



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

DÉPÔT

Dépôt N°:

85 07 007

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

09384-9

Objet	<input checked="" type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres				Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-28041-01
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	
85-06-11		85-06-18		85-06-09	87-08-30	14	

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>Fraternité Inter-Provinciale des ouvriers en électricité (aff. FTQ CTC)</b> 3637 Boul. Crémazie est ste 1200 Montréal, Québec H1Z 2J9	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Claude Matayer Inc</b> 518 rue Maloney Gatineau, Québec J8P 1E7
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	<b>E.V.: Même et 761 rue Maloney Gatineau</b>  Région <u>07-01</u> Activité <u>5090(7)</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**

Pour le commissaire général du travail  
 Signature: **Pierrette David /ms**  
 Date: **85-07-0;3**

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

28041-01

3141 01 01

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

Entre:

CLAUDE METAYER INC.  
518 rue Maloney  
Gatineau, Québec  
J8P 1E7

ci-après appelé "l'Employeur"

Et:

LA FRATERNITE INTERPROVINCIALE  
DES OUVRIERS EN ELECTRICITE  
3637 est, boulevard Crémazie  
suite 1200  
Montréal, Québec  
HIZ 2J9

ci-après appelée "la Fraternité"



1985-1987

TABLE DES MATIERES

ARTICLE

PAGE

1	DEFINITIONS	1
2	BUT DE LA CONVENTION	1 A
3	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION	1 A
4	DROITS DE LA DIRECTION	2
5	DROITS ACQUIS ET COUTUMES	2
6	ABSENCE DE DISCRIMINATION	2
7	SECURITE SYNDICALE	2
8	TRAVAIL A FORFAIT ET SOUS-TRAITANCE	3
9	REPRESENTANT DE LA FRATERNITE ET DE L'EMPLOYEUR	4
10	TABLEAU D'AFFICHAGE	5
11	PROCEDURE DE GRIEFS	5
12	PROCEDURE D'ARBITRAGE	6
13	MESURES DISCIPLINAIRES	7
14	ANCIENNETE	8
15	ATTRIBUTION DES POSTES VACANTS	10
16	MISE A PIED ET RAPPEL	11
17	HEURES DE TRAVAIL	12
18	TEMPS SUPPLEMENTAIRE	14
19	SALAIRES	15
20	RAPPEL AU TRAVAIL	16
21	FRAIS DE SEJOUR ET DEPLACEMENT	16
22	CONGES STATUTAIRES	16
23	CONGES SOCIAUX	17
24	CONGES DE MALADIE	18
25	VACANCES	19
26	CONGES SANS SOLDE	20
27	SANTE ET SECURITE	20
28	UNIFORMES, VETEMENTS, CHAUSSURES	21
29	REGIME D'AVANTAGES SOCIAUX	22
30	COPIE DE LA CONVENTION COLLECTIVE	22
31	GREVE ET LOCK-OUT	22
32	DUREE DE LA CONVENTION	22
	ANNEXE A	
	ANNEXE B	
	ANNEXE C	
	ANNEXE D	
	ANNEXE E	
	ANNEXE F	

ARTICLE 1

DEFINITIONS

1.01

Le mot "Employeur" quand il est utilisé dans la présente convention, désigne l'entreprise "Claude Métayer Inc." ou ses représentants.

1.02

Les mots "salarié" ou "salariés", quand ils sont utilisés dans la présente convention, désignent les personnes de l'unité de négociation.

1.03

Promotion:

Une promotion est un transfert d'un salarié à une fonction comportant des responsabilités accrues, et/ou des conditions de travail plus avantageuses, et/ou un taux de salaire plus élevé.

1.04

Rétrogradation:

Une rétrogradation est le transfert d'un salarié à une fonction comportant des responsabilités moindres, et/ou des conditions de travail moins avantageuses, et/ou un taux de salaire moindre.

1.05

Poste:

Le mot poste désigne l'affectation à un travail identifié par l'attribution de l'un des titres d'emploi prévus à l'annexe "A" (classification et salaires).

1.06

Temps partiel:

Salariés inclus dans l'unité de négociation travaillant un maximum de trente (30) heures par semaine.

L'utilisation d'un salarié à temps partiel n'entraînera pas la mise à pied d'un salarié qui accomplit le travail de la même classification. Les classifications sont celles qui apparaissent à l'annexe "A" des présentes.

Si une augmentation du niveau des opérations survient et nécessite 42 heures de travail hebdomadaire dans la classification où il y a une mise à pied, alors le salarié régulier préalablement affecté sera rappelé à sa classification régulière.

Dans une situation où des salariés réguliers sont sur la liste de rappel, l'Employeur n'utilisera pas plus de deux (2) salariés à temps partiel.

ARTICLE 2

BUT DE LA CONVENTION

2.01

Cette convention a pour but d'établir et de maintenir des conditions de travail justes et équitables et d'assurer des relations ordonnées entre l'Employeur, les salariés et leurs représentants respectifs dans le respect des droits et obligations des parties.

ARTICLE 3

RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

3.01

L'Employeur reconnaît la Fraternité Interprovinciale des Ouvriers en Electricité, ci-après appelée "la Fraternité", comme seul agent négociateur pour représenter tous les salariés visés par l'accréditation (dossier: M-28041-01), soit :

"Tous les salariés au sens du code du travail, à l'exception des employés de bureau, des inspecteurs, des salariés occasionnels et des chefs d'équipe",

à l'emploi de Claude Métayer Inc., pour les établissements situés aux 518 et 761 rue Maloney, Gatineau, Québec.

3.02

L'Employeur convient que les personnes non comprises dans l'unité de négociation ne doivent effectuer aucun travail relevant des tâches des salariés visés par l'accréditation ou pouvant être effectué par une personne comprise dans l'unité de négociation .

Nonobstant ce qui précède, les chefs d'équipe de l'entrepôt et du garage peuvent continuer d'effectuer du travail relevant des tâches du préposé ou de l'aide-mécanicien, selon la pratique existante avant l'accréditation. De plus, les inspecteurs peuvent remplacer les vendeurs-livreurs et/ou les camionneurs-livreurs pendant leur période de vacances annuelles, dans le cas de réorganisation ou fusion de route, dans les cas d'absence pour moins de six (6) mois et dans le cas où un salarié quitte ou a été remercié, pour une période n'excédant pas 35 jours ouvrables.

ARTICLE 4 DROITS DE LA DIRECTION

4.01 L'Employeur conserve les droits habituels de la gérance lui permettant d'administrer et de diriger le cours de ses opérations efficacement. Il a le droit d'embaucher, promouvoir, muter, mettre à pied un salarié, le tout sous réserve des dispositions de cette convention collective.

L'Employeur a aussi le droit de discipliner un salarié pour cause juste et suffisante.

ARTICLE 5 DROITS ACQUIS ET COUTUMES

5.01 Les droits et avantages de nature collective existant avant la signature de la présente convention ne peuvent être retirés ou amendés de façon à les rendre moins favorables aux salariés.

ARTICLE 6 ABSENCE DE DISCRIMINATION

6.01 Les parties conviennent qu'aucun salarié ne sera l'objet de discrimination, coercition ou intimidation en raison de sa race, de son sexe, de son âge, de son origine ethnique ou nationale, de ses croyances religieuses ou opinions politiques, de ses activités syndicales, ainsi que de l'exercice des droits qui lui résultent de la présente convention collective ou d'une loi.

ARTICLE 7 SECURITE SYNDICALE

7.01 L'Employeur et la Fraternité reconnaissent que tout salarié régi par la présente convention doit, comme condition d'emploi, devenir membre en règle de la Fraternité dès le premier jour de son emploi et le demeurer.

7.02 Tout salarié régi par la présente convention doit contribuer à la Fraternité pour un montant équivalent à celui spécifié par cette dernière à titre de cotisation syndicale.

7.03 L'Employeur devra retenir hebdomadairement sur la paie de chaque salarié de l'unité de négociation le montant spécifié selon l'article 7.02.

7.04 L'Employeur transmet au bureau de la Fraternité, les sommes ainsi perçues accompagnées d'une liste des noms des salariés pour lesquels telles déductions ont été effectuées. Cette liste est transmise par courrier au plus tard le trentième (30e) jour de chaque mois.

7.05 Lorsque le montant de la cotisation syndicale à être prélevé est changé par la Fraternité, celle-ci doit aviser l'Employeur par écrit. Dans un tel cas, le changement prend effet à l'égard de l'Employeur à compter du début de la période de paie qui suit immédiatement les quinze (15) premiers jours après la réception de l'avis écrit de la Fraternité par l'Employeur.

7.06 Tout nouveau salarié sera présenté au délégué syndical aussitôt que possible, c'est-à-dire dans les premiers jours de son emploi.

ARTICLE 8

TRAVAIL À FORFAIT ET SOUS-TRAITANCE

8.01 L'Employeur conserve le droit d'accorder du travail à forfait (contrats et sous-contrats), à la condition que ces contrats ou sous-contrats n'entraînent pas la mise à pied ou baisse de traitement d'un salarié régulier, ni la réduction de la semaine régulière de travail de ce dernier, ni d'éviter de rappeler un salarié régulier mis à pied. Cet article ne s'applique que dans le cas des quatre (4) salariés réguliers les plus anciens qui possèdent les qualifications requises pour répondre aux exigences des postes disponibles.

ARTICLE 9

REPRESENTANT DE LA FRATERNITE ET DE L'EMPLOYEUR

- 9.01 L'Employeur reconnaît à la Fraternité le droit de choisir ses officiers, délégués et représentants, ainsi que toute autre personne choisie par elle qui pourrait agir au nom de la Fraternité.
- 9.02 Le délégué syndical pourra aider dans la présentation d'un grief toute personne couverte par cette convention collective.
- 9.03 Les délégués ou officiers de la Fraternité ne doivent pas quitter ou interrompre leur travail dans le but de s'occuper des affaires de la Fraternité sans avoir préalablement obtenu la permission verbale de leur supérieur immédiat qui devra prendre les arrangements nécessaires. Cette permission ne sera pas différée sans raison valable. De plus, suite à une absence, le salarié devra se présenter à son supérieur immédiat avant de reprendre le travail.
- 9.04 Un (1) délégué ou officier de la Fraternité pourra s'absenter du travail, sans perte de salaire régulier, pour assister à toute séance de négociation relative au renouvellement ou à des modifications de la convention collective de travail.
- 9.05 L'Employeur consent à accorder une période d'absence sans rémunération, pour un maximum de deux (2) salariés à la fois et jusqu'à concurrence de trente (30) jours ouvrables par année, dans le but d'assister à des congrès, cours de formation, assemblées ou réunions de la Fraternité. La Fraternité consent à aviser l'Employeur de telles absences au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance. Compte tenu des exigences des opérations, l'Employeur peut refuser que deux (2) salariés occupant une même fonction ou une fonction connexe s'absentent simultanément pour assister à de tels congrès, cours, assemblées ou réunions.
- 9.06 Le représentant syndical et/ou un conseiller technique de la Fraternité pourront être présents lorsqu'un grief ou une mésentente est discuté à quelque étape que ce soit ou durant les négociations de la convention collective.
- 9.07 Le représentant de la Fraternité peut visiter les lieux de travail pendant les heures normales de bureau. Cependant, avant d'entrer ou sortir de l'établissement, le représentant de la Fraternité devra se rapporter au représentant de l'Employeur.

ARTICLE 10

TABLEAU D'AFFICHAGE

10.01

L'Employeur met un tableau à la disposition de la Fraternité pour lui permettre d'afficher les avis de convocation aux assemblées, ou tout autre avis ou information se rapportant à la vie syndicale.

Les avis doivent être signés et autorisés par un officier de la Fraternité.

Une copie des avis est transmise à l'Employeur ou son représentant au préalable et ce dernier ne peut s'opposer à l'affichage desdits avis sans raison valable.

ARTICLE 11

PROCEDURE DE GRIEFS

11.01

Il est du désir des parties aux présentes de régler aussi promptement que possible les griefs qui peuvent survenir en cours d'application de la présente convention.

11.02

Les griefs pouvant survenir pendant la durée de la présente convention seront réglés selon la procédure qui suit:

11.03

Les parties conviennent que tout salarié qui se croit lésé d'une façon quelconque doit discuter de son grief avec son supérieur immédiat.

Lors de cette rencontre, le salarié pourra être accompagné de son délégué syndical.

11.04

Si le grief n'est pas réglé à la satisfaction des parties, le salarié et son délégué syndical doivent alors le soumettre par écrit à l'Employeur ou à son représentant, dans les vingt (20) jours ouvrables de la connaissance de l'événement y donnant lieu. Le représentant de l'Employeur doit faire connaître sa réponse par écrit dans les dix (10) jours ouvrables suivant le dépôt du grief en deuxième (2e) étape.

11.05

Dans un cas de congédiement, un grief doit être soumis, ou mis à la poste, dans les dix (10) jours ouvrables de la date du congédiement et il sera étudié à compter de la deuxième (2e) étape.

11.06

Les griefs relatifs aux taux de salaire seront étudiés à compter de la deuxième (2e) étape, et la décision prise au sujet de tels griefs, si elle est favorable, inclura la date à laquelle l'augmentation entrera en vigueur.

11.07

Les délais peuvent être modifiés par une entente écrite entre les deux (2) parties.

11.08

Griefs de groupe

Lorsque deux (2) salariés ou plus formulent des griefs de même nature ils constitueront un grief de groupe et pourront être présentés comme tel à la première (1ère) étape.

11.09

L'Employeur et la Fraternité peuvent soumettre tout grief pour étude directement à la deuxième (2e) étape de la procédure de griefs. Les griefs de l'Employeur seront soumis au président du syndicat ou à défaut, au vice-président. Les griefs du syndicat seront soumis à l'Employeur ou à son représentant. Les articles 11.04 et suivants de la procédure de griefs et d'arbitrage s'appliquent en faisant les changements qui s'imposent.

11.10

Le délégué syndical ne subira pas de perte de salaire lorsqu'il présente des griefs en première (1ère) et deuxième (2e) étape de la procédure.

ARTICLE 12

PROCÉDURE D'ARBITRAGE

12.01

Aucun grief ne peut être soumis à l'arbitrage avant d'avoir franchi les étapes de la procédure de griefs. Cependant, une erreur dans la formulation d'un grief n'en entraînera pas l'annulation.

12.02

La partie qui désire procéder à l'arbitrage doit faire connaître son intention à l'autre partie par un avis écrit ou télégramme à cet effet, dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la décision rendue en deuxième (2e) étape de la procédure de griefs, à défaut de quoi la décision rendue est finale et lie les parties.

Si aucune réponse n'est donnée en deuxième (2e) étape, le syndicat peut expédier son avis d'arbitrage à compter de l'expiration du délai de réponse accordé à l'Employeur.

12.03

Dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent l'avis d'arbitrage, les parties pourront s'entendre sur le choix d'un arbitre. A défaut d'entente entre les parties, le Ministre du travail de la province de Québec sera prié de nommer d'office un arbitre choisi à même la liste préparée par le Conseil Consultatif du travail et de la main-d'oeuvre.

12.04

Lors de l'audition du grief, l'arbitre peut, à la demande des parties, ordonner l'audition de tout témoin ou encore la visite des lieux, si les circonstances de la cause le requièrent.

- 12.05 Toute décision arbitrale doit être rendue dans les meilleurs délais possibles. En ce sens, l'arbitre est requis de rendre sa décision au plus tard dans les soixante (60) jours suivant la fin de l'audition.
- 12.06 La décision de l'arbitre est finale et exécutoire et lie toutes les parties concernées. L'arbitre est le maître de la procédure et il juge et décide selon l'équité. Cependant, les dispositions de cette convention collective lient l'arbitre et il n'a pas le droit d'ajouter, de retrancher, de modifier ni de rendre une décision contraire à la présente convention collective.
- 12.07 En matière disciplinaire et dans le cas où l'Employeur invoque l'incapacité physique d'un salarié à l'appui d'une décision administrative, l'arbitre a juridiction pour confirmer, modifier ou annuler la décision de l'Employeur et, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire. En outre, il peut ordonner la réintégration d'un salarié et le remboursement du salaire perdu.
- 12.08 Les parties assument leurs propres frais et dépenses ainsi que les frais et dépenses de leur(s) représentant(s) et témoin(s), mais les frais de l'arbitre seront assumés par la partie qui perd la cause.
- 12.09 Un salarié désigné par la Fraternité, pourra s'absenter de son travail, sans perte de salaire, pour assister à toute séance d'arbitrage pouvant survenir au cours de la présente convention collective.

ARTICLE 13

MESURES DISCIPLINAIRES

- 13.01 Il est convenu que l'avertissement écrit, la suspension, le congédiement ou la rétrogradation sont les mesures disciplinaires susceptibles d'être imposées par l'Employeur. Ces mesures disciplinaires seront imposées pour cause juste et suffisante en tenant compte des circonstances.
- 13.02 Toute mesure disciplinaire pourra être sujette à la procédure de griefs.
- 13.03 La (les) raison(s) de toute mesure disciplinaire devra ou devront être indiquée(s) dans un avis à cet effet; tout avis disciplinaire sera remis au salarié dans les cinq (5) jours ouvrables suivant l'événement ou la connaissance de l'événement donnant lieu à la sanction. Copie dudit avis sera expédiée à la Fraternité, en même temps.

13.04 Toute suspension imposée par l'Employeur à un salarié prendra effet au plus tard dans les deux (2) semaines de la remise de l'avis disciplinaire.

13.05 Un avis disciplinaire demeure au dossier d'un salarié durant une période de neuf (9) mois. Cet avis est retiré du dossier de ce salarié s'il ne reçoit pas un autre avis disciplinaire de même nature durant cette période de neuf (9) mois.

ARTICLE 14 ANCIENNETE

14.01 L'ancienneté désigne la durée du service continu d'un salarié depuis sa date d'entrée au service de l'Employeur.

14.02 Tout nouveau salarié est soumis à une période de probation de soixante (60) jours de travail qui devront être accomplis à l'intérieur d'une période de six (6) mois. Après avoir complété une telle période, le salarié acquiert son ancienneté qui rétroagit soixante (60) jours ouvrables avant la date à laquelle il a complété ses soixante (60) jours travaillés. Le licenciement ou congédiement d'un salarié en période de probation ne peut faire l'objet d'un grief.

14.03 Un salarié perd son ancienneté et les droits qui s'y rattachent dans les cas suivants:

- a) s'il quitte volontairement son emploi;
- b) s'il est congédié pour cause juste et suffisante;
- c) s'il est mis à pied pour une période excédant:
  - . douze (12) mois, dans le cas d'un salarié ayant moins de trois (3) ans d'ancienneté;
  - . vingt-quatre (24) mois, dans le cas d'un salarié ayant trois (3) ans et plus d'ancienneté;
- d) s'il fait défaut, à la suite d'une mise à pied, de reprendre son occupation dans un délai de dix (10) jours ouvrables qui suivent l'enregistrement d'un avis recommandé tel que prévu à l'article 16.02 a) de la présente convention à moins que le salarié puisse fournir une raison valable;
- e) s'il est absent pour cause de maladie ou accident personnel pour une période de vingt-quatre (24) mois consécutifs;
- f) s'il est absent pour cause de maladie industrielle ou accident de travail pour une période excédant trente-six (36) mois consécutifs;

g) lorsqu'il exerce une occupation non assujettie à la présente convention collective pour une période de plus de six (6) mois.

14.04

Dans tous les autres cas, un salarié absent maintient et accumule son ancienneté et les droits qui s'y rattachent.

14.05

Principe général

Dans les cas d'attribution de tout poste vacant de façon permanente, promotion, transfert, mise à pied et rappel au travail, l'ancienneté prévaudra pourvu que le salarié soit qualifié conformément aux dispositions du paragraphe 14.06 de la présente convention.

14.06

*LL*  
Aux fins d'interprétation et d'application de la présente convention, un salarié qualifié est un salarié apte à satisfaire aux exigences normales du poste après une période d'entraînement de trente (30) jours travaillés. Il est entendu que l'Employeur n'est pas tenu d'accorder une telle période s'il juge que le salarié ne pourra raisonnablement satisfaire aux exigences normales dudit poste après une telle période, le tout sujet à la procédure de griefs et d'arbitrage.

Au cours de la période d'entraînement prévue ci-haut, un salarié peut choisir de réintégrer son ancien poste. Au cours de cette même période, l'Employeur peut exiger qu'un salarié réintègre son ancien poste s'il ne satisfait pas aux exigences normales dudit poste.

14.07

- a) Dans les trente (30) jours suivant la signature de la présente convention et, par la suite, les 31 janvier et 31 juillet de chaque année civile, l'Employeur s'engage à faire parvenir au bureau de la Fraternité une liste complète des salariés indiquant leurs nom, prénom, classification, salaire et date d'entrée au service de l'Employeur.
- b) Copie de ladite liste est affichée au tableau aux dates prévues ci-haut et pour une période de vingt (20) jours ouvrables. La Fraternité doit faire part à l'Employeur de toute erreur ou omission sur ladite liste en cours de cette même période de vingt (20) jours ouvrables.
- c) Toute mésentente au sujet de la date d'entrée au service de l'Employeur est assimilée à un grief au sens du Code du Travail.

ARTICLE 15

ATTRIBUTION DES POSTES VACANTS

- 15.01 Dans le cas d'attribution de tout poste vacant, l'Employeur doit afficher un avis à cet effet pendant cinq (5) jours ouvrables consécutifs, avec mention du titre d'emploi et du taux de salaire qui s'applique.
- 15.02 Tout salarié qui désire postuler doit formuler sa demande par écrit et la transmettre à l'Employeur ou à son représentant, ou encore inscrire son nom sur l'avis, pendant la période d'affichage prévue à l'article 15.01.
- Nonobstant ce qui précède, tout salarié qui s'absente du travail pour une durée de plus de cinq (5) jours ouvrables et pour un motif justifié, tel que prévu à la convention collective, pourra signifier à l'Employeur par écrit son désir de postuler deux (2) fonctions qui pourraient devenir vacantes pendant son absence.
- 15.03 L'Employeur accorde la préférence au(x) salarié(s) qualifié(s) et par ordre d'ancienneté, conformément aux dispositions des articles 14.05 et 14.06 (ancienneté) de la présente convention collective.
- 15.04 Dans tous les cas d'absence, l'Employeur peut effectuer des transferts temporaires pour une période de temps n'excédant pas trente (30) jours ouvrables.
- Cependant, lorsque ces transferts seront de plus d'une journée, l'Employeur en informera le délégué syndical. A la fin d'un tel transfert, le salarié doit réintégrer le poste qu'il occupait auparavant, sauf entente à l'effet contraire entre les parties. De tels transferts seront offerts aux salariés qualifiés et par ordre d'ancienneté.
- 15.05 Un salarié requis temporairement de remplir une tâche ayant un taux de salaire moindre que le sien recevra son taux de salaire régulier pour le temps ainsi travaillé. Dans le cas d'un transfert permanent, le nouveau taux de salaire s'appliquera dès l'affectation du salarié.
- 15.06 Un salarié transféré à un poste d'une classification dont le taux de salaire est supérieur au sien pour une période de deux (2) heures ou plus recevra le taux de salaire de cette classification pour toutes les heures de travail de la journée.

ARTICLE 16

MISE A PIED ET RAPPEL

16.01

Dans tous les cas de mise à pied, les salariés ayant le moins d'ancienneté seront mis à pied les premiers et seront rappelés au travail par l'Employeur dans l'ordre inverse dans lequel ils ont été mis à pied, pourvu que les salariés concernés possèdent les aptitudes nécessaires pour accomplir le travail disponible.

16.02

- a) Les avis de rappel seront communiqués par téléphone aux salariés mis à pied et une confirmation écrite leur sera envoyée par lettre recommandée à la dernière adresse connue du salarié. Copie d'un tel avis est envoyée à la Fraternité au même moment.
- b) La dernière adresse connue du salarié est celle qui est inscrite au dossier de l'Employeur au moment de l'envoi de l'avis de rappel au travail.
- c) Il sera de la responsabilité de tout salarié d'aviser, par poste recommandée, l'Employeur de tout changement d'adresse et de numéro de téléphone.

16.03

L'Employeur convient d'aviser la Fraternité cinq (5) jours ouvrables à l'avance de toute mise à pied éventuelle d'une durée de plus de cinq (5) jours ouvrables.

16.04

Un salarié permanent affecté par une mise à pied peut déplacer dans une autre fonction le salarié ayant le moins d'ancienneté, pourvu qu'il soit qualifié pour occuper ce nouveau poste, conformément aux dispositions de l'article 14.06 (ancienneté) de la présente convention.

Les mécanismes de déplacement sont les suivants:

- a) Les salariés permanents mis à pied reçoivent un avis écrit de l'Employeur à cet effet au moins cinq (5) jours ouvrables avant la date de la mise à pied.
- b) Dans les trois (3) jours ouvrables de la réception de cet avis, le salarié doit signifier par écrit à l'Employeur, chacun des postes où il désire effectuer un déplacement.
- c) Dans les deux (2) jours ouvrables suivants, l'Employeur avise le salarié du résultat de sa demande de déplacement.

16.04 (suite)

d) Les modalités des paragraphes b) et c) s'appliquent de nouveau au(x) salarié(s) déplacé(s) et ce, jusqu'à ce que toutes les demandes de déplacement aient été considérées. Cependant, tout salarié mis à pied recevra un avis préalable de cinq (5) jours ouvrables de la date effective de sa mise à pied.

16.05

Nonobstant toute disposition à l'effet contraire, un salarié n'est pas tenu de se prévaloir de son droit de déplacer un autre salarié et peut attendre qu'on le rappelle à son emploi original ou à tout nouvel emploi pour lequel il est qualifié.

ARTICLE 17

HEURES DE TRAVAIL

17.01

Sauf stipulation expresse à l'effet contraire dans la présente convention, la semaine normale de travail des salariés est de quarante-deux (42) heures, constituée soit de cinq (5) journées normales dont quatre (4) journées normales de huit heures et demi (8½) consécutives et une (1) journée normale de huit (8) heures consécutives ou de quatre (4) journées normales non successives de dix heures et demi (10½) consécutives, du lundi au vendredi inclusivement.

17.02

La semaine normale de travail des salariés affectés à la livraison du lait est de quarante-deux (42) heures, constituée soit de cinq (5) journées normales non successives dont quatre (4) journées normales de huit heures et demi (8½) consécutives et une (1) journée normale de huit (8) heures consécutives ou de quatre (4) journées normales non successives de dix heures et demi (10½) consécutives, du lundi au samedi inclusivement.

17.03

Les heures normales de travail sont réparties entre 6h00 et 16h30 pour le transport et la livraison sur le quart de jour, entre 22h00 et 8h30 pour le transport sur le quart de soir, entre 4h00 et 15h00 à l'entrepôt de jour et entre 12h00 et 23h00 à l'entrepôt de soir, le tout suivant la cédule hebdomadaire affichée conformément aux dispositions de l'article 17.04. L'affectation à un quart de travail se fera selon la pratique établie.

17.04

Le jeudi de chaque semaine, l'Employeur affiche au poinçon la cédule de travail de la semaine suivante. Cette cédule ne peut faire l'objet de changement sans l'accord explicite de la Fraternité.

17.05

Sauf en cas de force majeure et pour les employés à temps partiel, l'Employeur garantit aux salariés un revenu équivalent au nombre d'heures de la semaine normale multiplié par le taux de base:

- Si un salarié s'absente du travail pour une raison quelconque, sa garantie de revenu sera réduite du montant équivalent à la durée de son absence.
- Tout nouveau salarié embauché ou tout salarié rappelé au travail au cours de la semaine n'est payé qu'à compter de son premier jour de travail.

17.06

Les salariés ont droit à une période de repas de trente (30) minutes non rémunérée, prise vers le milieu de la journée normale de travail. Cependant, cette période sera d'une (1) heure non rémunérée, pour les salariés de l'entrepôt.

17.07

Une période de repos de quinze (15) minutes sans perte de salaire sera accordée à chaque salarié vers le milieu de chaque demi-journée de travail.

17.08

Le salarié appelé à travailler en temps supplémentaire aura droit à une période de repos de quinze (15) minutes rémunérée à la fin de son équipe régulière de travail.

17.09

Le salarié appelé à travailler plus de deux (2) heures en temps supplémentaire se verra accorder une période de trente (30) minutes rémunérée pour prendre son repas à la fin de la première période de deux (2) heures de surtemps.

Tout autre période de deux (2) heures travaillée en temps supplémentaire sera suivie d'un repos de 15 minutes rémunérées.

17.10

Les salariés affectés au quart de nuit recevront 25¢ de l'heure de plus que leur taux de salaire régulier, pour les heures ainsi travaillées.

Cette prime s'applique pour les salariés qui travaillent sur leur équipe régulière entre 19h00 et 08h00.

ARTICLE 18

TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 18.01 Le taux de salaire régulier majoré de 50% est payé pour les heures de travail effectuées en dehors ou en plus des heures de la journée ou de la semaine normale de travail du salarié.
- 18.02 Le taux de salaire régulier majoré de 100% est payé dans les cas suivants:
- a) Pour toutes les heures effectuées le dimanche ou un jour de congé statutaire, sauf pour les employés du quart de nuit dont l'horaire de travail débute à 22h00.
  - b) Après quatre (4) heures de surtemps le samedi.
- 18.03 Tout salarié qui accepte de travailler plus de deux (2) heures en temps supplémentaire à la suite de sa journée régulière de travail se verra alloué un montant de \$7.00 pour un repas sur présentation d'un reçu.
- 18.04 Il est entendu que le travail en temps supplémentaire est volontaire et que l'Employeur ne peut pénaliser un salarié qui refuse une telle assignation. Dans les cas où tous les employés refusent de faire ou d'exécuter du temps supplémentaire, l'Employeur pourra le faire exécuter de la façon qu'il le juge la plus opportune.
- 18.05 Le temps supplémentaire sera réparti aussi équitablement que possible entre les salariés normalement affectés à des tâches similaires.
- 18.06 Les salariés doivent bénéficier d'une période de repos d'au moins 8 heures consécutives dans toute période de 24 heures.
- La rémunération au taux de salaire majoré se poursuit aussi longtemps que les salariés n'ont pas bénéficié de cette période de repos.

ARTICLE 19

SALAIRES

- 19.01 Le taux de salaire régulier est déterminé par la classification à laquelle appartient le salarié et est fixé de la façon prévue à l'annexe A de la présente convention.
- 19.02 Toutes les annexes à la présente convention en font partie intégrante.
- 19.03 La période de paie doit correspondre à une semaine civile, soit de 00h01 le lundi, à 24h00 le dimanche. (sous réserve des salariés de quart de nuit dont l'horaire régulier débute à 22h00 le dimanche).
- 19.04 Les salariés doivent recevoir le paiement de leur salaire en entier au plus tard le jeudi de chaque semaine.
- 19.05 Le paiement du salaire est effectué par chèque. Les détails suivants apparaissent sur le bulletin de paie:
- a) le nom et l'adresse de l'Employeur;
  - b) les nom et prénom du salarié;
  - c) la date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement;
  - d) le taux de salaire horaire;
  - e) le nombre d'heures de travail au taux de salaire régulier;
  - f) le nombre d'heures supplémentaires;
  - g) le montant des commissions;
  - h) le montant du salaire brut;
  - i) la nature et le montant des retenues opérées;
  - j) le montant du salaire net.
- 19.06 Les montants précomptés à titre de cotisations syndicales seront inscrits par l'Employeur sur la formule T4 et TP4.
- 19.07 Tout salarié qui se présente au travail à l'heure habituelle et qui n'a pas été avisé avant la fin de son quart de travail précédent, que ses services ne seraient pas requis, doit recevoir un montant minimum équivalent à quatre (4) heures de travail rémunérées au taux de salaire qui s'applique.

ARTICLE 20

RAPPEL AU TRAVAIL

20.01

Tout salarié rappelé au travail en dehors de ses heures normales de travail reçoit une rémunération minimale de quatre (4) heures au taux de salaire régulier majoré de 50%.

ARTICLE 21

FRAIS DE SEJOUR ET DEPLACEMENT

21.01

Tout salarié affecté à un poste à l'extérieur de l'usine se voit rembourser les frais d'hôtel ou de motel réellement encourus lorsque préalablement autorisés par l'Employeur. Lorsqu'un salarié est appelé à coucher à l'extérieur, l'Employeur remboursera les frais encourus pour les repas, sur présentation de pièces justificatives jusqu'à concurrence des montants suivants:

- \$3.00 pour le déjeuner
- \$6.00 pour le diner
- \$7.00 pour le souper

21.02

Tout salarié affecté à l'extérieur qui, à la demande de l'Employeur, débute sa journée de travail avant 6h00 se voit rembourser le montant de son déjeuner. De même, lorsque la journée de travail d'un tel salarié se termine après 18h00, celui-ci se voit rembourser le montant de son souper.

21.03

Un salarié qui utilise son propre véhicule pour se déplacer de l'usine à son lieu de travail ou de sa résidence à son lieu de travail (hors de l'usine) reçoit une indemnité de \$0.2525 du kilomètre parcouru.

ARTICLE 22

CONGES STATUTAIRES

22.01

Les jours suivants sont considérés comme congés payés:

- jour de l'An
- le 2 janvier
- lundi de Pâques
- fête de Dollard
- Saint Jean-Baptiste
- Confédération
- premier lundi d'août
- fête du Travail
- Action-de-Grâces
- Noël
- 26 décembre
- le jour de l'anniversaire du salarié
- le 1er mai

22.02 Si l'un des congés statutaires mentionnés ci-haut survient un samedi ou un dimanche et qu'il n'est pas reporté à un autre jour, soit par la loi ou par ordonnance, le congé survenant un dimanche est reporté au premier jour ouvrable suivant et le congé survenant un samedi est reporté au dernier jour ouvrable précédant ledit congé, sauf s'il y a entente entre les parties à l'effet contraire.

22.03 Lorsqu'un congé statutaire survient pendant la période de vacances d'un salarié, celui-ci peut, soit recevoir en argent le paiement de ce congé ou obtenir en remplacement, un autre congé en prolongation de sa période de vacances.

22.04 A l'occasion de l'un ou l'autre des congés statutaires prévus ci-haut, un salarié reçoit un montant équivalent à son taux de salaire régulier pour le nombre d'heures de la journée normale.

Cependant, pour avoir droit au paiement ci-haut mentionné, le salarié ne devra pas être absent du travail sans autorisation le dernier jour ouvrable précédent ou, le premier jour ouvrable suivant le congé.

ARTICLE 23

CONGES SOCIAUX

L'Employeur accordera à tout salarié un congé payé dont la durée est déterminée ci-dessous pour les raisons suivantes:

23.01 5 jours consécutifs, à l'occasion du décès du conjoint ou de l'un des enfants du salarié;

23.02 3 jours consécutifs, à l'occasion du décès du père, de la mère, d'un frère, d'une soeur, d'un beau-frère, d'une belle-soeur, du beau-père et de la belle-mère du salarié;

23.03 1 journée, à l'occasion du décès des grands-parents d'un salarié.

23.04 1 journée, à l'occasion de la naissance d'un enfant du salarié en autant que l'événement se produise un jour ouvrable pour le salarié.

23.05 L'Employeur paiera les congés prévus aux paragraphes précédents en autant qu'il s'agisse de jour ouvrable d'un salarié, au cours de la période prévue entre le jour du décès et le jour des funérailles.

23.06 Le salarié appelé à agir comme juré, reçoit pendant la période où il est juré, la différence entre son salaire régulier et l'indemnité versée à ce titre par la cour. Le salarié avisera son contremaître aussitôt que possible après réception de l'avis, qu'il est assigné comme juré. L'Employeur pourra exiger que le salarié soumette un certificat d'un officier de la cour avant de faire tout paiement. Le salarié se rapportera à son contremaître dès qu'il sera libéré de la cour.

ARTICLE 24

CONGES DE MALADIE

- 24.01 Un salarié qui a terminé sa période de probation mais qui a moins d'une année d'ancienneté a droit à une demi-journée ouvrable par mois en congé de maladie avec un maximum de cinq (5) jours ouvrables.
- 24.02 Un salarié qui a un (1) an ou plus, mais moins de trois (3) années d'ancienneté, a droit à cinq (5) jours ouvrables en congé de maladie.
- 24.03 Un salarié qui a trois (3) années ou plus d'ancienneté, a droit à 10 jours ouvrables en congé de maladie.
- 24.04 Lorsqu'un salarié devient éligible à recevoir des prestations de salaire de l'assurance-collective, il peut utiliser ses crédits en maladie pour couvrir la différence entre son salaire régulier et les prestations d'assurance-salaire.
- 24.05 A partir de la première journée d'absence due à la maladie, le salarié pourra utiliser ses crédits en maladie et ainsi recevoir son salaire régulier.
- 24.06 La période donnant droit aux jours de congé de maladie s'établira du 1er janvier au 31 décembre d'une année.
- 24.07 Les congés de maladie ne sont pas cumulatifs d'une année à l'autre; tout salarié qui n'aura pas utilisé ses congés de maladie, sera remboursé du solde de ses crédits en maladie acquis au 31 décembre d'une année dans une proportion de 50%; ce montant sera ajouté à la paie de vacances.
- 24.08 En cas d'absence due à la maladie, pour être éligible au congé de maladie, le salarié devra prévenir son supérieur immédiat avant le début de la journée de travail, à moins d'impossibilité physique.
- 24.09 Tout salarié absent de son travail pour raison de maladie devra avertir son contremaître de son retour au travail la journée précédent son retour. Cet avis devra être donné durant les heures normales de travail.

ARTICLE 25

VACANCES

25.01

Un salarié ayant accumulé moins d'un (1) an d'ancienneté au 31 décembre de l'année précédant l'année de prise de vacances, a droit à une période de vacances annuelles d'une durée d'une (1) journée par mois travaillé jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables consécutifs. La rémunération pour une telle période de vacances doit être calculée à raison de quatre pour cent (4%) de ses gains totaux pour la période de son engagement jusqu'au 31 décembre de l'année précédente, ou le maintien de sa paie régulière, selon la formule la plus avantageuse.

25.02

Un salarié ayant accumulé une (1) année d'ancienneté au 31 décembre de l'année précédant l'année de la prise de vacances, a droit à deux (2) semaines consécutives de vacances annuelles rémunérées à raison de quatre et demi pour cent (4½%) de ses gains totaux accumulés au cours des douze (12) mois précédant le 31 décembre de l'année précédente ou le maintien de sa paie régulière, selon la formule la plus avantageuse.

25.03

Un salarié ayant accumulé cinq (5) années d'ancienneté au 31 décembre de l'année précédant l'année de prise de vacances, a droit à trois (3) semaines de vacances annuelles rémunérées à raison de six et demi pour cent (6½%) de ses gains totaux accumulés au cours des douze mois précédant le 31 décembre de l'année précédente ou le maintien de sa paie régulière, selon la formule la plus avantageuse.

25.04

Un salarié ayant accumulé dix (10) années d'ancienneté au 31 décembre de l'année précédant l'année de prise de vacances, a droit à quatre (4) semaines de vacances annuelles rémunérées à raison de huit et demi pour cent (8½%) de ses gains totaux accumulés au cours des douze (12) mois précédant le 31 décembre de l'année précédente ou le maintien de sa paie régulière, selon la formule la plus avantageuse.

25.05

Un salarié ayant accumulé seize (16) années d'ancienneté au 31 décembre de l'année précédant l'année de prise de vacances, a droit à quatre (4) semaines de vacances annuelles rémunérées à raison de neuf pour cent (9%) de ses gains totaux accumulés au 31 décembre de l'année précédente ou le maintien de sa paie régulière, selon la formule la plus avantageuse.

25.06

Un salarié ayant accumulé vingt (20) années d'ancienneté au 31 décembre de l'année précédant l'année de prise de vacances, a droit à cinq (5) semaines de vacances annuelles rémunérées à raison de dix pour cent (10%) de ses gains totaux accumulés au cours des douze (12) mois précédant le 31 décembre de l'année précédente ou le maintien de sa paie régulière, selon la formule la plus avantageuse.

25.07

Tout salarié doit toucher la rémunération prévue ci-haut avant le début de sa période de vacances et en un seul versement.

25.08

Tout salarié mis à pied pour une raison quelconque, ou qui cesse son emploi actif avec l'Employeur, ou qui est congédié sera payé au prorata de la rémunération de vacances qui lui est due au moment de son départ.

25.09

L'Employeur convient de faire en sorte que chaque salarié puisse prendre au moins deux (2) semaines consécutives de vacances entre le 1er mai et la fête du Travail.

De plus, chaque salarié se justifiant de quinze (15) années et plus d'ancienneté a droit à au moins trois (3) semaines consécutives de vacances dans cette même période.

Les salariés ayant le plus d'ancienneté auront la priorité quant au choix de leur période de vacances cependant, la bonne marche des opérations devra être assurée en tout temps.

25.10

Le 1er mars de chaque année, l'Employeur affichera une liste sur laquelle les salariés indiqueront leur choix quant à la (aux) date(s) de leur(s) période(s) de vacances.

Au plus tard le 1er mai de chaque année, l'Employeur doit afficher une liste finale et conforme aux dispositions de l'article 25.09.

25.11

La période de vacances s'étend durant l'année complète.

ARTICLE 26

CONGES SANS SOLDE

26.01

Tout salarié peut demander un congé sans solde pour des raisons personnelles. Il doit en faire la demande au gérant de l'établissement au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance. Une telle demande ne sera pas refusée sans raison valable.

ARTICLE 27

SANTE ET SECURITE

27.01

L'Employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires au maintien des conditions de travail assurant la santé, la sécurité et l'intégrité physique des salariés. Il doit notamment s'assurer du respect de toutes les lois ou règlements sur la santé et la sécurité au travail.

27.02

En outre, l'Employeur doit contrôler la tenue des lieux, fournir des installations sanitaires, l'eau potable, une aération (système de ventilation) et un chauffage adéquat et faire en sorte que les repas pris sur les lieux de travail soient consommés dans des conditions hygiéniques.

27.03

L'Employeur convient:

1. De fournir un matériel sécuritaire et d'assurer son maintien en bon état;
2. D'informer adéquatement les salariés des risques reliés à leur travail et de leur assurer une formation, une période d'entraînement et une supervision appropriée;
3. De fournir gratuitement aux salariés tous les moyens et équipements de protection requis dans l'exécution de leur travail.

27.04

Jusqu'à la date de nomination d'un représentant à la prévention, conformément à la loi sur la santé et la sécurité du travail et aux règlements adoptés en vertu de cette dernière, un délégué ou officier de la Fraternité s'acquittera des fonctions qui sont dévolues aux représentants à la prévention dans cette même loi.

27.05

Si un salarié subit un accident ou une blessure au travail, il a droit au paiement de sa journée régulière de travail pour la journée de cet accident ou blessure.

Si la nature de sa blessure exige un soin médical immédiat à l'extérieur de l'endroit du travail, il sera transporté aux frais de l'Employeur pour recevoir un tel soin médical.

27.06

Si, par la suite, un salarié doit s'absenter de son travail, pour une période de temps à l'intérieur de sa journée normale de travail, pour recevoir des soins en relation avec son accident de travail, il ne subira pas de perte de salaire pendant une telle période d'absence.

ARTICLE 28

UNIFORMES, VETEMENTS, CHAUSSURES

28.01

L'Employeur convient de maintenir la pratique actuelle à l'effet de mettre à la disposition des salariés des uniformes, vêtements et chaussures de travail.

Il est entendu que les coûts de nettoyage des uniformes et vêtements de travail fournis par l'Employeur sont défrayés par celui-ci.

L'Employeur convient de verser \$50.00 à tous les 1er mai aux salariés à temps plein ayant fini leur période de probation pour l'achat de bottes de sécurité dont le port est obligatoire.

ARTICLE 29	<u>REGIME D'AVANTAGES SOCIAUX</u>
29.01	Le plan d'assurance collective en vigueur avant la signature de la présente convention collective continue de s'appliquer; cependant, si des améliorations sont apportées au régime général offert par la coopérative à ses salariés, celles-ci devront s'appliquer également aux salariés régis par la présente convention. Il est entendu que le partage de la prime pour l'assurance collective sera à raison de 75% pour l'Employeur et 25% pour le salarié.
ARTICLE 30	<u>COPIE DE LA CONVENTION COLLECTIVE</u>
30.01	L'Employeur prendra des dispositions afin de faire imprimer des copies de cette convention collective et assumera le coût d'impression. Une copie sera rendue disponible à chaque salarié et vingt (20) copies seront envoyées au bureau de la Fraternité.
ARTICLE 31	<u>GREVE ET LOCK-OUT</u>
31.01	En conformité avec le code du travail, toute grève ou lock-out est prohibé durant la présente convention.
ARTICLE 32	<u>CLAUSES PARTICULIERES</u>
32.01	L'Employeur convient de faire en sorte que toute somme d'argent lui étant destinée puisse lui être remise ou être déposée par le salarié à l'endroit qu'il désignera, pendant les heures normales de travail. A défaut, le salarié ne sera pas tenu responsable de telle somme d'argent.
32.02	L'Employeur convient d'assurer à ses frais les outils requis de l'aide-mécanicien dans l'accomplissement de son travail, pour leur valeur de rachat et jusqu'à concurrence de \$6,000.00. L'aide-mécanicien convient d'assumer un déductible de \$250.00.
32.03	L'Employeur ne peut modifier les attributions d'un poste ou créer une nouvelle fonction sans négocier, au préalable, avec la Fraternité le taux de salaire régulier.
32.04	L'Employeur convient de s'assurer que tous les véhicules soient en bonne condition d'opération, ne comportent aucun risque pour la santé, la sécurité ou l'intégrité physique des chauffeurs et soient munis des appareils et dispositifs de sécurité requis par règlement.
ARTICLE 33	<u>DUREE DE LA CONVENTION</u>
33.01	La présente convention entrera en vigueur le 9 juin 1985 et le demeurera jusqu'au 30 août 1987.

33.02

Les parties conviennent que les conditions de travail prévues dans la présente convention vont continuer de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention mais sans préjudice à la rétroactivité de cette nouvelle convention.

EN FOI DE QUOI les parties aux présentes ont signé ce // jour du mois de *juin* 1985.

CLAUDE METAYER INC.

*Robert Truillon fils*  
*Dominic Gaby*  
*Robert Gaby*  
*Louise Lafortune*

LA FRATERNITE INTERPROVINCIALE DES OUVRIERS EN ELECTRICITE

*Normand Bergeron*  
*Donald Day*

## ANNEXE A

SALAIRE HORAIRE ET CLASSIFICATIONS

	9/06/85	1/09/85	31/08/86
Préposé à l'entrepôt 3)	\$ 8.00	\$ 8.64	\$ 9.24
Aide-général 1)	8.00	8.64	9.24
Aide-mécanicien (1)	8.50	9.14	9.64
Camionneur-livreur (camion)	8.17	8.83	9.45
Camionneur-livreur (remorque) 3)	8.72	9.42	10.08
Vendeur-livreur 2) et 3)	\$299.75 4)	\$323.73 4)	\$346.39 4)

1) Tâches combinées

2) A cette rémunération s'ajoute une commission sur les ventes établit selon la politique existante. Cependant, dans le cas de M. Réjean Charbonneau, la pratique existante qui diffère de cette politique sera maintenue. Cette politique ne fait pas partie de la convention collective bien qu'elle ne puisse être réduite ou abolie.

3) R. Gagnon signature: \$ 9.00 - 1/09/85: \$ 9.23 - 1/09/86: \$ 9.46  
 R. Lebfèvre signature: \$ 9.42 - 1/09/85: \$ 9.42 - 1/09/86: \$10.08  
 R. Charbonneau signature: \$317.00/sem. - 1/09/85: \$342.00/sem - 1/09/86: \$366.00/sem

4) Salaire hebdomadaire. (Le taux de salaire horaire s'obtient en divisant le salaire hebdomadaire régulier par quarante-deux (42) heures.)

ANNEXE B

RETROACTIVITE

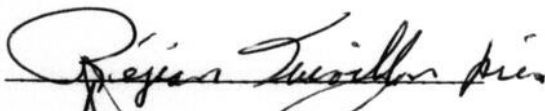
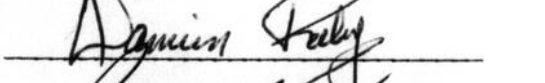
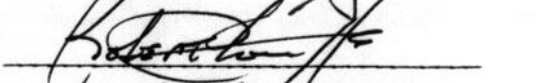
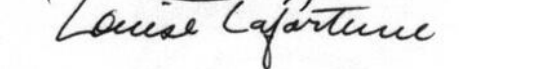
La rétroactivité s'applique seulement pour toutes les heures effectivement travaillées incluant les heures supplémentaires depuis le 1er mars 1985. Dans les quinze (15) jours ouvrables de la signature de la présente convention collective, l'Employeur convient de verser aux salariés à son emploi au moment de la signature des présentes, le montant dû en fonction de l'entente intervenue.

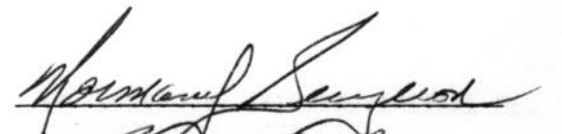
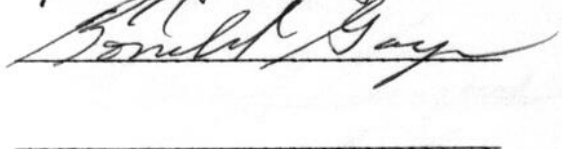
Il n'y a aucun effet rétroactif de la convention collective à l'exception des taux de salaire selon les modalités prévues au paragraphe précédent.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 11<sup>e</sup> jour du mois de juin 1985.

CLAUDE METAYER INC

LA FRATERNITE INTERPROVINCIALE  
DES OUVRIERS EN ELECTRICITE

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  


  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

ANNEXE C

PROTOCOLE DE RETOUR AU TRAVAIL

Considérant la conclusion et la signature de la convention collective, les parties conviennent de ce qui suit:

Les parties, leurs représentants, leurs membres s'engagent à renoncer à toutes poursuites en vertu de quelque loi et/ou règlement que ce soit, et à les abandonner si entreprises, pour des gestes ou actions posés en relation avec l'arrêt de travail chez Claude Métayer Inc.

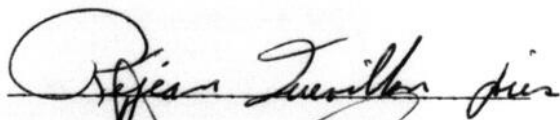
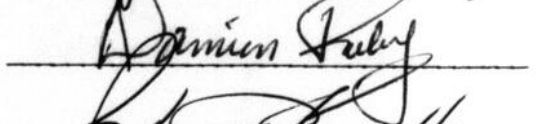

Pour la procédure de retour au travail, l'Employeur rappellera au plus tard mercredi le 12 juin 1985, un minimum de neuf (9) employés, par ordre d'ancienneté parmi les salariés qualifiés, selon les besoins des opérations. Les autres salariés seront rappelés selon les mêmes règles.

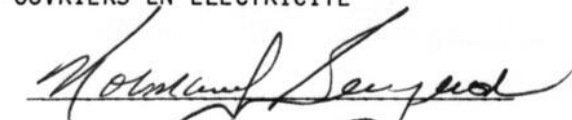
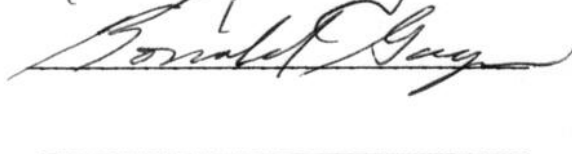
Il est convenu qu'aucune mesure disciplinaire ne sera imposée aux salariés dans les cadres de l'arrêt de travail.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 11<sup>e</sup> jour de juin 1985.

CLAUDE METAYER INC.

LA FRATERNITE INTERPROVINCIALE DES  
OUVRIERS EN ELECTRICITE

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
Louise Lafortune

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_

ANNEXE D

LETTRE D'ENTENTE

ALLOCATION DE REPAS

Il est entendu que les camionneurs-livreurs et les vendeurs-livreurs qui débutent leur journée régulière de travail avant 6h00, à la demande de l'Employeur, se voient rembourser un montant de \$3.00 pour le déjeuner. De même, lorsque leur journée de travail se termine après 18h00, à la demande de l'Employeur, ces salariés reçoivent un remboursement de \$7.00 pour le souper.

Les camionneurs-livreurs et les vendeurs-livreurs qui travaillent entre 6h00 et 18h00 reçoivent une allocation de repas de \$6.00 pour le diner.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 11<sup>e</sup> jour de *juin* 1985.

CLAUDE METAYER INC.

*Régis Thivierge*  
*Dominic Dubé*  
*Robert Gagnon*  
*Louis Lapartine*

FRATERNITE INTERPROVINCIALE DES  
OUVRIERS EN ELECTRICITE

*Normand Bergeron*  
*Ronald Goye*

ANNEXE E

LETTRE D'ENTENTE

STATUT DE SALARIE REGULIER

Tous les salariés réguliers à l'emploi de l'Employeur au moment de la signature de la présente convention collective conservent leur statut de salarié régulier.

Le statut de ces salariés réguliers ne pourra être modifié pour un statut de salarié à temps partiel sauf à leur demande dans les cas de mise à pied et si du travail à temps partiel est disponible.

EN FOI DE QUOI les parties ont signé ce *11<sup>e</sup>* jour du mois de *juin* 1985.

CLAUDE METAYER INC.

*Roger Lucille*  
*Dominic Paby*  
*Robert Lussier*  
*Louise Lafortune*

FRATERNITE INTERPROVINCIALE DES  
OUVRIERS EN ELECTRICITE

*Hermann Bayard*  
*Ronald Gagnon*

ANNEXE F

REGLEMENT ROBERT KEENY

Monsieur Robert Keeny obtiendra le statut de salarié régulier si les deux (2) conditions suivantes sont remplies par ordre prioritaire:

1<sup>o</sup> Remplir les exigences reliées à l'emploi:

- a) subir un examen médical chez un médecin choisi par l'Employeur et aux frais de ce dernier. L'examen aura lieu dans les quinze (15) jours ouvrables suivant le retour au travail;
- b) que suite à cet examen, ce médecin confirme que monsieur Keeny peut remplir les exigences médicales reliées à l'emploi.

2<sup>o</sup> Il sera ensuite admissible à une période d'entraînement selon les modalités de la convention collective aux fins de se qualifier à ce poste.

Il est convenu que monsieur Keeny peut utiliser la procédure de grief si un désaccord survient au niveau des expertises médicales.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce //<sup>e</sup> jour du mois de juin 1985.

CLAUDE METAYER INC.

LA FRATERNITE INTERPROVINCIALE DES  
OUVRIERS EN ELECTRICITE

*Régis Trivier fils*  
\_\_\_\_\_

*Dominic Duby*  
\_\_\_\_\_

*Federico...*  
\_\_\_\_\_

*Cécile...*  
7-06-85  
\_\_\_\_\_

*Normand...*  
\_\_\_\_\_

*Paul...*  
\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_