

No.

17934-01

NOM

*Moduline Industries Québec Inc*

---

17936-01

65

MINISTÈRE DU  
TRAVAIL

MAR 24 11 05 AM '78

SECTION DES  
DOCUMENTS ET  
MICROFILMS.

06-06-78

16-11-80

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE MODULINE (CSN)

ET: MODULINE INDUSTRIES QUEBEC LTEE

POSTE

'79 JAN 22 15 21

BUREAU DE L'ORGANISME  
GÉNÉRAL DU TRAVAIL  
MONTREAL

Microfilmé

ARTICLE 1.00 TERMINOLOGIE

- 1.01 Dans ce document, le mot "convention" signifie la présente convention collective de travail.
- 1.02 Le mot "salarié" lorsqu'utilisé dans cette convention a le même sens que la définition de ce mot qui se trouve dans le Code du Travail.

ARTICLE 2.00 OBJETS

- 2.01 La présente convention a pour objet de maintenir des relations harmonieuses entre l'employeur et les salariés, de déterminer des conditions de travail équitables et de régler tout grief qui pourrait survenir entre les parties.

ARTICLE 3.00 RECONNAISSANCE ET CHAMP D'APPLICATION

- 3.01 L'employeur reconnaît, par les présentes, le syndicat comme étant le seul et unique agent négociateur aux fins de négocier et conclure une convention collective de travail au nom et pour tous les salariés au sens du Code du Travail, visés par le certificat d'accréditation émis par le Service du Droit d'Association du Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre, à savoir:

"tous les salariés au sens du Code du Travail, à l'exception des employés de bureau, des vendeurs et des inspecteurs au contrôle de la qualité"

ARTICLE 4.00 DROITS DE GERANCE

- 4.01 Le syndicat reconnaît que c'est la fonction de l'employeur de diriger, gérer son entreprise, de faire des règlements selon ses droits et obligations mais de façon compatible avec les dispositions de cette convention.

ARTICLE 5.00 INTERPRETATION

- 5.01 Rien dans cette convention ne doit être interprété comme une renonciation à aucun droit ou obligation de l'employeur, des salariés ou du syndicat en vertu d'aucune loi applicable, fédérale ou provinciale.
- 5.02 Si une disposition de la présente convention était nulle en regard de la loi, les autres dispositions ne seraient pas affectées par cette nullité.

ARTICLE 6.00 NON-DISCRIMINATION

- 6.01 L'employeur et le syndicat conviennent de n'exercer aucune discrimination de quelque nature que ce soit contre les salariés, ou la direction de la compagnie, pour des raisons de race, langue, couleur, sexe, état civil ou croyance religieuse.

ARTICLE 7.00 REGIME SYNDICAL

- 7.01 Tous les salariés, qui lors de la signature de la présente convention, sont membres du syndicat, devront demeurer membres en règle pour la durée de la présente convention collective et ce, comme condition de leur emploi.

ARTICLE 7.00 REGIME SYNDICAT (suite)

7.02 Tout nouveau salarié doit devenir membre en règle du syndicat à compter de son embauchage et ce, comme condition du maintien de son emploi.

7.03 Si un salarié cesse son adhésion au syndicat pendant la durée de la présente convention, l'employeur doit mettre fin à l'emploi de ce salarié sitôt la réception de l'avis écrit du syndicat à cet effet.

Le syndicat s'engage par les présentes à prendre les faits et causes de l'employeur, et se tient par les présentes responsable face à toutes réclamations que pourrait loger un salarié lésé par l'application du présent article.

ARTICLE 8.00 RETENUES SYNDICALES

8.01 Comme condition d'embauchage et du maintien de son emploi, tout salarié assujetti à la présente convention doit signer la formule d'autorisation de retenue syndicale, autorisant l'employeur à déduire les droits d'entrée et le montant de la cotisation syndicale fixée par le syndicat. L'employeur doit faire signer telle adhésion et autorisation au salarié en même temps que la formule d'embauchage et toutes autres formules requises par la loi.

8.02 L'employeur retient sur la paie hebdomadaire de chaque salarié, la cotisation syndicale dont le montant est fixé par le syndicat. A l'occasion de la première retenue de la cotisation syndicale d'un nouveau membre, l'employeur retient le montant du droit d'entrée exigé par le syndicat.

ARTICLE 8.00 RETENUES SYNDICALES (suite)

- 8.02 Le syndicat informe l'employeur du montant de la cotisation syndicale et du droit d'entrée.
- 8.03 La cotisation syndicale totale est prélevée sur les gains des salariés pour toute semaine ou partie de la semaine au cours de laquelle le salarié est à l'emploi de l'employeur.
- 8.04 1) Entre le premier (1er) et le vingtième (20ième) jour du mois qui suit celui au cours duquel les cotisations ont été prélevées des gains des salariés, l'employeur remet les cotisations et les droits d'entrée au syndicat avec la liste des noms des salariés et du montant perçu de chacun d'eux.
- 2) L'employeur communique également au syndicat la liste des noms des nouveaux salariés ainsi que ceux qui ont été congédiés ou mis à pied.

ARTICLE 9.00 ACTIVITES SYNDICALES

- 9.01 L'employeur reçoit sur rendez-vous à ses bureaux durant les heures de travail, les représentants du syndicat ainsi que les conseillers syndicaux afin de discuter et de régler tout grief en cours conformément à la procédure de grief.
- 9.02 Le conseiller syndical affecté au dossier, après demande au directeur du personnel ou à son représentant lequel ne peut refuser sans motif valable peut rencontrer durant les heures de travail, toute personne couverte par l'accréditation, sans perte de salaire pour celle-ci.

- 9.03 Afin de faciliter le règlement et la discussion des griefs, l'employeur remettra au représentant autorisé du syndicat les documents suivants s'ils sont pertinents au grief: le montant de la paie de l'employé ou des employés concernés: la carte de temps ainsi que le dossier disciplinaire de l'employé.
- 9.04 Délégués syndicaux:
- L'employeur, reconnaît trois (3) délégués syndicaux dans l'usine à la date de la signature de la convention collective.
- Il est entendu que ce nombre de trois (3) délégués syndicaux pourra être augmenté de un (1) délégué pour chaque vingt-cinq (25) employés additionnels engagés par l'employeur. Afin d'établir la base de calcul de cet article, il est entendu que le nombre de salariés actuellement à l'emploi de la compagnie, et pour laquelle trois (3) délégués syndicaux sont reconnus, est de soixante-cinq (65) employés.
- 9.05 Le syndicat transmet par écrit à l'employeur, les noms des salariés ainsi choisis, ainsi que le nom de tout salarié qui est élu pour remplacer un délégué. Les noms des délégués sont affichés au tableau d'affichage.
- 9.06 L'employeur affichera la liste des contremaîtres et des personnes autorisés à le représenter aux fins de la présente convention.
- 9.07 Le syndicat s'engage à aviser par écrit l'employeur des noms et des postes syndicaux occupés par ses membres ainsi que de tout changement subséquent dans les dix (10) jours ouvrables de leur occurrence.

ARTICLE 9.00 ACTIVITES SYNDICALES (suite)

- 9.08 a) L'employeur accordera un permis spécial d'absence sans solde d'une durée maximale d'un (1) an à un salarié qui obtient un poste permanente à la C.S.N. ou à une des fédérations qui y sont affiliées. Le salarié maintiendra son ancienneté pendant la durée de ce congé d'absence.
- b) Il est cependant entendu qu'un seul salarié peut se prévaloir du présent article pendant la durée de la présente convention et que dans un tel cas, l'employeur devra recevoir un pré-avis de deux (2) semaines avant le départ de ce salarié.
- 9.09 L'employeur accorde à/au plus trois (3) membres du syndicat, la libération nécessaire pour les rencontres de négociation.
- 9.10 a) Les représentants désignés par le syndicat pour participer à des activités syndicales prévues par les différents organismes syndicaux auxquels le syndicat est affilié obtiendront des congés d'absence sans solde aux conditions suivantes: Sauf en cas de force majeure, ledit congé devra être précédé d'un pré-avis de deux (2) semaines. Un maximum de deux (2) salariés peuvent se prévaloir de la présente clause en même temps.
- b) Il est entendu qu'un total de six (6) congés d'absence dans une (1) année de calendrier pourra être accordé pour les deux (2) salariés, et que l'ensemble desdits congés ne devra pas excéder trente (30) jours ouvrables.

ARTICLE 10.00 AFFICHAGE

- 10.01 L'employeur mettra à la disposition du syndicat à la cafétéria, un tableau d'affichage réservé à l'utilisation du syndicat. Il est entendu que tout document devra être approuvé par l'employeur avant d'être affiché.

ARTICLE 11.00 PROCEDURE DE GRIEF

- 11.01 Dans cette convention, le mot "grief" signifie toute mésentente concernant l'interprétation ou l'application de cette convention collective.

- 11.02 Les parties conviennent que tout grief devra être réglé en suivant la procédure et les délais ci-après mentionnés;

- 11.03 PREMIERE ETAPE:

Le grief, individuel ou collectif, devra être présenté par écrit au gérant de production ou à son représentant désigné, si ce dernier est absent, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant l'événement donnant naissance au grief, ou la connaissance qu'en a eu le salarié.

Le gérant de production devra rendre sa réponse par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables de la soumission du grief.

DEUXIEME ETAPE:

Si un règlement n'intervient pas ou si le gérant de production fait défaut de répondre dans le délai imparti, le grief sera porté par écrit devant le comité de relations industrielles dans les dix (10) jours ouvrables de la réponse du gérant de production.

ARTICLE 11.00 PROCEDURE DE GRIEF (suite)

11.03 DEUXIEME ETAPE: (suite)

Le comité de relations industrielles discutera de ce grief avec le gérant d'usine qui devra rendre sa réponse dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réunion avec le comité de relations industrielles.

11.04 Un erreur technique dans la soumission écrite d'un grief n'entraîne pas l'annulation. La rédaction d'un grief est faite à titre d'indication, mais la nature du grief soumis ne peut être modifiée.

11.05 Le salarié dont la présence est requise par le C.R.I. est payé au taux simple pour le temps passé à la réunion.

ARTICLE 12.00 ARBITRAGE

12.01 Dans le cas où un grief est référé à l'arbitrage, les parties s'entendent que les arbitres sous-mentionnés agissent à tout de rôle:

- Gilles Blais
- André Sylvestre

Si aucun de ces arbitres n'est disponible lors de la présentation d'un grief pour arbitrage, les parties s'entendent pour demander au ministre du travail d'en désigner un.

12.02 L'Employeur d'une part et le syndicat d'autre part assument leurs propres frais; cependant, les deux (2) défraient à parts égales les honoraires et dépenses de l'arbitre

12.03 La décision de l'arbitre est finale et exécutoire.

- 12.04 L'arbitre désigné, suivant l'article 12.01, ne peut changer, modifier ou altérer les termes de la présente convention ou y ajouter quoi que ce soit.
- 12.05 L'arbitre devra rendre sa décision dans les soixante (60) jours qui suivent la fin de l'audition à moins d'entente contraire entre les parties.
- 12.06 Toutes décisions constatées par écrit que peuvent prendre le syndicat et l'employeur, à l'un ou l'autre des stades de la procédure de règlement des griefs seront finales, exécutoires et lieront l'employeur, le syndicat et le/ou les salariés et auront la même valeur que si elles seraient rendues par l'arbitre.

ARTICLE 13.00 MESURES DISCIPLINAIRES

- 13.01 Les mesures disciplinaires susceptibles d'être appliquées par l'employeur doivent tenir compte de la gravité et de la fréquence de l'offense reprochée, de façon à ce que la sanction imposée soit proportionnelle à la faute commise, le tout sous réserve de la procédure de grief.
- 13.02 En matière disciplinaire, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.
- 13.03 Dans tous les cas de mesures disciplinaires, l'employeur donne au salarié concerné un avis écrit et motivé dans les sept (7) jours ouvrables de l'infraction, ou de la connaissance de l'infraction qu'à l'employeur, et copie est remise dans le même délai à un représentant du syndicat.

ARTICLE 13.00 MESURES DISCIPLINAIRES (suite)

13.04 Tout reproche et tout avis disciplinaire datant de plus de neuf (9) mois doivent être effacés du dossier du salarié et ne peuvent être invoqués contre lui ultérieurement.

13.05 En matière disciplinaire, l'arbitre peut confirmer, modifier ou casser la décision de l'employeur et peut, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.

ARTICLE 14.00 COMITE DE RELATIONS INDUSTRIELLES

14.01 Un comité de relations industrielles sera constitué et composé d'un maximum de deux (2) représentants du syndicat et de deux (2) représentants de l'employeur. Chacune des parties fait connaître à l'autre partie le nom de ses représentants sur le comité.

14.02 Le comité se réunit le premier (1er) lundi ouvrable de chaque mois et aussi sur demande de l'une ou l'autre partie intéressée. Les séances se tiennent en dehors des heures normales de travail, rémunérées au taux simple pour la durée de la séance.

ARTICLE 15.00 ANCIENNETE

- 15.01 L'ancienneté signifie la durée d'emploi d'un salarié pour l'employeur depuis la date de son embauchage, sous réserve de la convention collective.
- 15.02 Période d'essai:  
Quarante (40) jours de travail consécutifs ou non consécutifs sont requis pour que le salarié acquiert ses droits d'ancienneté. Cette période complétée, l'ancienneté sera calculée à partir de la date d'embauchage.
- 15.03 Durant qu'il complète cette période d'essai, tout salarié exerçant une occupation dans l'unité de négociation est assujéti à toutes les dispositions de la présente convention, sauf que n'ayant aucun droit d'ancienneté, il ne peut invoquer la clause d'ancienneté, pour contester une décision de l'employeur concernant une mise à pied ou un rappel et ne peut faire de grief s'il est congédié. Il bénéficie pas du paiement des congés fériés pendant les trente (30) premiers jours de sa période de probation.
- 15.04 Dans les quinze (15) jours suivant la signature de la présente convention, une liste d'ancienneté sera préparée par la compagnie incluant leur nom, et leur date d'entrée en service pour la compagnie. Copie de cette liste sera affichée à l'usine et envoyée au syndicat. Cette liste sera ensuite révisée, affichée et envoyée au syndicat le/ou vers le 31 décembre et le/ou vers le 30 avril de chaque année.

ARTICLE 16.00 POSTE VACANT ET NOUVEAU

- 16.01           Lorsqu'un poste devient vacant suite à la démission ou au congédiement d'un salarié, ou suite à la création d'une nouvelle occupation permanente, ce poste est affiché à l'usine pendant deux (2) jours ouvrables.
- 16.02           Parmi les candidats ayant fait application, le salarié ayant le plus d'ancienneté et capable d'effectuer le travail requis obtient le poste.
- 16.03           Si aucun candidat ne se présente, l'employeur peut combler le poste par ordre inverse d'ancienneté.
- 16.04           L'employeur peut combler le poste de façon temporaire entre l'ouverture du poste et la sélection du candidat ayant fait application.

ARTICLE 17.00 MISE À PIED ET RAPPEL

- 17.01           En cas de mise à pied ou de rappel au travail, l'ancienneté est le facteur déterminant, en autant que le salarié gardé ou rappelé soit apte à effectuer le travail selon les exigences normales de la tâche.

ARTICLE 18.00 PERTE D'ANCIENNETE

- 18.01           L'employé perd son ancienneté:
1. s'il quitte volontairement son emploi dans l'unité de négociation;
  2. s'il est congédié pour cause juste et suffisante;
  3. s'il est absent de son travail pendant trois (3) jours ouvrables consécutifs sans donner d'avis;

ARTICLE 18.00 PERTE D'ANCIENNETE (suite)

- 18.01
4. s'il fait défaut, sans raison valable, de se rapporter au travail dans les cinq (5) jours de la réception à sa dernière adresse connue, d'un avis écrit et enregistré le rappelant à l'usine;
  5. s'il est mis à pied pour une durée de plus de quinze (15) mois consécutifs;
  6. s'il fait défaut de revenir au travail à la date prévue suivant un congé d'absence autorisé; sans motif valable.

ARTICLE 19.00 PAIEMENT DES SALAIRES

19.01 Le salaire est distribué sous enveloppe, par chèque, le jeudi avant la fin de la journée de travail de chaque semaine pour le travail effectué la semaine précédente. La paie est remise au salarié à son lieu de travail. Si le jeudi est un jour férié, la paie doit être remise le mercredi; sauf si la banque est fermée.

19.02 L'employeur doit remettre à tout salarié avec chaque paiement du salaire, un bulletin de paie qui comporte les mentions suivantes:

1. Le nom de l'employeur;
2. les nom et prénom du salarié;
3. la date du paiement et la période de travail qui correspondent au paiement;
4. le nombre d'heures de travail au taux de salaire effectif;
5. le nombre d'heures de travail au taux de salaire majoré;

ARTICLE 19.00 PAIEMENT DES SALAIRES (suite)

- 19.02
6. le montant du salaire brut;
  7. la nature et le montant de chacune des retenues opérées, y compris le précompte syndical;
  8. le montant du salaire net.

Le bulletin de paie est le talon du chèque.

- 19.03
- Le montant des retenues syndicales soit apparaître sur les formules T4 et TP4 en autant que ce soit techniquement possible et le tout conformément aux différents règlements des ministères impliqués.

ARTICLE 20.00 SEMAINE ET HEURES NORMALES DE TRAVAIL

- 20.01
- La semaine et les heures normales de travail sont les suivantes:

1. La semaine normale de travail est de quarante (40) heures, du lundi au vendredi inclusivement;
2. la journée normale de travail est de huit (8) heures.
3. a) les heures normales pour la période du mois de mai au mois d'août inclusivement sont:  
entre 7:00 heures a.m. et 11:00 heures a.m.  
entre 11:30 heures a.m. et 3:30 heures p.m.

A la fin de la période d'hiver, l'employeur établit une moyenne hebdomadaire de retard. Si pendant quatre (4) semaines consécutives, durant la période d'été, il y a une augmentation du taux de retard excédant dix pourcent (10%) de ladite moyenne, l'employeur pourra modifier les heures pour revenir à la cédule établie au sous paragraphe 20.01 3-b)

ARTICLE 20.00 SEMAINE ET HEURES NORMALES DE TRAVAIL (suite)

20.01 3. b) les heures normales pour la période du mois de septembre au mois d'avril inclusivement sont:  
entre 8:00 heures a.m. et 12:00 heures a.m.  
entre 12:30 heures p.m. et 4:30 heures p.m.

20.02 Calcul des heures de travail

Les heures de travail sont sensées commencer et se terminer au lieu de l'horloge et pointage selon l'horaire de travail et le salarié est payé pour le temps de travail pointé.

ARTICLE 21.00 TEMPS SUPPLEMENTAIRE

21.01 a) Tout travail exécuté par un salarié au delà de la journée normale et de la semaine normale de travail stipulée à l'article 20.01 est rémunéré au taux simple majoré de cinquante pourcent (50%).

b) Advenant qu'un salarié accepte la veille de faire du temps supplémentaire le lendemain, il devra faire ses huit (8) heures avant de réclamer du temps supplémentaire.

21.02 Tout travail effectué le dimanche et/ou un jour de congé sera rémunéré à taux double de l'employé en plus du paiement de la fête sous réserve de la convention collective.

ARTICLE 21.00 TEMPS SUPPLEMENTAIRE (suite)

- 21.03 a) Le temps supplémentaire est volontaire, le samedi, dimanche et jours fériés.
- b) Pendant la semaine normale de travail, le temps supplémentaire est volontaire. Advenant que le nombre voulu ne soit pas complété, l'employeur peut exiger, par ordre inverse d'ancienneté, de retenir le nombre nécessaire de salariés pour compléter l'équipe.
- 21.04 Le temps supplémentaire est distribué équitablement entre les salariés qui effectuent normalement le travail. S'il manque du personnel, il est distribué équitablement entre les autres salariés.
- 21.05 Le salarié qui effectue du temps supplémentaire après 18:00 heures et qui n'a pas été avisé l'avant-midi aura droit à une prime de souper de trois dollars (\$3.00).

ARTICLE 22.00 MINIMUM DE PAIE

- 22.01 Le salarié qui se présente au travail aux heures régulières, sans avoir été avisé la journée précédente de ne pas le faire, doit recevoir une indemnité minimale égale à trois (3) heures de travail. Sauf en cas d'arrêt de l'exploitation de l'usine, totale ou partielle, résultant de panne d'électricité ou de bris de machinerie.
- 22.02 Si le salarié est rappelé au travail en dehors des heures régulières de travail, il doit être payé pour un minimum de trois (3) heures de travail au taux de salaire applicable selon la convention collective. Ceci pour chaque appel. Ce minimum ne s'applique pas si le rappel au travail précède ou suit immédiatement la journée normale de travail.

ARTICLE 23.00 CONGES PAYES

- 23.01 Le tableau des vacances payées est le suivant;
- Jour de l'An
  - Lendemain du Jour de l'An
  - Vendredi-Saint
  - Saint-Jean-Baptiste
  - 1er juillet
  - Fête du Travail
  - Action de Grâces
  - Veille de Noël
  - Jour de Noël
  - Lendemain de Noël
  - Fête de Dollard
- 23.02 A l'occasion de ces jours fériés avec paie, un salarié reçoit son taux horaire multiplié par le nombre d'heures comprises dans sa journée régulière de travail.
- 23.03 A moins d'entente entre les parties, pour un autre, si un jour férié avec paie survient un samedi, il est reporté au dernier jour ouvrable précédent et s'il survient un dimanche, il est reporté au premier jour ouvrable suivant.
- 23.04 Dans le cas de jours fériés, chômés et payés qui tombent sur semaine et qui ne sont pas normalement reportés, selon la loi, ils pourront être reportés au lundi ou vendredi suivant ou précédent, selon le cas, après entente entre l'employeur et le syndicat.
- 23.05 Pour bénéficier des jours fériés payés:
- a) Le salarié doit avoir complété les heures de travail de la journée normale qui précède le congé.

ARTICLE 23.00 CONGES PAYES (suite)

- 23.05 Pour bénéficiaire des jours fériés payés: (suite)
- b) le salarié doit être présent au début des heures normales de travail de la journée ouvrable qui suit immédiatement ce congé.
  - c) un retard d'une (1) heure au maximum au début de la journée qui suit immédiatement ce congé, n'enlève pas le paiement de la journée de la fête.
  - d) dans le cas d'une absence autorisée à l'avance par l'employeur ou son représentant, ou d'une absence prévue à la convention collective.
  - e) le salarié en mis à pied reçoit le paiement de la fête en autant qu'il soit rappelé dans les trente (30) jours suivant la fête. Le montant de la/ou les fêtes est/ou sont payées sur la première paie suivant le retour du salarié.
- 23.06 Si un jour férié, chômé et payé survient pendant la période de vacances, l'employeur verse au salarié le montant de cette journée, selon 23.02.

ARTICLE 24.00 VACANCES PAYEES

24.01	0 an	à	3 ans	4%	2 semaines
	3 ans	à	5 ans	5%	2 semaines
	5 ans	et plus		6%	3 semaines.

- 24.02 La computation de l'indemnité pour vacances payées sera calculée pour le salaire brut gagné pendant la période s'étendant du premier (1er) mai et l'année précédente au trente (30) avril de l'année courante, selon les conditions du présent article 24.01.

24.03 Avant le départ du salarié pour ses vacances, l'employeur doit lui payer son indemnité de vacances. Lors de la résiliation de son contrat de travail, le salarié aura droit à une indemnité pour les vacances annuelles payées qu'il a accumulées, mais qu'il n'a pas prises, conformément aux dispositions du présent article.

ARTICLE 25.00 SECURITE- HYGIENE- BIEN-ETRE

25.01 L'employeur s'engage à respecter les différentes normes relatives à la sécurité, l'hygiène et la salubrité prévues par les dispositions pertinentes des lois existantes de leur règlement.

25.02 Accidents de travail

Lorsqu'un salarié se blesse au travail, il recevra son plein salaire pour la journée de l'accident. Dans ce cas-ci, l'employeur le fera transporter gratuitement à l'hôpital si nécessaire.

25.03 Certificat médical

Pour une absence de plus d'un (1) jour dans le cas d'accident ou de maladie, l'employeur doit payer le certificat médical s'il l'exige et sur présentation de pièces justificatives.

25.04 Dès qu'un salarié effectue un travail qu'il considère dangereux, lorsque lesdits travaux peuvent porter atteinte à la sécurité, ou lorsque l'équipement est défectueux, il doit avertir son supérieur immédiat et son délégué de département. Ces derniers avisent les représentants du comité de relations industrielles patronal-syndical, ceux-ci analysent le bien fondé de la plainte. S'il doit y avoir réparation, l'employé ne sera pas tenu de continuer le travail, ce sans perte de salaire, insens à ce que le tout soit redevenu normal.

ARTICLE 25.00 SECURITE - HYGIENE - BIEN-ETRE (suite)

25.05 Tout salarié dont la nature du travail requiert l'usage de mitaines et de gants, peut en recevoir sans frais en faisant la demande à l'employeur. Les paires de remplacement sont obtenues sur remise de la paire qui n'est plus utilisable.

25.06 L'employeur fournit gratuitement à tous les salariés, les outils nécessaires à leurs fonctions, ils sont remplacés sur remise des outils devenus inutilisables.

25.07 a) L'employeur met gratuitement à la disposition des salariés, l'équipement nécessaire, tel que: costumes et bottes de caoutchouc, lunettes protectrices, tabliers et casques de sécurité.

b) L'employeur fournit et entretient gratuitement un service de salopettes (chiennes) pour tous les couvreurs.

Le salarié doit porter ces équipements.

25.08 Equipement

Dans le cas des salariés qui sont préposés à des travaux à l'extérieur, l'employeur leur paie le coût d'un habit de motoneige pour lesdits salariés.

ARTICLE 26.00 SALAIRES

26.01 Les taux de salaire visés par la présente convention sont contenus dans l'annexe "A" qui fait partie intégrante de cette convention.

ARTICLE 27.00 SECURITE SOCIALE

- 27.01 Les parties acceptent que les salariés soient protégés par les bénéfices de sécurité sociale.
- 27.02 L'employeur paie cinquante pourcent (50%) de la prime totale, le salarié l'autre cinquante pourcent (50%).
- 27.03 Il est convenu que cedit régime sera administré par l'employeur.
- 27.04 L'employeur convient de retenir de la paie hebdomadaire de chaque salarié ayant acquis de l'ancienneté, la partie de la prime que ce salarié est requis de payer comme sa partie de prime, à la condition expresse que ce salarié ait signé au préalable les formules nécessaires autorisant l'employeur à effectuer les déductions hebdomadaires pour le paiement de telle prime sur son salaire et à transmettre ces montants à l'assureur.

ARTICLE 28.00 PERIODE DE REPOS

- 28.01 Les salariés bénéficient d'une période de repos de dix (10) minutes au milieu de chaque quart de travail.

ARTICLE 29.00 CONGES SPECIAUX

- 29.01 En cas de décès dans la famille immédiate d'un employé (conjoint, enfants, père, mère, beau-père, belle-mère, frère, soeur), une permission d'absence de trois (3) jours ouvrables est accordée par la compagnie, sans perte de salaire pour l'employé en deuil.

ARTICLE 29.00 CONGES SPECIAUX (suite)

29.02

Congé de mariage

Tout salarié a droit à un (1) congé sans solde de deux (2) semaines si le mariage a lieu entre le premier (1er) octobre et le premier (1er) juin, et ce, pour le salarié ayant complété sa période de probation, avec un pré-avis de deux (2) semaines.

29.03

Congé civil

Tout salarié nommé d'agir comme juré dans une cause peut s'absenter de son travail, sans perte de salaire, après avoir avisé son supérieur immédiat. L'Employeur lui verse la différence entre son salaire normal et ce qu'il a reçu comme juré.

29.04

Congé de maternité

1. La salariée enceinte a droit à un congé sans solde, et sans bénéfices marginaux, ainsi que sans perte d'ancienneté, pour maternité à la condition de produire un certificat médical attestant la grossesse et la date probable de l'accouchement.
2. La salariée enceinte peut cesser de travailler en tout temps, au cours de sa grossesse, sur recommandation de son médecin, mais elle doit cesser de travailler au cours du septième (7ième) mois de grossesse, soit environ soixante (60) jours avant la date probable de l'accouchement.
3. La salariée doit reprendre son travail dans les cent vingt (120) jours suivant l'accouchement. En cas d'impossibilité, elle doit présenter un certificat médical.

ARTICLE 29.00 CONGES SPECIAUX (suite)

29.04 Congé de maternité (suite)

4. Si la salariée n'avise pas l'employeur de ses intentions de reprendre le travail dans les trois (3) mois de son départ de l'usine, son nom sera automatiquement rayé de la liste d'ancienneté.
5. En tout temps durant cette grossesse, l'employeur peut obliger l'employée à prendre un congé sans solde s'il est prouvé que la productivité et l'assiduité de l'employée sont affectées par cette grossesse.

ARTICLE 35.00 DISPOSITIONS GENERALES

35.01 Les parties peuvent, de consentement commun, pendant la durée de la présente convention, négocier, amender ou réviser ladite convention en tout ou en partie, si elles le jugent nécessaire.

ARTICLE 36.00 DIVERS

36.01 L'employeur doit rembourser les frais de repas et de coucher des salariés appelés à faire de longues distances. Le salarié devra fournir les reçus nécessaires. Selon les tarifs suivants:

- \$ 0.20 du mille pour l'automobile;
- \$17.00 pour frais de repas;
- \$25.00 pour frais d'hôtel.

ARTICLE 38.00 DUREE

38.01 La présente convention prend effet à compter du 17 mai 1978 et le demeurera jusqu'au 16 novembre 1979 pour les clauses à caractère monétaire suivantes (salaire, vacances, congés, assurance-groupe) et du 16 novembre 1980 pour les autres clauses de la convention collective.

EN FOI DE QUOI, NOUS AVONS SIGNE A *Frederic* CE 6<sup>e</sup> JOUR DE *juin* 1978.

MODULINE INDUSTRIES (QUEBEC) LTEE

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE  
MODULINE (CSN)

par: *[Signature]*

par: *[Signature]*

par: \_\_\_\_\_

par: *[Signature]*

par: \_\_\_\_\_

par: \_\_\_\_\_

par: \_\_\_\_\_

par: \_\_\_\_\_

**COPIE CONFORME**

*[Handwritten list of names]*

ANNEXE "A"

SALAIRES

Ratification	<u>Embauchage</u>	<u>3 mois</u>	<u>6 mois</u>	<u>1 an</u>
	4.35	4.85	5.10	5.35
12 février 1979	4.60	5.10	5.35	5.60
13 août 1979	4.75	5.25	5.50	5.75

Tous les salariés à l'emploi de la Compagnie lors de la ratification recevront une augmentation de vingt-cinq cents (\$0.25) de l'heure sur leur taux effectif au 24 avril 1978.