n'est accordé que si toutes les conditions suivantes sont respectées:
- A. La demande doit être faite par écrit à l'Employeur, au moins cinq (5) jours ouvrables avant la date du début de l'absence.
 - B. La demande doit être signée par un représentant autorisé du Syndicat, attestant que le salarié est officiellement mandaté ou délégué pour l'activité faisant l'objet de la demande.
 - C. L'absence du salarié au travail n'est pas préjudiciable à la bonne marche de la Compagnie, de l'unité administrative ou du service, dont il fait partie.
 - D. Le nombre de délégués est limité à trois (3) et pour une période maximum de deux (2) semaines par année.

ARTICLE 8: REPRESENTATION SYNDICALE

- 8.01 L'Employeur s'engage à reconnaître tout représentant du Syndicat, dûment mandaté et à le recevoir dans ses bureaux, sur rendez-vous, pour voir à l'application de la présente Convention.
- 8.02 Les représentants du Syndicat ou les salariés concernés pourront, sans perte de traitement, rencontrer l'Employeur, sur rendez-vous, pour le règlement de griefs ou mécontentes durant les heures de travail ou par entente mutuelle, en dehors des heures de travail.
- 8.03 La Compagnie reconnaît au Syndicat le droit de nommer trois (3) délégués syndicaux pour représenter les employés.
- Le Syndicat devra informer la Compagnie par courrier recommandé du nom du délégué syndical, et de son assistant, s'il y a lieu, par entente mutuelle, et de tout changement qui pourrait être fait par la suite.
- La Compagnie ne sera pas tenue de reconnaître comme délégué syndical tout employé de moins d'un (1) an de service continu avec la Compagnie.
- Il est convenu que les fonctions de délégué syndical, ou d'assistant du délégué syndical ne devront en aucun cas entrer en conflit avec ses responsabilités d'employé vis-à-vis de la Compagnie, et la Compagnie exigera de lui la même quantité et la même

qualité de travail que dans le cas des autres employés.

8.04

Ancienneté du délégué syndical:

Le délégué syndical sera considéré comme étant l'employé le plus ancien dans les cas suivants: mise à pied résultant d'un manque de travail, rappel au travail. Le délégué syndical aura ce privilège en autant qu'il peut accomplir le travail requis.

8.05

Autorité du délégué syndical:

L'autorité du délégué syndical sera limitée et n'excédera pas l'exercice des fonctions et activités suivantes:

1. Veiller à ce que la Compagnie et les employés mettent en application les clauses de la présente Convention.
2. Enquêter dans les cas de griefs et favoriser l'entente entre les parties.
3. Transmettre les messages autorisés et écrits en provenance de l'agent d'affaires. Il est bien entendu que le délégué syndical n'a aucune autorité pour décréter une grève ou pour provoquer une interruption ou un ralentissement de travail; de telles actions de sa part entraîneraient le renvoi immédiat. Le délégué impliqué dans la discussion d'un grief ou convoqué par la Compagnie dans l'exercice de ses fonctions de délégué syndical ne subira aucune perte de salaire de ces faits.

ARTICLE 9: GREVE ET LOCK-OUT

- 9.01 Ni le Syndicat ni aucun de ses représentants n'ordonnera, n'encouragera, ni n'appuiera aucune ligne de piquetage ou cessation concertée de travail sous quelque forme que ce soit, ni aucun ralentissement des activités destiné à limiter le travail ou l'efficacité des services de l'Employeur. En raison de cette obligation, prise pour lui par le Syndicat et ses représentants, tout salarié qui viole les dispositions de cet article sera sujet à mesures disciplinaires.
- 9.02 Ni l'Employeur, ni l'un de ses représentants, ne provoquera ou n'ordonnera de lock-out de ses salariés.

ARTICLE 10: PRATIQUES INTERDITES

10.01 Discrimination non admise:

La Compagnie, le Syndicat et les employés conviennent qu'ils n'exerceront aucune discrimination, directement ou indirectement, à l'endroit de tout employé, pour des raisons de race, de couleur, d'origine ethnique, de sexe, d'âge, de religion, d'appartenance ou de non-appartenance au Syndicat.

La Compagnie convient de ne congédier aucun employé et de n'exercer aucune discrimination envers ses employés en raison d'activités syndicales en dehors des heures de travail.

ARTICLE 11: CONGES PAYES

- 11.01 Tous les jours suivants seront des jours de congé payés:
- le Jour de l'An (1er janvier)
 - le lendemain du Jour de l'An (2 janvier)
 - le Vendredi Saint
 - la Fête de la Reine Victoria
 - la Saint-Jean-Baptiste
 - la Confédération (1er juillet)
 - la Fête du Travail
 - l'Action de Grâces
 - le Jour de Noël
 - le lendemain de Noël
- Le 24 décembre, les employés finiront à 13:00 et seront payés pour la journée en autant que le 24 décembre soit un jour ouvrable.
- 11.02 Advenant qu'un congé payé tombe un samedi ou un dimanche, ledit congé sera reporté au vendredi précédent ou au lundi suivant, à moins que l'Industrie de la Construction (section électricité) ne travaille le vendredi précédent ou le lundi suivant, dans lequel cas, ledit congé payé sera payé à moins qu'un autre jour ouvrable ne soit décrété à cette fin.
- 11.03 Les employés requis de travailler un jour de congé qui n'a pas été rapporté seront payés pour ledit jour de congé au double de leur taux horaire régulier en plus des huit (8) heures du jour de congé.
- 11.04 Pour avoir droit au paiement des jours de congé ci-haut mentionnés, l'employé

doit être présent à son travail le jour précédant et suivant immédiatement ledit jour de congé à moins que son absence soit causée par maladie confirmée par un certificat médical ou pour toute autre raison acceptée par la présente Convention.

ARTICLE 12: CONGES SPECIAUX

- 12.01 Dans les cas de décès dans la famille immédiate de l'employé (épouse, époux, fils, fille, mère ou père, frère ou soeur), il aura droit à trois (3) jours de congé consécutifs payés (si des jours ouvrables) et, dans les cas de décès de la belle-mère ou du beau-père, il aura droit à une (1) journée de congé, si un jour ouvrable.

ARTICLE 13: HEURES DE TRAVAIL

- 13.01 La semaine normale de travail sera de quarante (40) heures, du lundi au vendredi inclusivement. La journée normale de travail débutera à 8:00hrs. a.m. pour se terminer à 17:00hrs., avec une (1) heure pour le repas, entre 12:00hrs. (midi) et 13:00hrs. La journée normale de travail sera de huit (8) heures.
- 13.02 Tout employé requis de se présenter au travail avant le début de sa journée ou d'effectuer du temps supplémentaire à la fin de sa journée, sera payé à temps et demi de son taux horaire régulier pour toutes les heures

travaillées en temps supplémentaire dans une journée, incluant le surtemps effectué le jeudi soir, vendredi soir et/ou le samedi entre 8:00hrs. a.m. et 17:00hrs.

13.03 Tout employé requis de travailler un samedi sera payé au taux de temps et demi pour les premières huit (8) heures et s'il continue de travailler, il sera alors payé à temps double. Tout employé requis de travailler un dimanche sera payé à temps double pour chaque heure travaillée.

13.04 Dans la répartition du temps supplémentaire, il est entendu qu'il sera distribué aussi équitablement et également que possible parmi tous les employés dans chaque département. Aucun employé ne devra arbitrairement refuser de travailler en temps supplémentaire tel que prévu aux présentes, si on lui demande.

13.05 On accordera aux employés une période de repos de quinze (15) minutes l'avant-midi et quinze (15) minutes l'après-midi, tel qu'existant présentement, incluant le temps de quitter le travail et d'y retourner.

ARTICLE 14: SALAIRES

14.01 A compter du 1er décembre 1983, les employés reçoivent une augmentation générale de cinq pour cent (5%) par semaine sur les taux établis.

A compter du 1er décembre 1984, les employés reçoivent une augmentation générale de six pour cent (6%) par semaine sur les taux établis.

14.02 Paielements forfaitaires:

Un montant de 175,00\$ sera payable la première semaine de septembre 1983 à tous les employés apparaissant sur la liste de paie à cette date et qui étaient à l'emploi de la Compagnie au 31 janvier 1983. Un montant de 250,00\$ sera payable la première semaine de décembre 1983 aux mêmes conditions.

ARTICLE 15: VERSEMENT DES GAINS

15.01 La paie des salariés leur est versée, par chèque, au plus tard le mercredi midi (12:00hrs.) de chaque semaine pour la période se terminant le vendredi soir précédent. Si un mercredi coïncide avec un jour chômé et payé, la paie est versée le jour ouvrable précédent si possible.

Un nouvel employé ne reçoit sa première paie que le deuxième mercredi après le jour où il a commencé à travailler.

15.02 Les renseignements accompagnant le chèque de paie doivent indiquer tous les détails nécessaires à la conciliation des gains bruts avec les gains nets.

15.03 Toute erreur dans le calcul de la paie d'un salarié est corrigée dans la paie suivant sa découverte.

15.04 Le salarié qui pour une raison ou pour une autre quitte le service de l'Employeur, reçoit les argents qui lui reviennent de même que ses effets personnels au plus tard dix (10) jours ouvrables après la fin de son emploi chez l'Employeur, exception faite des argents du fonds de pension, s'il y a lieu.

ARTICLE 16: PRIMES D'ASSIDUITE

- 16.01 Les employés qui ont deux (2) ans de service et plus recevront neuf (9) jours de maladie par année.
- 16.02 Les employés recevront au plus tard la deuxième semaine de décembre le solde de jours non pris, alors à son crédit.
- 16.03 Tous les autres employés n'auront droit en cas de maladie qu'à une demi-journée par mois.
- 16.04 A la fin d'une année de calendrier, advenant qu'un employé n'ait réclamé aucune journée de maladie durant cette période, l'Employeur remettra à un tel employé trois (3) jours de paie.
- A la fin d'une année de calendrier, advenant qu'un employé n'ait réclamé qu'une (1) seule journée, l'Employeur lui remettra deux (2) jours de paie.
- A la fin d'une année de calendrier, advenant qu'un employé ait réclamé deux (2) jours, l'Employeur lui remettra un (1) jour de paie.
- A la fin d'une année de calendrier, advenant qu'un employé ait réclamé trois (3) jours, cet employé n'aura droit à aucune paie pour les journées non-utilisées.

ARTICLE 17: VACANCES ANNUELLES

- 17.01 La date d'éligibilité pour les vacances et paie de vacances sera le 1er mai de

chaque année pendant laquelle le contrat est en vigueur pourvu que dans tous les cas l'employé soit un employé actif de l'Employeur.

- 17.02 Tout employé qui, au 1er mai de l'année courante, n'a pas complété un an de service avec l'Employeur, devra recevoir une journée de vacances payée par mois de service et devra recevoir pour cette période une somme équivalente à quatre pour cent (4%) du total de ses gains depuis la date de son emploi.
- 17.03 Tout employé qui, au 1er mai de l'année courante, aura complété un an de service continu avec l'Employeur, devra recevoir deux (2) semaines de vacances et devra recevoir pour cette période une somme équivalente à quatre pour cent (4%) du total de ses gains pour les douze (12) mois précédant immédiatement le 1er mai.
- 17.04 Tout employé qui, au 1er mai de l'année courante, aura complété six (6) ans de service continu avec l'Employeur, devra recevoir trois (3) semaines de vacances et devra recevoir pour cette période une somme équivalente à six pour cent (6%) du total de ses gains pour les douze (12) mois précédant immédiatement le 1er mai.
- 17.05 Tout employé qui, au 1er mai de l'année courante, aura complété quinze (15) ans de service continu avec l'Employeur, devra recevoir quatre (4) semaines de vacances et devra recevoir pour cette période une somme équivalente à huit pour cent (8%) du total de ses gains pour les douze (12) mois précédant immédiatement le 1er mai.

- 17.06 Le total des gains pour le calcul du quatre, six ou huit pour cent (4%, 6% ou 8%) sera le total de tous les salaires gagnés durant cette période.
- 17.07 Les vacances pourront être prises durant toute l'année selon l'ancienneté, à moins que pour des raisons d'affaires, l'Employeur en décide autrement.
- 17.08 Les congés tombant durant une période de vacances devront être additionnés à la période de vacances.
- 17.09 Si un employé quitte volontairement son emploi ou est congédié par son Employeur autrement que pour cause ou charge de vol avec preuve, il devra recevoir quatre, six ou huit pour cent (4%, 6% ou 8%) du total de ses gains jusqu'à la terminaison de son emploi.

ARTICLE 18: SECURITE ET SANTE

- 18.01 Nonobstant toute autre disposition contraire, le salarié victime d'un accident de travail est assuré du maintien de traitement pour la balance de la journée de travail au cours de laquelle il a subi cet accident. Les montants versés par la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail pour cette journée sont remis à l'Employeur.

ARTICLE 19: SECURITE D'EMPLOI

- 19.01 L'Employeur pourra accorder des contrats à forfait qui ne sont pas de

nature permanente. Toutefois, l'accord de tels contrats n'entraînera aucune mise à pied, aucun congédiement ou licenciement de même qu'aucune réduction de la semaine régulière de travail des salariés réguliers.

ARTICLE 20: PREAVIS DE MISE A PIED POUR MANQUE DE TRAVAIL

- 20.01 Dans les cas de mise à pied ou de terminaison d'emploi au cours d'une diminution ou d'un manque de travail pour tous les employés, les employés réguliers auront droit à un avis de deux (2) semaines afin de se trouver un autre emploi.
- 20.02 Nonobstant toute autre disposition, dans le cas où un employé est mis à pied ou congédié selon les stipulations de cette clause, si un tel employé a plus de quatre (4) années de service avec l'Employeur, il aura droit à autant de semaines d'avis que le nombre d'années de service avec l'Employeur ou la Compagnie.
- 20.03 Les employés ayant atteint l'âge officiel de la retraite selon les dispositions gouvernementales, seront les premiers employés à être mis à pied ou congédiés à la suite des stipulations de la présente clause.

ARTICLE 21: PROCEDURES DE GRIEF

- 21.01 Toute différence d'interprétation ou violation de l'une ou l'autre des

stipulations de cette Convention par l'Employeur ou tout employé couvert par cette Convention devra être considérée comme un grief en autant qu'il sera soumis par écrit dans une période de sept (7) jours de calendrier.

21.02

Première étape:

L'employé concerné, seul ou accompagné du délégué syndical, devra soumettre son grief par écrit à son contremaître dans un délai de sept (7) jours de calendrier. Le grief devra mentionner le litige et spécifier la réclamation de l'employé. La décision du contremaître devra être rendue dans les trois (3) jours de l'audition du grief.

21.03

Un employé congédié pour cause doit soumettre son grief par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables de son congédiement.

21.04

Il a alors droit à la procédure de grief et à la procédure d'arbitrage prévue par les parties à la condition cependant que le grief soit porté à l'arbitrage par le Syndicat seulement.

21.05

A défaut d'une réponse ou d'un règlement satisfaisant, le grief sera référé, selon le Code du Travail du Québec, à l'arbitrage ou, du consentement mutuel, à un arbitre indépendant. Il est entendu que seuls les événements et les faits contenus dans le grief original écrit et la réponse écrite de l'Employeur seront pris en considération lors de l'arbitrage.

21.06

Aucun employé ne devra quitter son emploi ou son travail à cause d'un

grief mais devra continuer à travailler jusqu'à ce qu'une décision finale ait été rendue suivant la procédure de grief et d'arbitrage stipulée dans la présente Convention et par laquelle décision il sera lié.

ARTICLE 22: ARBITRAGE

22.01 Décision finale de l'arbitre:

Les décisions de l'arbitre sont finales et exécutoires et lieront les parties. Cependant, l'arbitre pour rendre ses décisions est soumis aux dispositions de la présente Convention et n'a aucun droit d'amender, de changer, modifier ou ajouter toute clause ou article à la présente Convention ou rendre toute décision contraire ou incompatible avec ses dispositions.

22.02 Si pendant la durée de cette Convention le gouvernement provincial ou fédéral consent à absorber les honoraires et/ou frais d'arbitre, il est mutuellement entendu que tels paiements seraient demandés au gouvernement.

22.03 Lorsqu'une décision arbitrale comporte un remboursement, ce dernier devra être fait lors de la paie qui suit la réception de la décision, si cela est techniquement possible.

22.04 L'arbitre aura le droit, dans les cas de congédiement, d'annuler le congédiement pour une suspension s'il considère que le congédiement a été

une mesure disciplinaire trop sévère. Dans les cas de suspension, l'arbitre aura le droit, si selon son opinion la durée de la suspension a été trop sévère, de la diminuer ou de l'annuler complètement.

- 22.05 Les frais et dépenses de l'arbitre seront divisés également entre les parties aux présentes à moins qu'il en soit autrement adjugé et décidé par l'arbitre et ils devront être payés dès que la décision sera rendue.

ARTICLE 23: MESURES DISCIPLINAIRES

- 23.01 Il est loisible au salarié convoqué par l'Employeur pour des raisons disciplinaires de se faire accompagner d'un représentant syndical.
- 23.02 L'Employeur avise le salarié sujet à un avis ou à une mesure disciplinaire dans les dix (10) jours ouvrables de l'infraction ou de la connaissance des faits. Une copie de l'avis disciplinaire est transmise à l'Union.
- 23.03 Tout reproche, suspension ou avertissement, par écrit, doit être rayé du dossier du salarié après vingt-quatre (24) mois de la date de tel reproche, suspension ou avertissement.
- 23.04 Après avoir pris rendez-vous avec l'Employeur, tout salarié peut consulter son dossier en présence d'un représentant de l'Employeur, lorsqu'il reçoit un avis disciplinaire écrit.

23.05 Dans le cas de suspension, de congédiement et de mesure disciplinaire très sévère, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

ARTICLE 24: ANCIENNETE

- 24.01 L'ancienneté de tout salarié de l'Employeur correspond à la date de son dernier embauchage.
- 24.02 Pour acquérir le droit d'ancienneté, un salarié à l'essai doit d'abord compléter la période de probation prévue dans son cas au paragraphe 4.02 de l'article 4 des présentes.
- 24.03 Le droit à l'ancienneté se perd pour l'une ou l'autre des raisons suivantes:
- A. départ volontaire de l'employé;
 - B. congédiement justifié;
 - C. est absent sans permission pour trois (3) jours consécutifs de travail ou plus, sans raison valable et/ou notification de son retour à la Compagnie durant ladite période;
 - D. s'il y a manque de travail ou mise à pied pour une période, en accord avec les paragraphes E et F;
 - E. pour les employés de plus de cinq (5) ans d'ancienneté, leur droit d'ancienneté est maintenu pour une période de douze (12) mois, le tout en accord avec la procédure de rappel;

- F. pour les employés de moins de cinq (5) ans d'ancienneté, leur droit d'ancienneté est maintenu pour une période de six (6) mois, le tout en accord avec la procédure de rappel;

Procédure de Rappel:

Les rappels se font par courrier recommandé ou par télégramme à la dernière adresse connue de l'employé. Sur réception de tel avis, l'employé doit dans les deux (2) jours ouvrables, aviser la Compagnie de son intention de retourner au travail et il doit effectivement se rapporter au travail dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception de l'avis à moins que dans ledit délai de deux (2) jours, il avise la Compagnie qu'il est empêché de se rapporter au travail par une maladie justifiée ou toute autre cause de force majeure.

Tout employé ayant complété sa période d'essai qui est absent de son travail à cause de maladie ou de blessure résultant de son travail conserve ses droits d'ancienneté jusqu'au moment où il est déclaré apte à retourner au travail ou tant et aussi longtemps qu'il est soumis aux exigences de la Loi des Accidents du Travail et de la Commission. Dans le cas d'accident ou de blessure ne résultant pas de son travail, il conserve son droit à l'ancienneté jusqu'au moment où il est déclaré apte à retourner au travail et ce, pour une période maximale de douze (12) mois s'il a plus de cinq (5) ans d'ancienneté; et pour une

période maximale de six (6) mois s'il a moins de cinq (5) ans d'ancienneté.

La perte d'ancienneté signifie la perte d'emploi.

- 24.04 L'Employeur fournit à tous les ans à l'Union la liste des salariés régis par la présente Convention Collective en indiquant dans chaque cas le nom, la classification, la date d'entrée au service de l'Employeur et l'ancienneté de classification. Tenant compte des dispositions qui précèdent, toute modification à la liste est communiquée à l'Union.
- 24.05 Dans les cas de mise à pied et réembauchage, l'ancienneté de classification est le facteur décisif. Les salariés possédant le moins d'ancienneté de classification au service de l'Employeur seront les premiers à être mis à pied à la condition que ceux qui restent puissent accomplir le travail requis.
- 24.06 Un employé mis à pied ayant plus d'ancienneté peut déplacer un autre employé qui en a moins à condition qu'il puisse rencontrer les exigences des tâches et accepter les conditions s'y rattachant.
- 24.07 Lors du réembauchage, les salariés mis à pied sont rappelés dans l'ordre inverse de leur mise à pied.

ARTICLE 25: POSTES VACANTS ET PROMOTIONS

- 25.01 Dans tous les cas de promotion, transfert, poste vacant ou nouveau poste

régi par cette Convention, la préférence est accordée au salarié possédant le plus d'ancienneté, en autant qu'il puisse rencontrer les exigences des tâches de la Compagnie. Une période de familiarisation de deux (2) semaines sera accordée à l'employé choisi.

25.02 Si, en application du paragraphe 25.01 qui précède, le poste concerné n'a pu être comblé, l'Employeur pourra embaucher un candidat de l'extérieur.

25.03 L'Employeur affiche tout poste vacant. Dans les quatre (4) jours ouvrables, les salariés intéressés posent leur candidature.

25.04 Le défaut de demander ou le fait de refuser une promotion ou un transfert n'affecte en rien le droit du salarié à une promotion ou un transfert ultérieur.

Un employé ainsi promu ou transféré à un poste qu'il refuse par la suite n'a plus le droit de faire application à un autre poste affiché pour une période d'un (1) an.

25.05 Un salarié promu ou transféré à une fonction qui, après une période d'essai de deux (2) semaines, se révèle incapable d'accomplir normalement ladite fonction peut revenir à la fonction qu'il occupait au moment de la promotion, sans préjudice aux droits qu'il avait alors.

25.06 Tout employé transféré temporairement de sa classification à une autre ne subira aucune diminution de salaire;

toutefois, si la classification dans laquelle il est temporairement transféré prévoit un salaire supérieur, il recevra ce salaire supérieur pour tout le temps passé dans cette classification après cinq (5) jours ouvrables, excepté pour la période de vacances. Un employé ne sera pas discipliné pour avoir refusé le transfert.

ARTICLE 26: DROITS ACQUIS

26.01 Tout employé recevant des bénéfices ou privilèges spéciaux en surplus de ou non prévus par la présente Convention, continuera de recevoir ces mêmes privilèges.

ARTICLE 27: EXAMEN MEDICAL

27.01 Les employés se soumettent promptement à tout examen médical demandé par l'Employeur pourvu toutefois que ce dernier en assume les frais.

27.02 L'Employeur se réserve le droit de choisir le médecin qui fait l'examen et l'Union peut s'il croit qu'on a été injuste envers un employé, faire examiner de nouveau ledit employé par son propre médecin et aux frais de l'Union.

27.03 Tout examen médical, demandé par l'Employeur, doit être fait sur les heures de travail et ledit examen doit être payé à l'employé à son taux horaire régulier de salaire.

ARTICLE 28: CONDITIONS GENERALES DE TRAVAIL

28.01 Les employés liés par la présente Convention sont payés au salaire et selon l'horaire de travail établi par la Compagnie.

28.02 La Compagnie fournit un local pour les repas de ses employés, et convient de le garder propre et hygiénique.

Une salle de toilette doit être mise à la disposition des employés, et il est convenu que des mesures disciplinaires sévères peuvent être appliquées à l'égard de tout employé qui est trouvé responsable de dommages à ce local.

28.03 Tous les employés couverts par cette Convention seront obligés de poinçonner leur propre carte de temps.

28.04 C'est seulement dans des circonstances exceptionnelles qu'un contremaître ou un autre représentant de la Compagnie peut signer en leur nom.

28.05 Les contremaîtres ou autres employés hors de l'unité de négociation, ne doivent pas accomplir de travail qui autrement serait fait par un employé de l'unité de négociation, sauf dans les cas suivants:

- A. Pour voir à la formation des nouveaux salariés durant leur période de probation; les périodes d'entraînement à la suite d'une promotion, d'un transfert ou d'une mise à pied ou lors de la mise en opération d'un nouvel équipement;

B. Lorsqu'il s'agit d'expériences dans le but d'établir une nouvelle procédure opérationnelle;

C. Lorsqu'en cas d'urgence, si les employés ne sont pas disponibles.

28.06 Les jours de scrutin, tout employé peut exercer son droit de vote et à cette fin il lui est accordé les heures prévues par la Loi, sans perte de salaire.

28.07 Sauf en période de vacances, ou à moins que tous les employés permanents ne travaillent à temps plein, l'Employeur ne peut engager à titre temporaire.

28.08 Dans l'éventualité où un employé est incapable de travailler à cause d'une maladie ou d'un accident, et si la Compagnie d'assurance ou la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail du Québec accepte et reconnaît sa réclamation, l'Employeur accepte d'avancer audit employé des montants hebdomadaires égaux aux bénéfiques hebdomadaires que l'employé doit recevoir de ladite Compagnie d'assurance ou de la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail jusqu'à ce qu'il reçoive son premier chèque. Il est bien entendu que les montants ainsi avancés à l'employé sont remboursés par l'employé à l'Employeur à même les chèques d'indemnité. Dès que l'employé commence à toucher ces indemnités, l'Employeur n'est plus tenu de continuer les avances à l'employé.

28.09 Détecteur de mensonges:

L'Employeur ne doit pas demander à un employé ou au postulant à un emploi de

se soumettre à un test ayant pour but de détecter les mensonges.

28.10

Références:

Lorsqu'un employé quitte son emploi, l'Employeur peut lui remettre, s'il le désire, une lettre confirmant le genre et la durée de l'emploi.

28.11

Validité des articles:

Toute disposition de cette Convention qui est ou devient en contradiction avec les dispositions présentes ou futures des lois fédérales ou provinciales ou municipales, des décrets-lois ou des décrets de tout organisme des gouvernements fédéral, provincial ou municipal ayant juridiction en pareilles affaires, est automatiquement nulle et sans effet, mais toutes les autres dispositions de ladite Convention demeurent valides.

Cette Convention Collective de Travail ne peut être invalidée par la nullité d'une ou de plusieurs de ses clauses.

28.12

Aucun changement sans le consentement de l'Union:

Tout changement futur, oral ou écrit, dans la présente Convention intervenue entre l'Employeur et un membre individuel ou un groupe d'employés doit être considéré comme nul à moins que ledit changement ait été approuvé par écrit par l'agent d'affaires de l'Union.

Advenant violation de cette clause, les parties peuvent recourir à la procédure de grief sans être limitées par les délais prévus à l'article 21.01.

28.13 Titres et sous-titres pour références seulement:

Tous les titres et sous-titres de la présente Convention ne sont que pour références seulement et ne doivent pas en affecter l'interprétation.

28.14 Genre et nombre:

Dans la présente Convention, le singulier peut être considéré comme le pluriel et vice-versa, le masculin peut être considéré comme le féminin et vice-versa, selon les exigences du contexte.

ARTICLE 29: DUREE DE LA CONVENTION

29.01 La présente Convention Collective de Travail est valide à compter du 1er février 1983 jusqu'au 31 janvier 1986.

Si l'une ou l'autre des parties désire terminer ou amender cette Convention, un avis écrit d'une telle intention est donné par courrier certifié à l'autre partie, pas plus de quatre-vingt-dix (90) jours et pas moins de soixante (60) jours avant la date d'expiration des présentes.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 13ième jour du mois de octobre 1983.

POUR L'EMPLOYEUR:

POUR L'UNION:

McCarroll Jean-M. Bernier
Leo Laplante _____

13775-01

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire
général du travail

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 4 0 1 1 8 3

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

03378-7

Objet	<input type="checkbox"/> 1ère convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-13775-01
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	83-10-13	83-12-19	83-02-01	86-01-31		60

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Union des empl. du transport local et ind. diverses local 931 (aff. à I.B. of TCW & H. of A.) Att.: M. Pierre Deschamps, prés. 5050 rue DeSorel, suite 12 Montréal, Qué H4P 1G5	<input type="checkbox"/> Déposant Les Entreprises Union Electrique Limitée 5320 Royalmount Montréal, Qué H4P 1H1

Unité de négociation

"Chauffeurs, shippers, receivers, empaqueteurs, préposés aux commandes, lifters, checkers, assembleurs, peintres, maintenance, journaliers à l'exception des foremen, ingénieurs stationnaires, représentants de l'employeur, employés de bureau, vendeurs, préposés au comptoir, commis de bureau, employés d'imprimerie, concierge, gardien et tous ceux automatiquement exclus par la loi "

Région	06-06	Activité	3399 (5)	Affiliation	7
--------	-------	----------	----------	-------------	---

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

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

Voir au verso pour les codes

Remarques

Remarques	
<p>APPELÉE "L'UNION" ET/OU</p>	
<p>Pour le commissaire général du travail</p>	
Signature	Date
Pierrette David /sg	84-02-02

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

003 (011)

RECHERCHE

13775-01

'83 DEC 19 14 04

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE: LES ENTREPRISES UNION ELECTRIQUE LIMITEE
(CHAUFFEURS & ENTREPOT)
CI-APRES APPELEES "L'EMPLOYEUR" ET/OU
"LA COMPAGNIE"

EI : UNION DES EMPLOYES DU TRANSPORT LOCAL
ET INDUSTRIES DIVERSES, LOCAL 931,
AFFILIEE A L'I.B.T.
CI-APRES APPELEE "L'UNION" ET/OU
"LE SYNDICAT"

DUREE: DU 1ER FEVRIER 1983
AU 31 JANVIER 1986

TABLE DES MATIERES

<u>ARTICLES:</u>	<u>PAGES:</u>
1 RECONNAISSANCE ET JURIDICTION.....	2
2 DROITS DE L'EMPLOYEUR.....	2
3 BUT DE LA CONVENTION.....	3
4 DEFINITION DES TERMES.....	3
5 SECURITE SYNDICALE ET DEDUCTION A LA SOURCE DES CONTRIBUTIONS SYNDICALES.....	4
6 TABLEAU D'AFFICHAGE.....	6
7 ABSENCES POUR ACTIVITES SYNDICALES.....	7
8 REPRESENTATION SYNDICALE.....	8
9 GREVE ET LOCK OUT.....	10
10 PRATIQUES INTERDITES.....	10
11 CONGES PAYES.....	11
12 CONGES SPECIAUX.....	12
13 HEURES DE TRAVAIL.....	12
14 SALAIRES.....	13
15 VERSEMENT DES GAINS.....	14
16 PRIMES D'ASSIDUITE.....	15
17 VACANCES ANNUELLES.....	15
18 SECURITE ET SANTE.....	17

TABLE DES MATIERES-suite

<u>ARTICLES:</u>	<u>PAGES:</u>
19 SECURITE D'EMPLOI.....	17
20 PREAVIS DE MISE A PIED POUR MANQUE DE TRAVAIL.....	18
21 PROCEDURES DE GRIEF.....	18
22 ARBITRAGE.....	20
23 MESURES DISCIPLINAIRES.....	21
24 ANCIENNETE.....	22
25 POSTES VACANTS ET PROMOTIONS.....	24
26 DROITS ACQUIS.....	26
27 EXAMEN MEDICAL.....	26
28 CONDITIONS GENERALES DE TRAVAIL.....	27
29 DUREE DE LA CONVENTION.....	30

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE: LES ENTREPRISES UNION ELECTRIQUE LIMITEE
(CHAUFFEURS & ENTREPOT)
CI-APRES APPELEES "L'EMPLOYEUR" ET/OU
"LA COMPAGNIE"

ET : UNION DES EMPLOYES DU TRANSPORT LOCAL
ET INDUSTRIES DIVERSES, LOCAL 931,
AFFILIEE A L'I.B.T.
CI-APRES APPELEE "L'UNION" ET/OU
"LE SYNDICAT"

g

ARTICLE 1: RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 1.01 L'Employeur reconnaît l'Union comme le seul agent négociateur pour les employés suivants payés à l'heure:
- a) récepteur, département des appels (commandes), département des envois et de l'emballage;
 - b) chauffeurs;
 - c) département de l'étalage (lay-out), tels que: appareils de fils mécaniques, filage, assemblage, entretien, prises de courant et boîtes de contrôle, contrôle des moteurs, fixtures, chambre des tuyaux, vérificateur.

ARTICLE 2: DROITS DE L'EMPLOYEUR

- 2.01 L'Union reconnaît que c'est la fonction de l'Employeur d'opérer et de gérer ses affaires et, sans restreindre la généralité de ce qui précède, d'embaucher, retenir, classifier, diriger, promouvoir, rétrograder, transférer et mettre à pied les employés; de réprimander, suspendre, congédier ou autrement discipliner les employés; de maintenir l'ordre et la discipline, d'établir, modifier et appliquer ses règles et règlements, de décider de la compétence, de l'aptitude, de la connaissance, du rendement et de l'efficacité de ses employés; de cédule le travail et d'assigner ce travail aux employés; d'établir ou de modifier les cédules de travail ou les standards,

57

d'établir les équipes et les heures de travail, d'augmenter ou diminuer, de façon permanente ou temporaire, le nombre des employés; de décider de l'utilisation de ses propriétés, d'organiser et de surveiller le travail qui doit être exécuté par les employés; de déterminer le genre d'équipement qui doit être utilisé, de déterminer les méthodes et procédés employés, de déterminer le genre et la qualité de l'exécution du travail pour les employés et de déterminer le travail à être accompli. Dans l'exercice de ces droits, l'Employeur doit se conformer aux dispositions de la présente Convention.

ARTICLE 3: BUT DE LA CONVENTION

3.01 Le but de cette Convention est de promouvoir les bonnes relations entre l'Employeur, ses salariés et l'Union et d'établir des salaires et conditions de travail.

ARTICLE 4: DEFINITION DES TERMES

- 4.01 a) Employé régulier: employé dont son travail consiste de main-d'oeuvre ordinaire durant les premiers soixante (60) jours ouvrables d'emploi continu, après quoi, il bénéficiera du droit intégral de l'ancienneté à compter de sa première journée d'emploi.
- b) Dans le cas de tout autres employés qui auront besoin d'expérience acquise et

8

instructions, durant les quatre-vingt-dix (90) jours dans l'emploi continu, après quoi, ils bénéficieront du droit intégral de l'ancienneté à compter de leur première journée d'emploi.

4.02 Employé en période de probation ou d'essai:

Le terme "employé en période de probation ou à l'essai" signifie un employé qui n'a pas complété sa période de probation. Tel employé aura droit à toutes les clauses de la Convention, sauf à la procédure de grief dans un cas de congédiement.

ARTICLE 5: SECURITE SYNDICALE ET DEDUCTION A LA SOURCE DES CONTRIBUTIONS SYNDICALES

5.01 Tous les employés membres actuels, nouveaux, réengagés ou autres assujettis à la présente Convention devront, comme condition d'emploi, devenir et demeurer membres en règle de l'Union immédiatement après la terminaison d'une période de trente (30) jours de calendrier.

5.02 A compter de leur 31^{ième} jour d'emploi à la Compagnie, l'Employeur consent à déduire de la paie de chaque employé couvert ou assujetti à la présente Convention la deuxième et troisième semaine les montants autorisés par la Constitution et/ou Règlements locaux en paiement des cotisations syndicales, droits d'entrée et/ou cotisations spéciales, le tout en conformité avec les instructions fournies par l'Union.

Il n'y aura pas de discrimination, contrainte, intervention ou restriction de la part de l'Employeur ou de l'Union ou des représentants de l'une ou l'autre

5

contre un employé à cause de son adhésion ou sa non-adhésion à l'Union. L'Union convient qu'il n'y aura aucune sollicitation ou promotion d'activités syndicales durant les heures de travail ou sur les lieux de la Compagnie, sauf celles déjà prévues.

L'Employeur consent de plus à effectuer tout changement dans les déductions ci-haut mentionnées, tel que requis de temps à autre par l'Union, sur avis de soixante (60) jours.

5.03

Remise à l'Union des contributions syndicales:

L'Employeur devra faire remise au trésorier de l'Union au plus tard le dernier jour du mois courant, des montants ainsi déduits conformément aux dispositions de l'article 5.02 par chèque payable à l'Union accompagné de la formule fournie à cet effet par l'Union mentionnant les noms, numéros d'assurance sociale, montants déduits et les items pour lesquels lesdits montants ont été déduits.

5.04

Contributions syndicales d'employés absents:

Les contributions syndicales de tout employé absent mais encore mentionné sur la liste au moment où les déductions sont faites seront déduites de sa première paie régulière suivant son retour au travail. Cependant, l'Union peut donner des instructions autres dans les cas d'absence prolongée pour les déductions de contributions syndicales.

5.05 Autorisation pour déductions:

Sur demande, l'Union fournira, par l'entremise de son agent d'affaires, des formules à l'Employeur l'autorisant à faire les déductions nécessaires, lesquelles devront être signées par les employés actuels et les nouveaux employés dans les trente (30) jours de leur emploi afin de se conformer au présent article.

5.06 Indemnité contre réclamation:

L'Union indemnifiera et innocentera l'Employeur de toute réclamation, demande, action ou autre forme de responsabilité qui pourrait émaner de ou en vertu du geste posé par l'Employeur en faisant les déductions prévues à l'article 5. Cependant, cette clause ne s'applique pas à la clause 5.05.

5.07 L'Employeur consent à indiquer, lors de la remise des formules TP4 à ses employés, les montants des cotisations syndicales versées au Syndicat, pour chaque année d'imposition.

ARTICLE 6: TABLEAU D'AFFICHAGE

6.01 Le Syndicat pourra afficher tout avis ordinaire d'assemblée et de tout avis ayant trait à la présente Convention Collective. A cette fin, il utilisera les mêmes tableaux d'affichage que la Compagnie. Pour tout autre avis, autres que ceux mentionnés ci-haut, le

87

Syndicat devra obtenir l'autorisation de la Compagnie.

ARTICLE 7: ABSENCES POUR ACTIVITES SYNDICALES

- 7.01 Tout salarié officiellement mandaté ou délégué par le Syndicat, obtient un permis d'absence sans solde et sans perte d'aucun droit pour participer à des activités syndicales officielles, le tout sujet à 7.02.
- 7.02 Le permis d'absence prévu au présent article n'est accordé que si toutes les conditions suivantes sont respectées:
- A. La demande doit être faite par écrit à l'Employeur, au moins cinq (5) jours ouvrables avant la date du début de l'absence.
 - B. La demande doit être signée par un représentant autorisé du Syndicat, attestant que le salarié est officiellement mandaté ou délégué pour l'activité faisant l'objet de la demande.
 - C. L'absence du salarié au travail n'est pas préjudiciable à la bonne marche de la Compagnie, de l'unité administrative ou du service, dont il fait partie.
 - D. Le nombre de délégués est limité à trois (3) et pour une période maximum de deux (2) semaines par année.

47

ARTICLE 8: REPRESENTATION SYNDICALE

- 8.01 L'Employeur s'engage à reconnaître tout représentant du Syndicat, dûment mandaté et à le recevoir dans ses bureaux, sur rendez-vous, pour voir à l'application de la présente Convention.
- 8.02 Les représentants du Syndicat ou les salariés concernés pourront, sans perte de traitement, rencontrer l'Employeur, sur rendez-vous, pour le règlement de griefs ou mécontentes durant les heures de travail ou par entente mutuelle, en dehors des heures de travail.
- 8.03 La Compagnie reconnaît au Syndicat le droit de nommer trois (3) délégués syndicaux pour représenter les employés.
- Le Syndicat devra informer la Compagnie par courrier recommandé du nom du délégué syndical, et de son assistant, s'il y a lieu, par entente mutuelle, et de tout changement qui pourrait être fait par la suite.
- La Compagnie ne sera pas tenue de reconnaître comme délégué syndical tout employé de moins d'un (1) an de service continu avec la Compagnie.
- Il est convenu que les fonctions de délégué syndical, ou d'assistant du délégué syndical ne devront en aucun cas entrer en conflit avec ses responsabilités d'employé vis-à-vis de la Compagnie, et la Compagnie exigera de lui la même quantité et la même

47

qualité de travail que dans le cas des autres employés.

8.04

Ancienneté du délégué syndical:

Le délégué syndical sera considéré comme étant l'employé le plus ancien dans les cas suivants: mise à pied résultant d'un manque de travail, rappel au travail. Le délégué syndical aura ce privilège en autant qu'il peut accomplir le travail requis.

8.05

Autorité du délégué syndical:

L'autorité du délégué syndical sera limitée et n'excédera pas l'exercice des fonctions et activités suivantes:

1. Veiller à ce que la Compagnie et les employés mettent en application les clauses de la présente Convention.
2. Enquêter dans les cas de griefs et favoriser l'entente entre les parties.
3. Transmettre les messages autorisés et écrits en provenance de l'agent d'affaires. Il est bien entendu que le délégué syndical n'a aucune autorité pour décréter une grève ou pour provoquer une interruption ou un ralentissement de travail; de telles actions de sa part entraîneraient le renvoi immédiat. Le délégué impliqué dans la discussion d'un grief ou convoqué par la Compagnie dans l'exercice de ses fonctions de délégué syndical ne subira aucune perte de salaire de ces faits.

4

ARTICLE 9: GREVE ET LOCK-OUT

- 9.01 Ni le Syndicat ni aucun de ses représentants n'ordonnera, n'encouragera, ni n'appuiera aucune ligne de piquetage ou cessation concertée de travail sous quelque forme que ce soit, ni aucun ralentissement des activités destiné à limiter le travail ou l'efficacité des services de l'Employeur. En raison de cette obligation, prise pour lui par le Syndicat et ses représentants, tout salarié qui viole les dispositions de cet article sera sujet à mesures disciplinaires.
- 9.02 Ni l'Employeur, ni l'un de ses représentants, ne provoquera ou n'ordonnera de lock-out de ses salariés.

ARTICLE 10: PRATIQUES INTERDITES

10.01 Discrimination non admise:

La Compagnie, le Syndicat et les employés conviennent qu'ils n'exerceront aucune discrimination, directement ou indirectement, à l'endroit de tout employé, pour des raisons de race, de couleur, d'origine ethnique, de sexe, d'âge, de religion, d'appartenance ou de non-appartenance au Syndicat.

La Compagnie convient de ne congédier aucun employé et de n'exercer aucune discrimination envers ses employés en raison d'activités syndicales en dehors des heures de travail.

4

ARTICLE 11: CONGES PAYES

11.01 Tous les jours suivants seront des jours de congé payés:

- le Jour de l'An (1er janvier)
- le lendemain du Jour de l'An (2 janvier)
- le Vendredi Saint
- la Fête de la Reine Victoria
- la Saint-Jean-Baptiste
- la Confédération (1er juillet)
- la Fête du Travail
- l'Action de Grâces
- le Jour de Noël
- le lendemain de Noël

Le 24 décembre, les employés finiront à 13:00 et seront payés pour la journée en autant que le 24 décembre soit un jour ouvrable.

11.02 Advenant qu'un congé payé tombe un samedi ou un dimanche, ledit congé sera reporté au vendredi précédent ou au lundi suivant, à moins que l'Industrie de la Construction (section électricité) ne travaille le vendredi précédent ou le lundi suivant, dans lequel cas, ledit congé payé sera payé à moins qu'un autre jour ouvrable ne soit décrété à cette fin.

11.03 Les employés requis de travailler un jour de congé qui n'a pas été rapporté seront payés pour ledit jour de congé au double de leur taux horaire régulier en plus des huit (8) heures du jour de congé.

11.04 Pour avoir droit au paiement des jours de congé ci-haut mentionnés, l'employé


57

doit être présent à son travail le jour précédant et suivant immédiatement ledit jour de congé à moins que son absence soit causée par maladie confirmée par un certificat médical ou pour toute autre raison acceptée par la présente Convention.

ARTICLE 12: CONGES SPECIAUX

- 12.01 Dans les cas de décès dans la famille immédiate de l'employé (épouse, époux, fils, fille, mère ou père, frère ou soeur), il aura droit à trois (3) jours de congé consécutifs payés (si des jours ouvrables) et, dans les cas de décès de la belle-mère ou du beau-père, il aura droit à une (1) journée de congé, si un jour ouvrable.

ARTICLE 13: HEURES DE TRAVAIL

- 13.01 La semaine normale de travail sera de quarante (40) heures, du lundi au vendredi inclusivement. La journée normale de travail débutera à 8:00hrs. a.m. pour se terminer à 17:00hrs., avec une (1) heure pour le repas, entre 12:00hrs. (midi) et 13:00hrs. La journée normale de travail sera de huit (8) heures.
- 13.02 Tout employé requis de se présenter au travail avant le début de sa journée ou d'effectuer du temps supplémentaire à la fin de sa journée, sera payé à temps et demi de son taux horaire régulier pour toutes les heures
- 

travaillées en temps supplémentaire dans une journée, incluant le surtemps effectué le jeudi soir, vendredi soir et/ou le samedi entre 8:00hrs. a.m. et 17:00hrs.

- 13.03 Tout employé requis de travailler un samedi sera payé au taux de temps et demi pour les premières huit (8) heures et s'il continue de travailler, il sera alors payé à temps double. Tout employé requis de travailler un dimanche sera payé à temps double pour chaque heure travaillée.
- 13.04 Dans la répartition du temps supplémentaire, il est entendu qu'il sera distribué aussi équitablement et également que possible parmi tous les employés dans chaque département. Aucun employé ne devra arbitrairement refuser de travailler en temps supplémentaire tel que prévu aux présentes, si on lui demande.
- 13.05 On accordera aux employés une période de repos de quinze (15) minutes l'avant-midi et quinze (15) minutes l'après-midi, tel qu'existant présentement, incluant le temps de quitter le travail et d'y retourner.

ARTICLE 14: SALAIRES

- 14.01 A compter du 1er décembre 1983, les employés reçoivent une augmentation générale de cinq pour cent (5%) par semaine sur les taux établis.
- A compter du 1er décembre 1984, les employés reçoivent une augmentation générale de six pour cent (6%) par semaine sur les taux établis.

5

14.02 Paiements forfaitaires:

Un montant de 175,00\$ sera payable la première semaine de septembre 1983 à tous les employés apparaissant sur la liste de paie à cette date et qui étaient à l'emploi de la Compagnie au 31 janvier 1983. Un montant de 250,00\$ sera payable la première semaine de décembre 1983 aux mêmes conditions.

ARTICLE 15: VERSEMENT DES GAINS

15.01 La paie des salariés leur est versée, par chèque, au plus tard le mercredi midi (12:00hrs.) de chaque semaine pour la période se terminant le vendredi soir précédent. Si un mercredi coïncide avec un jour chômé et payé, la paie est versée le jour ouvrable précédent si possible.

Un nouvel employé ne reçoit sa première paie que le deuxième mercredi après le jour où il a commencé à travailler.

15.02 Les renseignements accompagnant le chèque de paie doivent indiquer tous les détails nécessaires à la conciliation des gains bruts avec les gains nets.

15.03 Toute erreur dans le calcul de la paie d'un salarié est corrigée dans la paie suivant sa découverte.

15.04 Le salarié qui pour une raison ou pour une autre quitte le service de l'Employeur, reçoit les argents qui lui reviennent de même que ses effets personnels au plus tard dix (10) jours ouvrables après la fin de son emploi chez l'Employeur, exception faite des argents du fonds de pension, s'il y a lieu.



ARTICLE 16: PRIMES D'ASSIDUITE

- 16.01 Les employés qui ont deux (2) ans de service et plus recevront neuf (9) jours de maladie par année.
- 16.02 Les employés recevront au plus tard la deuxième semaine de décembre le solde de jours non pris, alors à son crédit.
- 16.03 Tous les autres employés n'auront droit en cas de maladie qu'à une demi-journée par mois.
- 16.04 A la fin d'une année de calendrier, advenant qu'un employé n'ait réclamé aucune journée de maladie durant cette période, l'Employeur remettra à un tel employé trois (3) jours de paie.
- A la fin d'une année de calendrier, advenant qu'un employé n'ait réclamé qu'une (1) seule journée, l'Employeur lui remettra deux (2) jours de paie.
- A la fin d'une année de calendrier, advenant qu'un employé ait réclamé deux (2) jours, l'Employeur lui remettra un (1) jour de paie.
- A la fin d'une année de calendrier, advenant qu'un employé ait réclamé trois (3) jours, cet employé n'aura droit à aucune paie pour les journées non-utilisées.

ARTICLE 17: VACANCES ANNUELLES

- 17.01 La date d'éligibilité pour les vacances et paie de vacances sera le 1er mai de



chaque année pendant laquelle le contrat est en vigueur pourvu que dans tous les cas l'employé soit un employé actif de l'Employeur.

- 17.02 Tout employé qui, au 1er mai de l'année courante, n'a pas complété un an de service avec l'Employeur, devra recevoir une journée de vacances payée par mois de service et devra recevoir pour cette période une somme équivalente à quatre pour cent (4%) du total de ses gains depuis la date de son emploi.
- 17.03 Tout employé qui, au 1er mai de l'année courante, aura complété un an de service continu avec l'Employeur, devra recevoir deux (2) semaines de vacances et devra recevoir pour cette période une somme équivalente à quatre pour cent (4%) du total de ses gains pour les douze (12) mois précédant immédiatement le 1er mai.
- 17.04 Tout employé qui, au 1er mai de l'année courante, aura complété six (6) ans de service continu avec l'Employeur, devra recevoir trois (3) semaines de vacances et devra recevoir pour cette période une somme équivalente à six pour cent (6%) du total de ses gains pour les douze (12) mois précédant immédiatement le 1er mai.
- 17.05 Tout employé qui, au 1er mai de l'année courante, aura complété quinze (15) ans de service continu avec l'Employeur, devra recevoir quatre (4) semaines de vacances et devra recevoir pour cette période une somme équivalente à huit pour cent (8%) du total de ses gains pour les douze (12) mois précédant immédiatement le 1er mai.



- 17.06 Le total des gains pour le calcul du quatre, six ou huit pour cent (4%, 6% ou 8%) sera le total de tous les salaires gagnés durant cette période.
- 17.07 Les vacances pourront être prises durant toute l'année selon l'ancienneté, à moins que pour des raisons d'affaires, l'Employeur en décide autrement.
- 17.08 Les congés tombant durant une période de vacances devront être additionnés à la période de vacances.
- 17.09 Si un employé quitte volontairement son emploi ou est congédié par son Employeur autrement que pour cause ou charge de vol avec preuve, il devra recevoir quatre, six ou huit pour cent (4%, 6% ou 8%) du total de ses gains jusqu'à la terminaison de son emploi.

ARTICLE 18: SECURITE ET SANTE

- 18.01 Nonobstant toute autre disposition contraire, le salarié victime d'un accident de travail est assuré du maintien de traitement pour la balance de la journée de travail au cours de laquelle il a subi cet accident. Les montants versés par la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail pour cette journée sont remis à l'Employeur.

ARTICLE 19: SECURITE D'EMPLOI

- 19.01 L'Employeur pourra accorder des contrats à forfait qui ne sont pas de

5

nature permanente. Toutefois, l'accord de tels contrats n'entraînera aucune mise à pied, aucun congédiement ou licenciement de même qu'aucune réduction de la semaine régulière de travail des salariés réguliers.

ARTICLE 20: PREAVIS DE MISE A PIED POUR MANQUE DE TRAVAIL

- 20.01 Dans les cas de mise à pied ou de terminaison d'emploi au cours d'une diminution ou d'un manque de travail pour tous les employés, les employés réguliers auront droit à un avis de deux (2) semaines afin de se trouver un autre emploi.
- 20.02 Nonobstant toute autre disposition, dans le cas où un employé est mis à pied ou congédié selon les stipulations de cette clause, si un tel employé a plus de quatre (4) années de service avec l'Employeur, il aura droit à autant de semaines d'avis que le nombre d'années de service avec l'Employeur ou la Compagnie.
- 20.03 Les employés ayant atteint l'âge officiel de la retraite selon les dispositions gouvernementales, seront les premiers employés à être mis à pied ou congédiés à la suite des stipulations de la présente clause.

ARTICLE 21: PROCEDURES DE GRIEF

- 21.01 Toute différence d'interprétation ou violation de l'une ou l'autre des



stipulations de cette Convention par l'Employeur ou tout employé couvert par cette Convention devra être considérée comme un grief en autant qu'il sera soumis par écrit dans une période de sept (7) jours de calendrier.

21.02

Première étape:

L'employé concerné, seul ou accompagné du délégué syndical, devra soumettre son grief par écrit à son contremaître dans un délai de sept (7) jours de calendrier. Le grief devra mentionner le litige et spécifier la réclamation de l'employé. La décision du contremaître devra être rendue dans les trois (3) jours de l'audition du grief.

21.03

Un employé congédié pour cause doit soumettre son grief par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables de son congédiement.

21.04

Il a alors droit à la procédure de grief et à la procédure d'arbitrage prévue par les parties à la condition cependant que le grief soit porté à l'arbitrage par le Syndicat seulement.

21.05

A défaut d'une réponse ou d'un règlement satisfaisant, le grief sera référé, selon le Code du Travail du Québec, à l'arbitrage ou, du consentement mutuel, à un arbitre indépendant. Il est entendu que seuls les événements et les faits contenus dans le grief original écrit et la réponse écrite de l'Employeur seront pris en considération lors de l'arbitrage.

21.06

Aucun employé ne devra quitter son emploi ou son travail à cause d'un



grief mais devra continuer à travailler jusqu'à ce qu'une décision finale ait été rendue suivant la procédure de grief et d'arbitrage stipulée dans la présente Convention et par laquelle décision il sera lié.

ARTICLE 22: ARBITRAGE

22.01 Décision finale de l'arbitre:

Les décisions de l'arbitre sont finales et exécutoires et lieront les parties. Cependant, l'arbitre pour rendre ses décisions est soumis aux dispositions de la présente Convention et n'a aucun droit d'amender, de changer, modifier ou ajouter toute clause ou article à la présente Convention ou rendre toute décision contraire ou incompatible avec ses dispositions.

22.02 Si pendant la durée de cette Convention le gouvernement provincial ou fédéral consent à absorber les honoraires et/ou frais d'arbitre, il est mutuellement entendu que tels paiements seraient demandés au gouvernement.

22.03 Lorsqu'une décision arbitrale comporte un remboursement, ce dernier devra être fait lors de la paie qui suit la réception de la décision, si cela est techniquement possible.

22.04 L'arbitre aura le droit, dans les cas de congédiement, d'annuler le congédiement pour une suspension s'il considère que le congédiement a été



une mesure disciplinaire trop sévère. Dans les cas de suspension, l'arbitre aura le droit, si selon son opinion la durée de la suspension a été trop sévère, de la diminuer ou de l'annuler complètement.

- 22.05 Les frais et dépenses de l'arbitre seront divisés également entre les parties aux présentes à moins qu'il en soit autrement adjugé et décidé par l'arbitre et ils devront être payés dès que la décision sera rendue.

ARTICLE 23: MESURES DISCIPLINAIRES

- 23.01 Il est loisible au salarié convoqué par l'Employeur pour des raisons disciplinaires de se faire accompagner d'un représentant syndical.
- 23.02 L'Employeur avise le salarié sujet à un avis ou à une mesure disciplinaire dans les dix (10) jours ouvrables de l'infraction ou de la connaissance des faits. Une copie de l'avis disciplinaire est transmise à l'Union.
- 23.03 Tout reproche, suspension ou avertissement, par écrit, doit être rayé du dossier du salarié après vingt-quatre (24) mois de la date de tel reproche, suspension ou avertissement.
- 23.04 Après avoir pris rendez-vous avec l'Employeur, tout salarié peut consulter son dossier en présence d'un représentant de l'Employeur, lorsqu'il reçoit un avis disciplinaire écrit.

15

23.05 Dans le cas de suspension, de congédiement et de mesure disciplinaire très sévère, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

ARTICLE 24: ANCIENNETE

24.01 L'ancienneté de tout salarié de l'Employeur correspond à la date de son dernier embauchage.

24.02 Pour acquérir le droit d'ancienneté, un salarié à l'essai doit d'abord compléter la période de probation prévue dans son cas au paragraphe 4.02 de l'article 4 des présentes.

24.03 Le droit à l'ancienneté se perd pour l'une ou l'autre des raisons suivantes:

- A. départ volontaire de l'employé;
- B. congédiement justifié;
- C. est absent sans permission pour trois (3) jours consécutifs de travail ou plus, sans raison valable et/ou notification de son retour à la Compagnie durant ladite période;
- D. s'il y a manque de travail ou mise à pied pour une période, en accord avec les paragraphes E et F;
- E. pour les employés de plus de cinq (5) ans d'ancienneté, leur droit d'ancienneté est maintenu pour une période de douze (12) mois, le tout en accord avec la procédure de rappel;

AB

- F. pour les employés de moins de cinq (5) ans d'ancienneté, leur droit d'ancienneté est maintenu pour une période de six (6) mois, le tout en accord avec la procédure de rappel;

Procédure de Rappel:

Les rappels se font par courrier recommandé ou par télégramme à la dernière adresse connue de l'employé. Sur réception de tel avis, l'employé doit dans les deux (2) jours ouvrables, aviser la Compagnie de son intention de retourner au travail et il doit effectivement se rapporter au travail dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception de l'avis à moins que dans ledit délai de deux (2) jours, il avise la Compagnie qu'il est empêché de se rapporter au travail par une maladie justifiée ou toute autre cause de force majeure.

Tout employé ayant complété sa période d'essai qui est absent de son travail à cause de maladie ou de blessure résultant de son travail conserve ses droits d'ancienneté jusqu'au moment où il est déclaré apte à retourner au travail ou tant et aussi longtemps qu'il est soumis aux exigences de la Loi des Accidents du Travail et de la Commission. Dans le cas d'accident ou de blessure ne résultant pas de son travail, il conserve son droit à l'ancienneté jusqu'au moment où il est déclaré apte à retourner au travail et ce, pour une période maximale de douze (12) mois s'il a plus de cinq (5) ans d'ancienneté; et pour une

5

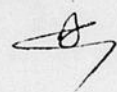
période maximale de six (6) mois s'il a moins de cinq (5) ans d'ancienneté.

La perte d'ancienneté signifie la perte d'emploi.

- 24.04 L'Employeur fournit à tous les ans à l'Union la liste des salariés régis par la présente Convention Collective en indiquant dans chaque cas le nom, la classification, la date d'entrée au service de l'Employeur et l'ancienneté de classification. Tenant compte des dispositions qui précèdent, toute modification à la liste est communiquée à l'Union.
- 24.05 Dans les cas de mise à pied et réembauchage, l'ancienneté de classification est le facteur décisif. Les salariés possédant le moins d'ancienneté de classification au service de l'Employeur seront les premiers à être mis à pied à la condition que ceux qui restent puissent accomplir le travail requis.
- 24.06 Un employé mis à pied ayant plus d'ancienneté peut déplacer un autre employé qui en a moins à condition qu'il puisse rencontrer les exigences des tâches et accepter les conditions s'y rattachant.
- 24.07 Lors du réembauchage, les salariés mis à pied sont rappelés dans l'ordre inverse de leur mise à pied.

ARTICLE 25: POSTES VACANTS ET PROMOTIONS

- 25.01 Dans tous les cas de promotion, transfert, poste vacant ou nouveau poste



régi par cette Convention, la préférence est accordée au salarié possédant le plus d'ancienneté, en autant qu'il puisse rencontrer les exigences des tâches de la Compagnie. Une période de familiarisation de deux (2) semaines sera accordée à l'employé choisi.

- 25.02 Si, en application du paragraphe 25.01 qui précède, le poste concerné n'a pu être comblé, l'Employeur pourra embaucher un candidat de l'extérieur.
- 25.03 L'Employeur affiche tout poste vacant. Dans les quatre (4) jours ouvrables, les salariés intéressés posent leur candidature.
- 25.04 Le défaut de demander ou le fait de refuser une promotion ou un transfert n'affecte en rien le droit du salarié à une promotion ou un transfert ultérieur.
- Un employé ainsi promu ou transféré à un poste qu'il refuse par la suite n'a plus le droit de faire application à un autre poste affiché pour une période d'un (1) an.
- 25.05 Un salarié promu ou transféré à une fonction qui, après une période d'essai de deux (2) semaines, se révèle incapable d'accomplir normalement ladite fonction peut revenir à la fonction qu'il occupait au moment de la promotion, sans préjudice aux droits qu'il avait alors.
- 25.06 Tout employé transféré temporairement de sa classification à une autre ne subira aucune diminution de salaire;



toutefois, si la classification dans laquelle il est temporairement transféré prévoit un salaire supérieur, il recevra ce salaire supérieur pour tout le temps passé dans cette classification après cinq (5) jours ouvrables, excepté pour la période de vacances. Un employé ne sera pas discipliné pour avoir refusé le transfert.

ARTICLE 26: DROITS ACQUIS

26.01 Tout employé recevant des bénéfices ou privilèges spéciaux en surplus de ou non prévus par la présente Convention, continuera de recevoir ces mêmes privilèges.

ARTICLE 27: EXAMEN MEDICAL

27.01 Les employés se soumettent promptement à tout examen médical demandé par l'Employeur pourvu toutefois que ce dernier en assume les frais.

27.02 L'Employeur se réserve le droit de choisir le médecin qui fait l'examen et l'Union peut s'il croit qu'on a été injuste envers un employé, faire examiner de nouveau ledit employé par son propre médecin et aux frais de l'Union.

27.03 Tout examen médical, demandé par l'Employeur, doit être fait sur les heures de travail et ledit examen doit être payé à l'employé à son taux horaire régulier de salaire.



ARTICLE 28: CONDITIONS GENERALES DE TRAVAIL

28.01 Les employés liés par la présente Convention sont payés au salaire et selon l'horaire de travail établi par la Compagnie.

28.02 La Compagnie fournit un local pour les repas de ses employés, et convient de le garder propre et hygiénique.

Une salle de toilette doit être mise à la disposition des employés, et il est convenu que des mesures disciplinaires sévères peuvent être appliquées à l'égard de tout employé qui est trouvé responsable de dommages à ce local.

28.03 Tous les employés couverts par cette Convention seront obligés de poinçonner leur propre carte de temps.

28.04 C'est seulement dans des circonstances exceptionnelles qu'un contremaître ou un autre représentant de la Compagnie peut signer en leur nom.

28.05 Les contremaîtres ou autres employés hors de l'unité de négociation, ne doivent pas accomplir de travail qui autrement serait fait par un employé de l'unité de négociation, sauf dans les cas suivants:

- A. Pour voir à la formation des nouveaux salariés durant leur période de probation; les périodes d'entraînement à la suite d'une promotion, d'un transfert ou d'une mise à pied ou lors de la mise en opération d'un nouvel équipement;



- B. Lorsqu'il s'agit d'expériences dans le but d'établir une nouvelle procédure opérationnelle;
- C. Lorsqu'en cas d'urgence, si les employés ne sont pas disponibles.

- 28.06 Les jours de scrutin, tout employé peut exercer son droit de vote et à cette fin il lui est accordé les heures prévues par la Loi, sans perte de salaire.
- 28.07 Sauf en période de vacances, ou à moins que tous les employés permanents ne travaillent à temps plein, l'Employeur ne peut engager à titre temporaire.
- 28.08 Dans l'éventualité où un employé est incapable de travailler à cause d'une maladie ou d'un accident, et si la Compagnie d'assurance ou la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail du Québec accepte et reconnaît sa réclamation, l'Employeur accepte d'avancer audit employé des montants hebdomadaires égaux aux bénéfiques hebdomadaires que l'employé doit recevoir de ladite Compagnie d'assurance ou de la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail jusqu'à ce qu'il reçoive son premier chèque. Il est bien entendu que les montants ainsi avancés à l'employé sont remboursés par l'employé à l'Employeur à même les chèques d'indemnité. Dès que l'employé commence à toucher ces indemnités, l'Employeur n'est plus tenu de continuer les avances à l'employé.
- 28.09 Détecteur de mensonges:
L'Employeur ne doit pas demander à un employé ou au postulant à un emploi de

se soumettre à un test ayant pour but de détecter les mensonges.

28.10 Références:

Lorsqu'un employé quitte son emploi, l'Employeur peut lui remettre, s'il le désire, une lettre confirmant le genre et la durée de l'emploi.

28.11 Validité des articles:

Toute disposition de cette Convention qui est ou devient en contradiction avec les dispositions présentes ou futures des lois fédérales ou provinciales ou municipales, des décrets-lois ou des décrets de tout organisme des gouvernements fédéral, provincial ou municipal ayant juridiction en pareilles affaires, est automatiquement nulle et sans effet, mais toutes les autres dispositions de ladite Convention demeurent valides.

Cette Convention Collective de Travail ne peut être invalidée par la nullité d'une ou de plusieurs de ses clauses.

28.12 Aucun changement sans le consentement de l'Union:

Tout changement futur, oral ou écrit, dans la présente Convention intervenue entre l'Employeur et un membre individuel ou un groupe d'employés doit être considéré comme nul à moins que ledit changement ait été approuvé par écrit par l'agent d'affaires de l'Union.

Advenant violation de cette clause, les parties peuvent recourir à la procédure de grief sans être limitées par les délais prévus à l'article 21.01.

5

28.13 Titres et sous-titres pour références seulement:

Tous les titres et sous-titres de la présente Convention ne sont que pour références seulement et ne doivent pas en affecter l'interprétation.

28.14 Genre et nombre:

Dans la présente Convention, le singulier peut être considéré comme le pluriel et vice-versa, le masculin peut être considéré comme le féminin et vice-versa, selon les exigences du contexte.

ARTICLE 29: DUREE DE LA CONVENTION

29.01 La présente Convention Collective de Travail est valide à compter du 1er février 1983 jusqu'au 31 janvier 1986.

Si l'une ou l'autre des parties désire terminer ou amender cette Convention, un avis écrit d'une telle intention est donné par courrier certifié à l'autre partie, pas plus de quatre-vingt-dix (90) jours et pas moins de soixante (60) jours avant la date d'expiration des présentes.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 13ième jour du mois de octobre 1983.

POUR L'EMPLOYEUR:

POUR L'UNION:

M. Caron

Jean-M. Bernier

Richard Mabo

René Valliers

DÉPÔT

3378-7

Dépôt N°:

--	--	--	--	--

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-13775-01
Date	Signature: 86-05-14	Réception: 86-08-08	Durée Du: Au: Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Union des Employés du Transport Loc. et Ind. Diverses, local 931 (aff. I.B. of T.C.W. & H. of A.) Att.: M. Pierre Deschamps 5050 rue DeSorel, suite 12 Montréal, Qué H4P 1G5	<input type="checkbox"/> Déposant Les Entreprises Union Electrique Limitée 5320 rue Royalmount Montréal, Qué H4P 1H1
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région: <u>06-06</u> Activité: <u>3399 (5)</u> Affiliation: <u>7</u>

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: Majoration du taux salarial - Vacances - Mise en application des clauses monétaires et normatives - Projet de signature de la convention collective

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Céline Carette /sg	86-08-22

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

LETTRE D'ENTENTE

intervenue entre

LES ENTREPRISES UNION ÉLECTRIQUE LIMITÉE

(section: "ENTREPÔT ET CHAUFFEURS")

et

L'UNION DES EMPLOYÉS DU TRANSPORT LOCAL
ET INDUSTRIES DIVERSES, Local 931
(affiliée à l'I.B.T.)

Les parties s'entendent à ce que les taux des salaires, effectifs ce 31 janvier 1986, seront majorés de \$16.00 par semaine pour la section "ENTREPÔT ~~ET CHAUFFEURS~~". *JB*

Les parties s'entendent à ce que les taux des salaires ci-haut mentionnés sont payables rétroactivement à partir du 1er février 1986 et ce, pour chaque heure effectivement travaillée au taux applicable, pour tous les employés qui étaient à l'emploi de la Compagnie au 31 janvier 1986 et qui le demeurent à la date de cette entente.

Les parties s'entendent à ce que les taux des salaires pour les Chauffeurs soient ceux négociés entre les parties, cesdits taux figurent sur le tableau en Annexe à la présente lettre d'entente.

Les parties s'entendent à ce que tout salarié qui, au 1er mai de l'année courante, a complété cinq (5) ans de service continu avec l'Employeur, devra recevoir trois (3) semaines de vacances et devra recevoir pour cette période une somme équivalente à six pourcent (6%) du total de ses gains pour les douze (12) mois précédant immédiatement le 1er mai 1987.

Les parties s'entendent à ce que toutes les autres clauses monétaires et normatives négociées en vue de la nouvelle Convention Collective de Travail soient en vigueur ce 5 mai 1986.

86 AOU - 8 10 46

STICHAU DU COMMISSAIRE
GENERAL DU TRAVAIL
MONTREAL

Les parties s'entendent à procéder à la signature de la Convention Collective de Travail aussitôt les travaux cléricaux terminés.

* pour une période se terminant le 31, Janvier 1989
selon les termes monétaires ci-haut mentionnés *BB*

EN FOI DE QUOI, les représentants des parties ont signé à Montréal,

ce 14 ième jour du mois de Mai 1986.

LES ENTREPRISES UNION
ÉLECTRIQUE LIMITÉE

L'UNION DES EMPLOYÉS DU
TRANSPORT LOCAL ET
INDUSTRIES DIVERSES, LOCAL
931

[Signature]

[Signature]

A N N E X E

<u>Selon l'ancienneté</u> <u>au 1er février</u>	<u>1 - 3 ANS</u>	<u>3 - 5 ANS</u>	<u>5 - 10 ANS</u>	<u>10 ANS ET PLUS</u>
01-02-86	\$ 7.50	\$ 8.25	\$ 8.50	\$ 9.40
01-02-87	\$ 8.00	\$ 8.60	\$ 9.00	\$ 9.80
01-02-88	\$ 8.40	\$ 9.00	\$ 9.40	\$ 10.20

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances M-13775-01
Date	Signature: 86-05-14 Reception: 86-08-08	Durée: Du _____ Au _____ Nombre de salariés régis par la convention collective: _____

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Union des Empl. du Transport Local et Ind. Diverses, local 931 aff. I.B. of T.C.W. & H. of A.) Att.: M. Pierre Deschamps ² 5050 rue DeSorel, suite 12 Montréal, Qué H4P 1G5	<input type="checkbox"/> Déposant Les Entreprises Union Electrique Limitée 5320 rue Royalmount Montréal, Qué H4P 1H1
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région: <u>06-06</u> Activité: <u>3399 (5)</u> Affiliation: <u>7</u>

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							
Protocole de retour au travail - (employés affectés)							
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <th colspan="2" style="text-align: center;">Pour le commissaire général du travail</th> </tr> <tr> <td style="width: 80%;">Signature</td> <td style="width: 20%;">Date</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Céline Carette /sg <i>lc</i></td> <td style="text-align: center;">86-08-22</td> </tr> </table>		Pour le commissaire général du travail		Signature	Date	Céline Carette /sg <i>lc</i>	86-08-22
Pour le commissaire général du travail							
Signature	Date						
Céline Carette /sg <i>lc</i>	86-08-22						

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

LETTRE D'ENTENTE

METTANT FIN AU CONFLIT

intervenue entre

LES ENTREPRISES UNION ÉLECTRIQUE LIMITÉE

(ci-après appelée "PARTIE DE PREMIÈRE PART")

et

L'UNION DES EMPLOYÉS DU TRANSPORT LOCAL
ET INDUSTRIES DIVERSES, Local 931
(affiliée à l'I.B.T.)

(ci-après appelée "PARTIE DE DEUXIÈME PART")

Les parties conviennent de ce qui suit:

1. La partie de deuxième part met fin à la grève qu'elle a déclenchée en date du 24 avril 1986.
2. La partie de deuxième part accepte de mettre fin au piquetage devant les établissements de l'Employeur à compter du 4 mai 1986, à 16H00.
3. Les salariés à l'emploi de la partie de première part le 31 janvier 1986, ainsi que tous ceux qui ont des droits en vertu de la Convention qui expirait le 31 janvier 1986, conservent tous leurs droits comme s'il n'y avait pas eu cessation du travail, et les stipulations de ladite Convention sont prolongées jusqu'à la conclusion d'une nouvelle Convention sauf celles où une entente est intervenue entre les parties pour les modifier.
4. Il n'y aura aucune mesure discriminatoire, menace, intimidation ou mesure disciplinaire quelconque exercée contre aucune personne reliée directement ou indirectement à l'arrêt de travail et aux événements qui l'ont précédé, soit à cause de sa participation ou non-participation pendant la période de grève et en général du rôle qu'elle y a joué, de ses actes ou omissions et d'aucune manière que ce soit dans les cas d'embauchage, de mise à pied, de rappel, de suspension, de congédiement, de la conduite ou de la répartition du travail, de mesures d'avancement.
5. La partie de première part s'engage à ne prendre aucune procédure ou action quelconque devant toute Cour ou le Tribunal du Travail contre la partie de seconde part.

6. La partie de seconde part s'engage à n'exercer aucune discrimination, procédure judiciaire envers la partie de première part, ses membres ou ses représentants pour tout incident qui aurait pu survenir avant comme pendant la grève.
- 7a). Toute partie à la présente entente peut soumettre à l'autre partie toute plainte qui naît de l'application des dispositions de la présente entente, au moyen d'un avis écrit qu'elle lui fait parvenir dans les quinze (15) jours ouvrables de la naissance ou de la connaissance des événements qui en donnent lieu;
- 7b). les dispositions relatives à l'arbitrage stipulées à la Convention Collective de Travail signée le 13 octobre 1983 et prolongée par la présente entente s'appliquent dans tous les cas de griefs et mécontentes.

Nonobstant le paragraphe 3, les salariés ne seront pas rémunérés pendant la période de grève.

EN FOI DE QUOI, les représentants des parties ont signé à Montréal,

ce 14 ième jour du mois de Mai 1986.

LES ENTREPRISES UNION
ÉLECTRIQUE LIMITÉE

L'UNION DES EMPLOYÉS DU
TRANSPORT LOCAL ET
INDUSTRIES DIVERSES, LOCAL
931

Al Caumont

[Signature]

