

NOM

No. 04624-3

C.A.E. 3750
AFFIL. 12
EMP. COUV. 0
PERS. VIS. 7

NO. CONV. 46243
NB. EMPL. 25
ET. GEOG. 6424 63
NO. ACC. M18773001

50

BUREAU DU
COMMISSAIRE GENERAL
DU TRAVAIL

4624-3
CT. 86-01-M-246

DOSSIERS: M-18773-03
(M-18773-01)

AFFAIRE: MR-036-10-85

MONTREAL, le 23 janvier 1986

P R E S I D E N T :

LE COMMISSAIRE DU TRAVAIL

Gérard BOISCLAIR

'86 JAN 23 15:06

ASSOCIATION DES EMPLOYES
DE UNI-CHEM
2210, boul. Henri-Bourassa E.
Suite 3
Montréal (Québec)
H2B 1T3

REQUERANTE

- et -

PEINTURE UNI-CHEM PAINT LTEE
1765, boul. Fortin
Chomedey, Laval (Québec)
H7S 1P1

MIS EN CAUSE
DE PREMIERE PART

- et -

SYNDICAT DES EMPLOYES DE
PEINTURE UNI-CHEM
9393, rue Edison
Suite 200
V. d'Anjou (Québec)
H1J 1T4

MIS EN CAUSE
DE DEUXIEME PART

D E C I S I O N

Il s'agit d'une requête en accréditation déposée le 11 octobre 1985, dont je fus saisi le 15 novembre suivant, et laquelle a pour objet de représenter:

.../2

"Tous les salariés au sens du Code du travail, à l'exception des employés de bureau et des vendeurs"

DE: PEINTURE UNI-CHEM PAINT LTEE.

Cette requête vient en conflit avec l'accréditation que le Syndicat mis en cause détient depuis le 15 janvier 1980 pour représenter le même groupe.

Vu ce conflit, les parties ont été convoquées pour être entendues dans cette affaire le 3 février prochain.

Par contre, avant l'audience prévue et d'une part, ce dernier Syndicat nous avise, par document reçu et versé au dossier le 9 du mois courant, qu'il n'entend pas contester la présente requête et qu'il renonce à son droit d'être entendu.

EN CONSÉQUENCE

D'autre part et tel qu'il appert du dossier, le 6 novembre dernier l'employeur a signé une formule d'accord sur l'unité de négociation telle que libellée.

LE SUSSISTANT

En conséquence, il ne subsiste plus de conflit entre les parties.

ANNULE

L'ACCREDITATION ACCRÉDITÉE LE 15 JANVIER 1980

Par ailleurs et selon l'état du dossier, il est établi que le jour du dépôt de sa requête, l'Association requérante détient le caractère représentatif requis par la Loi parmi le groupe qu'elle vise, tandis que par son document du 9 janvier dernier, le Syndicat mis en cause reconnaît ne plus le détenir pour le même groupe.

Pour représenter

CONSIDÉRANT la requête telle que déposée;

CONSIDÉRANT l'absence de contestation à l'encontre de sa recevabilité et l'accord de

l'employeur sur la description de
l'unité recherchée et les personnes
qu'elle vise;

CONSIDERANT

qu'à la date du dépôt de sa requête,
la requérante détient le caractère
représentatif requis parmi le groupe
visé et que le Syndicat mis en cause
ne le détient plus parmi le même grou-
pe;

CONSIDERANT

que la requérante a aussi satisfait
aux autres exigences du Code du tra-
vail et du Règlement sur l'exercice
du droit d'association en exécution
dudit Code.

EN CONSEQUENCE

ET POUR TOUS CES MOTIFS,

LE SOUSSIGNE

ANNULE

l'accréditation accordée le 15 jan-
vier 1980 au SYNDICAT DES EMPLOYES
DE PEINTURE UNI-CHEM (dossier
M-18773-01);

ACCREDITE

ASSOCIATION DES EMPLOYES
DE UNI-CHEM

pour représenter:

*"Tous les salariés au sens du
Code du travail, à l'exception
des employés de bureau et des
vendeurs"*

DE:

PEINTURE UNI-CHEM PAINT LTEE
1765, boul. Fortin
Chomedey, Laval (Québec)
H7S 1P1

GB/jl

Gérard Boisclair
Gérard BOISCLAIR,
Commissaire du travail

Je soussigné atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu
ce 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 checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres				Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-18773-01
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	
				83-01-01	85-12-31	25	

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Syndicat des Employés de Peinture Uni-Chem 3062 rue Esther Fabreville, Laval, Qué. H7P 2G3	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <input type="checkbox"/> Peinture UCP Inc/UCP Paint Inc 1765 boul. Fortin Laval, Qué. H7S 1P1

Unité de négociation

"Tous les salariés au sens du code du travail, à l'exception des employés de bureau et des vendeurs."

Région	06-06	Activité	6263 (8)	Affiliation	10
--------	-------	----------	----------	-------------	----

1
 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

1 - Veuillez prendre note que dans votre dossier au Ministère, le nom de l'employeur figure comme suit: PEINTURE UNI-CHEM PAINT LIMITEE
 Il y aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative.

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
<i>Rosette David</i>	83-01-25

Pour renseignements

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

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

/dg

18773-01

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

25 salariés

ENTRE:

SYNDICAT DES EMPLOYES DE PEINTURE
UNI-CHEM

3062, rue Esther
Fabreville
Laval, P.Q.
H7P 2G3

ET :

PEINTURE UCP INC/UCP PAINT INC. ✓
1765, Boul. Fortin
Chomedey, Laval, P.Q.

PAR MESSAGE

82 DEC 16 9 02

ARTICLE 1. - BUT DE LA CONVENTION

- I.01 La présente convention a pour but de maintenir et promouvoir des relations harmonieuses entre la Compagnie, le Syndicat et les employés régis, de définir des conditions de travail pour lesdits employés et de prévoir une méthode de règlement des griefs pouvant surgir pendant sa durée.
- I.02 Le Syndicat, en sa qualité de représentant des employés, reconnaît que le bon fonctionnement et l'efficacité des opérations de l'entreprise constituent des objectifs dont il est nécessaire de tenir compte dans l'application et dans l'interprétation de la présente convention.
- I.03 La Compagnie, tout comme le Syndicat et les employés s'engagent à respecter les dispositions de la présente convention.

ARTICLE 2. - DROITS DE LA GERANCE

- 2.01 Le Syndicat et les employés reconnaissent à la Compagnie, le droit de gérer et d'administrer son usine d'une façon qu'elle juge convenable mais non inconciliable avec les termes de cette convention collective. Le tout sujet à la procédure de grief instituée.

ARTICLE 3. - TEXTE OFFICIEL

- 3.01 Le texte officiel de la présente convention est le texte français, ainsi que la langue de communication entre la Compagnie et les salariés.
- 3.02 La compagnie et le syndicat désirent que chaque salarié se familiarise avec les dispositions de la présente convention et avec les droits et devoirs qui en découlent. Pour cette raison, la Compagnie et le Syndicat imprimeront la convention en français à leurs frais communs et la Compagnie en donnera une copie à chaque salarié déjà à l'emploi de la Compagnie et à tout nouveau salarié qui aura complété une période de 90 jours calendrier de travail à l'emploi de la Compagnie.
- 3.03 La Compagnie et ses représentant devront s'adresser au salarié en français ou en anglais dépendant de la langue du salarié. Dans le cas où la langue maternelle du salarié est autre que le français ou l'anglais, la Compagnie et ses représentants s'adresseront à ce salarié de la meilleure façon possible pour obtenir une base de communication. La Compagnie convient de prendre tous les moyens possibles et nécessaires pour obtenir un bon esprit de communication et s'assurer que les ordres, remarques et directives qui sont adressés à tous les salariés seront bien compris.

ARTICLE 4. - RECONNAISSANCE MUTUELLE ET COOPERATION

- 4.01 La Compagnie reconnaît que le Syndicat est dûment accrédité par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre du Québec et qu'il est conséquemment la seule agence autorisée à négocier une convention collective de travail pour tous les salariés au sens du Code du Travail à l'exception des employés de bureau et des vendeurs.
- 4.02 La Compagnie reconnaît de plus que le Syndicat a le droit de continuer, en dehors des heures régulières de travail, son travail d'organisation parmi les salariés couverts par la présente convention collective, d'administrer ses propres affaires et de poursuivre des activités syndicales légitimes dans lesquelles la Compagnie ne s'ingérera pas.

ARTICLE 4 - RECONNAISSANCE MUTUELLE ET COOPERATION (Suite)

4.03 Pour les fins de cette convention le mot "contre-maître" désignera des personnes qui seront chargées entièrement du volume de travail et de la production dans le département et dont les responsabilités consisteront à surveiller et diriger un ou plusieurs salariés et qui n'accompliront pas le travail de production ou de manutention sauf pour la fabrication des échantillons, pour fins d'entraînement, d'expérimentation, ou pour les cas d'urgence, ou à cause de danger, ou dans l'intérêt de la sécurité, ou pour corriger ou ajuster la production de toute machine en opération ou lorsque les salariés normalement affectés à une tâche ne sont pas disponibles pourvu que cela ne cause pas une perte de temps de travail à un salarié dans l'unité de négociation.

Le terme urgence ne devra pas s'interpréter comme autorisant la Compagnie de permettre un contremaître de faire la production d'une façon régulière.

4.04 a) L'entraînement des salariés reviendra à un contremaître ou à un salarié de la production désigné par le contremaître. Le salarié désigné pour entraîner des salariés accomplira cette tâche sans perte de salaire.

b) Il est entendu cependant que le contremaître sera responsable de la surveillance, du progrès et de la production des salariés pendant leur période d'essai.

4.05 Le jour de son embauchage, son contremaître ou son assistant contremaître doit présenter chaque nouveau salarié à son délégué syndical. Le contremaître devra faire visiter le département au nouveau salarié et en particulier son poste de travail et il le mettra au courant de son occupation et de ses responsabilités.

4.06 La Compagnie convient que tout travail qui était accompli dans le passé, par des salariés régis par cette convention ou tout travail similiaire que la Compagnie déciderait de faire accomplir dans l'avenir doit être accompli par des salariés régis par cette convention collective sauf si ce n'aura pas comme conséquence de créer des mises à pieds.

Rien dans la présente convention empêche la Compagnie d'acheter des morceaux ou de faire faire du travail ailleurs si la Compagnie n'a pas l'équipement nécessaire pour tels morceaux ou tel travail.

ARTICLE 5. - SECURITE SYNDICALE & RETENUES DES COTISATIONS

- 5.01 Tous les salariés au service de l'employeur couverts par le certificat d'accréditation émis en faveur du Syndicat par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre du Québec, auront comme condition d'emploi, à être et à demeurer membres en règle du Syndicat pour toute la période que le Syndicat maintiendra ce certificat d'accréditation et qu'il ne sera pas révoqué par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre du Québec.
- 5.02 L'Employeur convient de déduire du salaire de tout salarié couvert par la présente convention collective de travail, dès qu'il aura complété sa période d'essai, le montant hebdomadaire de cotisation syndicale et les frais d'initiation et amendes d'un montant tel que déterminé par le Syndicat, et d'en faire remise au secrétaire-Trésorier du Syndicat, le ou avant le dixième (10ième) jour du mois suivant ce mois au cours duquel ces quatre (4) ou cinq (5) déductions hebdomadaires, selon le cas, auront été faites avec une liste indiquant le montant perçu de chacun d'eux.
- 5.03 Les cotisations syndicales, les frais d'initiation et d'amendes peuvent être changées de temps en temps par le Syndicat mais la Compagnie ne sera pas responsable avant d'avoir reçu un avis écrit d'au moins quinze (15) jours d'avance.
- ARTICLE 7. -
- 5.04 La Compagnie s'engage à inscrire sur les formules d'impôt Fédéral et Provincial le montant de cotisations syndicales total payé par l'employé concerné, pour l'année précédente.

ARTICLE 6. - PERSONNES AUTORISEES

- 6.01 Il est par la présente convenu et entendu qu'aucune personne ne sera considérée comme un agent autorisé de toute partie à la présente convention à moins que la partie ayant nommé un tel agent autorisé ait au préalable avisé l'autre partie par écrit de telle nomination et de la portée de l'autorité d'un tel agent.
- 6.02 Il est par la présente convenu et entendu que seules les personnes suivantes seront considérées les agents autorisés des parties respectives pour fins de donner suite à la présente convention;
- I.- Le président et le Secrétaire trésorier sont les personnes dûment autorisées par le Syndicat.
- II.-Les agents dûment autorisés de l'Employeur seront:
- a) Le gérant et/ou le surintendant de l'usine et/ou les contremaîtres et/ou les directeurs de la Compagnie;
 - b) toute autre personne autorisée par l'Employeur à agir comme agent, dont l'identité et l'étendue de l'autorité auront été communiquées au Syndicat par avis écrit dudit Employeur.

ARTICLE 7.- NON-DISCRIMINATION

- 7.01 La Compagnie et le Syndicat conviennent qu'il n'y aura aucune discrimination de quelque nature que ce soit à l'égard d'un employé.

ARTICLE 8. - PRATIQUES ETABLIES

- 8.01 Après la signature de la présente convention, les employés continueront de jouir des mêmes privilèges qu'auparavant, même si ceux-ci ne sont pas mentionnés dans la présente convention. La Compagnie continuera la pratique d'accorder comme jour de congé les fêtes juives et à payer 50% des taux horaires pour ces journées.

Les fêtes juives ne seront pas payées si elles tombent pendant des jours qui ne sont pas des jours réguliers cédulés.

ARTICLE 9 - ANCIENNETE

- 9.01 L'ancienneté d'un employé sera établie après une période d'essai de quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier.
- 9.02 L'ancienneté sera comptée de la date du premier jour de travail de l'employé, et le même principe s'appliquera à tous les employés de l'usine couvert par la présente convention collective.
- 9.03 Un employé devra être indiqué sur la liste d'ancienneté immédiatement après sa période d'essai.
- 9.04 Dès que la présente convention collective sera en vigueur, une liste d'ancienneté devra être préparée par la Compagnie, avec le nom de tous les employés et leur date d'engagement. Des copies de cette liste seront remises à chacun des représentants du Comité d'usine, et une sera expédiée au Syndicat. A tous les six (6) mois, ladite liste sera révisée et la même procédure sera suivie.
- 9.05 L'ancienneté sera déterminée d'après le temps à l'emploi de la Compagnie, plus le temps perdu n'excédant pas une (1) année si le salarié possède un (1) an ou plus d'ancienneté et n'excédant pas six (6) mois si le salarié possède moins qu'un (1) an d'ancienneté, dans les cas suivants:
1. pour renvoi temporaires dus au manque de travail;
 2. pour absences autorisées relatives à des raisons personnelles ou des activités syndicales ou pour des raisons de maladie ou accident, ou lors d'un transfert en dehors de l'unité de négociation.
- 9.06 Si et quand il y a une réduction dans le volume de travail dans l'usine, la politique suivante devra être adoptée mais il est entendu que ladite disposition ne s'applique pas si l'usine est fermée;
- I. La semaine de travail doit être maintenue à quarante heures (40) mais il est entendu qu'aucun employé n'aura le droit de faire un grief aussi longtemps qu'il ne perdra pas plus qu'au total de huit heures et demies ($8\frac{1}{2}$) dans toute période d'un mois: si un homme perd plus de huit heures et demies ($8\frac{1}{2}$) dans toute période d'un mois, il doit faire application par écrit dans le but d'avoir la position de l'employé envers lequel il a droit d'exercer son ancienneté.

Article 9. - ANCIENNETE (suite)

9.06 (suite) Nonobstant ce qui précède, il est entendu que l'employeur peut réduire la semaine régulière de travail à quatre (4) jours; cette réduction ne peut être faite pour une durée de plus de quatre (4) semaines dans une année contractuelle. Si l'employeur désire continuer cette réduction de la semaine régulière de travail pour une durée de plus de quatre (4) semaines dans une année contractuelle, il doit y avoir entente avec le Syndicat.

2. Le personnel sera diminué par ordre d'ancienneté et une liste indiquant le nom des employés à être renvoyés devra être affichée dans l'usine et une autre envoyée au Syndicat au moins vingt-quatre (24) heures avant tel renvoi.

9.07

Dans le cas de promotion, transfert, mise à pied et réembauchage, la Compagnie sera régie par les facteurs suivants dans leur ordre respectif:

1. la longueur de service continu dans le département;
2. L'habilité, la capacité et la compétence.

Les deux (2) facteurs ci-dessus devront s'interpréter de la manière suivante:

Advenant qu'un employé ne puisse remplir la tâche d'une façon aussi satisfaisante qu'un autre employé dans le même département dont la durée de service serait plus courte, le deuxième facteur devra prévaloir. Cependant, lorsque les qualifications occupationnelles et l'habilité du plus vieil employé dans le même département sont discutées une période raisonnable d'essai de quinze (15) jours sera accordée lorsque demandée par l'employé dans le seul but de démontrer ses qualifications occupationnelles; son habilité et sa connaissance de l'occupation; il est entendu toutefois, que rien dans ce paragraphe ne devra être interprété comme indiquant qu'un employé qui échoue bénéficiera d'une période d'apprentissage.

9.08

La Compagnie convient, dans les cas de mise à pied devant excéder une (1) semaine, d'afficher dans l'usine et de faire parvenir au Syndicat vingt-quatre (24) heures avant lesdites mises à pied, la liste des employés affectés. La Compagnie convient également de discuter de ces cas avec les membres du Comité d'usine.

ARTICLE 9. ANCIENNETE (SUITE)

- 9.09 Tous les officiers du Syndicat bénéficieront d'une ancienneté préférentielle dans le département sur les autres employés durant leur période d'emploi, pourvu qu'ils puissent remplir les exigences normales de la tâche.
- 9.10 Tout employé, de retour au travail, après une absence justifiée par la maladie, un accident ou d'autres raisons valables, doit être réinstallé à sa position régulière, à moins d'être physiquement incapable d'accomplir le même travail et de fournir le même rendement qu'auparavant. Dans ce cas, il aura le droit de supplanter un employé ayant moins d'ancienneté et dont il pourrait accomplir le travail, le tout sujet aux articles 9.05 et 9.17.
- 9.11 Pour l'assignation du personnel à toute équipe régulière de nuit, la Compagnie tiendra compte de l'ancienneté, c'est-à-dire que préférence sera donnée aux employés ayant le plus d'ancienneté pour travailler sur l'équipe régulière de jour.
- 9.12 Un employé, permuté à la demande de la compagnie ou à sa demande personnelle, devra retourner à son ancienne occupation si la Compagnie n'est pas satisfaite de son rendement ou si l'employé lui-même veut réintégrer ses anciennes fonctions.
- 9.13 Une période de dix (10) jours ouvrables est allouée à la Compagnie et l'employé pour se prévaloir de cette clause.
- 9.14 Une position prévue vacante pour plus de trente (30) jours de calendrier, sera considérée comme une vacance permanente.
- 9.15 La Compagnie pourra remplir une vacance temporaire en transférant un employé de son choix. L'employé, ainsi transféré, recevra, comme paie la plus avantageuse des rémunérations suivantes:
- a) son taux horaire moyen
 - b) le taux de la nouvelle position.
- 9.16 Toute position nouvelle ou vacante permanente que l'employeur entend combler doit être affichée pendant au moins deux (2) jours ouvrables. L'employé sollicitant la position doit signer son nom sur l'avis durant ladite période d'affichage. La position est accordée à l'employé qualifié ayant le plus d'ancienneté. Il est entendu que l'employé qui obtient la position reçoit le taux horaire

r
ion
sine
avant

lé
appor-
e
ante

ARTICLE 9. ANCIENNETE (SUITE)

- 9.09 Tous les officiers du Syndicat bénéficieront d'une ancienneté préférentielle dans le département sur les autres employés durant leur période d'emploi, pourvu qu'ils puissent remplir les exigences normales de la tâche.
- 9.10 Tout employé, de retour au travail, après une absence justifiée par la maladie, un accident ou d'autres raisons valables, doit être réinstallé à sa position régulière, à moins d'être physiquement incapable d'accomplir le même travail et de fournir le même rendement qu'auparavant. Dans ce cas, il aura le droit de supplanter un employé ayant moins d'ancienneté et dont il pourrait accomplir le travail, le tout sujet aux articles 9.05 et 9.17.
- 9.11 Pour l'assignation du personnel à toute équipe régulière de nuit, la Compagnie tiendra compte de l'ancienneté, c'est-à-dire que préférence sera donnée aux employés ayant le plus d'ancienneté pour travailler sur l'équipe régulière de jour.
- 9.12 Un employé, permuté à la demande de la compagnie ou à sa demande personnelle, devra retourner à son ancienne occupation si la Compagnie n'est pas satisfaite de son rendement ou si l'employé lui-même veut réintégrer ses anciennes fonctions.
- 9.13 Une période de dix (10) jours ouvrables est allouée à la Compagnie et l'employé pour se prévaloir de cette clause.
- 9.14 Une position prévue vacante pour plus de trente (30) jours de calendrier, sera considérée comme une vacance permanente.
- 9.15 La Compagnie pourra remplir une vacance temporaire en transférant un employé de son choix. L'employé, ainsi transféré, recevra, comme paie la plus avantageuse des rémunérations suivantes:
- a) son taux horaire moyen
 - b) le taux de la nouvelle position.
- 9.16 Toute position nouvelle ou vacante permanente que l'employeur entend combler doit être affichée pendant au moins deux (2) jours ouvrables. L'employé sollicitant la position doit signer son nom sur l'avis durant ladite période d'affichage. La position est accordée à l'employé qualifié ayant le plus d'ancienneté. Il est entendu que l'employé qui obtient la position reçoit le taux horaire

ARTICLE 9. ANCIENNETE (Suite)

9.16 (suite)

..... de base de l'employé qui a quitté s'il possède l'habileté et la compétence nécessaire, sinon il reçoit le taux horaire de sa dernière position pour une période de trente (30) jours. La Compagnie fournit au représentant syndical du département le taux de base de l'employé qui a quitté l'emploi qui est affiché.

Si aucun employé ne sollicite la position offerte, si aucun candidat n'est qualifié, la Compagnie pourra, après les deux (2) jours d'avis engager quelqu'un de l'extérieur de l'unité de négociation. Cette publication sera valide pour une période de deux (2) mois avant d'être répétée, s'il y a encore vacance. La Compagnie peut remplir la vacance en attendant la nomination d'un candidat.

9.17 L'employé perd son ancienneté et les droits qui s'y rattachent lorsque:

1. Il quitte volontairement son emploi;
2. il est congédié pour juste cause dont la preuve incombe à la compagnie;
3. il est absent de son travail pendant trois (3) jours ouvrables consécutifs sans donner d'avis ou sans produire la preuve d'une raison satisfaisante à la compagnie;
4. Il est absent de son travail pour une période excédant un (1) an si le salarié possède un (1) ou plus d'ancienneté et excédant six (6) mois si le salarié possède moins qu'un (1) an d'ancienneté à cause de maladie, d'accident ou mise-à-pied;
5. Il a manqué, sans raison valable de se rapporter au travail dans les cinq (5) jours de la réception de l'avis écrit enregistré, le rappelant à l'usine à la suite d'une mise à pied, copie det avis devant être envoyé au Syndicat en même temps;
6. Cependant, si le rappel au travail suite à une mise à pied est pour une période de moins de trente (30) jours calendrier, l'employé rappelé peut, sans perte d'ancienneté refuser de se rapporter au travail et la compagnie est tenue de le rappeler dès qu'il y aura du travail pour trente (30) jours ou plus.

ARTICLE 10. - PROCEDURE DE GRIEF

- 10.01 Tout employé désirant faire une plainte ou un grief, aura le droit de soumettre sa plainte ou son grief dans une période de quarante-huit (48) heures et durant les heures de travail, à l'un des membres du comité d'usine. Avant de quitter son travail, il doit demander la permission de son contremaître qui ne doit pas la refuser ou la retarder sans raison valable.
- 10.02 Le comité d'usine discutera de telle plainte ou grief avec le gérant de la Compagnie qui devra rendre une décision en conséquence, dans les cinq (5) prochains jours ouvrables.

ARTICLE 11. - ARBITRAGE

- 11.01 Lorsque l'employeur et le Syndicat ne pourront s'entendre sur toute question tel que stipulé à l'article précédent, le cas sera soumis à l'arbitrage suivant les dispositions du Code du Travail de la Province de Québec.
- 11.02 La décision de l'arbitre sera finale et liera les deux (2) parties.

ARTICLE 12. - CONGEDIEMENTS

- 12.01 a) Advenant le congédiement d'un employé et que ce dernier croit avoir été traité injustement, il pourra sur réception de sons avis de congédiement, en aviser son représentant syndical, lequel à son tour, avisera la Compagnie des objections d'un tel congédiement.
- b) Si la compagnie et le représentant syndical ne s'entendent pas sur la justification dudit congédiement, il faudra alors suivre la procédure de l'arbitrage déterminée à l'article II de la présente convention collective.
- 12.02 Dans un cas disciplinaire, y inclus un congédiement, l'arbitre a le pouvoir de maintenir, d'annuler ou de réduire la pénalité imposée. Dans un cas disciplinaire, l'arbitre peut ordonner le remboursement de l'équivalent du salaire dont l'a privé la suspension ou le congédiement. Si le salarié a travaillé ailleurs au cours de la période de suspension ou de congédiement, le salaire ainsi gagné doit être déduit.

ARTICLE 13. - HEURES DE TRAVAIL

13.01 A compter de la signature de la présente convention, l'horaire de travail de l'équipe de jour est le suivant:

42½ heures par semaine du Lundi au Vendredi inclusivement de :

8:00 heures à 12:30 heures et
13:00 heures à 17:00 heures

ARTICLE 14. - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

14.01 Tout travail exécuté en plus de ces heures régulières, au cours de la semaine régulière de travail, sera considéré comme temps supplémentaire et rémunéré au taux de base majoré de cinquante pour cent (50%).

14.02 Il est entendu et convenu qu'aucun temps supplémentaire ne sera requis des employés le soir d'une assemblée qui sera annoncée quarante-huit (48) heures d'avance.

14.03 La Compagnie peut mettre en vigueur un régime d'équipes supplémentaires dont la semaine normale de travail ne doit pas dépasser celle de l'équipe régulière prévue au paragraphe 13.01 de l'article 13.

Tout travail exécuté en dehors des horaires établies et de ces heures normales sera considéré comme du temps supplémentaire et rémunéré au taux de base majoré de cinquante pour cent (50%). Le plus, tout travail exécuté par les équipes supplémentaires comporte une prime de 15 de son taux horaire régulier.

14.04 Aucune équipe supplémentaire ne sera mise en vigueur à moins que tous les employés de l'équipe régulière de jour, travaillant le même jour, ne bénéficient de l'opportunité d'un jour supplémentaire plein temps.

15.05 a) Pour toute période de temps supplémentaire de deux (2) heures ou moins, une période de repos de dix (10) minutes sera accordée au personnel concerné.

ARTICLE 14. - PERIODE DE REPOS

- I4.01 L'employeur convient d'accorder à tous employés une période de repos payée de dix (10) minutes pour chaque demi ($\frac{1}{2}$) journée de travail.
- I4.02 Une période de cinq (5) minutes, avant la fin des heures de travail journalières sera aussi accordée à tous les employés dans le but de nettoyer sa machine et de se préparer au départ. Cependant, aucun employé ne devra quitter son endroit de travail avant le son de la cloche annonçant l'heure de préparation du départ.
- I4.03 Les parties conviennent qu'aucun travail ne sera toléré pendant les périodes de repas et de repos.

ARTICLE 15. - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- I5.01 Tout travail exécuté en plus ou en dehors des heures régulières, en tout jour de la semaine régulière de travail, sera considéré comme temps supplémentaire et rémunéré au taux de base majoré de cinquante pour cent (50%).
- I5.02 Il est entendu et convenu qu'aucun temps supplémentaire ne sera requis des employés le soir d'une assemblée qui sera annoncée quarante-huit (48) heures d'avance.
- I5.03 La Compagnie peut mettre en vigueur un régime d'équipes supplémentaires dont la semaine normale de travail ne doit pas dépasser celle de l'équipe régulière prévue au paragraphe I3.01 de l'article I3.
Tout travail exécuté en dehors des horaires établies et en sus des heures normales sera considéré comme du temps supplémentaire et rémunéré au taux de temps et demi. De plus, tout travail exécuté par les équipes supplémentaires comporte une prime de 5% de son taux horaire régulier.
- I5.04 Aucune équipe supplémentaire ne sera mise en vigueur à moins que tous les employés de l'équipe régulière de jour, accomplissant le même travail ne bénéficient de l'opportunité d'être employés à plein temps.
- I5.05 a) Pour toute période de temps supplémentaire de deux (2) heures ou moins, une période de repos de dix (10) minutes payée au taux de temps et demi sera accordée à tout employé effectuant du temps supplémentaire avant qu'il commence le temps supplémentaire.

ARTICLE 15. - TEMPS SUPPLEMENTAIRE (suite)

- I5.05 b) Pour toute période de temps supplémentaire dépassant deux (2) heures, une période de repos de quinze (15) minutes payée au taux de temps et demi sera accordée à tout employé effectuant du temps supplémentaire avant qu'il commence le temps supplémentaire.
- I5.06 Tout employé qui est requis à la fin de sa journée régulière de travail de travailler plus de trois (3) heures de temps supplémentaire a droit à une période de repos de dix (10) minutes payée au taux de temps et demi; ladite période de repos est prise vers le milieu de la période de temps supplémentaire et aussi une période de repos de quinze (15) minutes payée au taux et demi avant qu'il commence le temps supplémentaire.
- I5.07 La Compagnie consent à diviser également, entre tous les employés intéressés, qui effectuent régulièrement le travail à être effectué, les heures de travail supplémentaire; telles heures supplémentaires devront être fixées au moins pendant l'heure de lunch. Advenant du travail supplémentaire le samedi, les heures de travail supplémentaire devront être fixées au moins le vendredi précédent pendant l'heure du lunch.
- I5.08 Il est entendu et convenu que tous les employés seront libres d'accepter ou de refuser de travailler des heures supplémentaires en dehors de leurs heures régulières de travail sauf que la Compagnie peut exiger et les salariés sont obligés de fournir à la compagnie deux (2) heures supplémentaires deux fois par semaine au choix de la Compagnie.
- I5.09 Il est convenu que lorsque la compagnie procédera à la compilation de l'inventaire, seulement un nombre limité d'employés qualifiés seront affectés à cette tâche. Cependant, la prise de l'inventaire ne devra en aucun temps priver les employés de leurs semaines régulières de travail.

ARTICLE 16. - DIMANCHES ET JOURS FERIÉS ET PAYÉS

- I6.01 Les jours suivants sont des jours fériés chômés et payés:

I6.01 (suite)

- Le 1er janvier (Jour de l'An)
- Le 2 Janvier
- Le Vendredi Saint
- La St. Jean- Baptiste
- La Confédération
- La fête du Travail
- Le Jour de l'Action de Grâce
- La Veille de Noel
- Noel
- Le Lendemain de Noel
- La Veille du Jour de l'An

I6.02 Tout travail exécuté le dimanche ou l'un des jours fériés énumérés au paragraphe I6.01 du présent article entraîne une majoration de salaire de cent pour cent (100%).

I6.03 Tout jour férié mentionné au paragraphe I6.01 du présent article, tombant sur une journée non ouvrable, sera chômé et payé la première journée ouvrable qui précédera ou suivra tel jour férié, au choix de la Compagnie.

I6.04 L'indemnité remise à chaque employé, pour chacun des jours fériés, chômés et payés mentionnés au paragraphe I6.01 du présent article, doit être égal à un jour régulier de travail à son taux de salaire horaire.

I6.05 Pour bénéficier desdits jours fériés, chômés, et payés, l'employé doit avoir été au service de la compagnie pendant une période de quatre-vingt-dix (90) jours calendriers et être présent au travail au moins les derniers six (6) heures la journée qui précède et les premières six (6) heures qui suivent le jour férié, chômé et payé, à moins que son absence est dû à:

- 1) une absence autorisée par l'employeur;
- 2) une mise à pied ou un licenciement temporaire ou une fermeture temporaire ou permanente de l'usine ou de l'atelier survenant dans les quinze jours ouvrables avant le jour férié ou quinze jours ouvrables après le jour férié;

I6.05 (suite)

.....

- 3) une maladie, pourvu que le salarié ait avisé son employeur avant ce jour férié ou le jour qui le suit immédiatement, suivant le cas, et qu'à son retour, il justifie sa maladie par un certificat médical si l'employeur l'exige, et que l'absence ne soit pas d'une durée continue de plus de dix (10) jours ouvrables avant le jour férié.

Cependant, lorsque deux (2) jours fériés chômés et payés ou plus sont consécutifs, un salarié ne peut perdre plus d'un jour férié, chômé et payé, par jour d'absence précédant ou suivant la date où ces fêtes surviennent.

I6.06

Aucun nouveau salarié ne peut bénéficier des jours fériés chômés et payés tant et aussi longtemps qu'il n'a pas travaillé chez son employeur pendant une période entière de quatre-vingt-dix (90) jours.

ARTICLE 17. - PAIE MINIMUM

I7.01

- a) Tout employé qui se présente au travail à l'heure normale et qui n'a pas été au préalable avisé de ne pas le faire, doit recevoir une indemnité minimale égale à quatre (4) heures de paie à son taux régulier. Pour bénéficier de cette indemnité, l'employé doit avoir été au travail la journée normale précédente, sauf pour raison valable. Cette disposition ne s'applique pas si l'arrêt de l'exploitation des usines ou d'un département résulte de circonstances indépendantes de la compagnie.
- b) Si la Compagnie a d'autres travaux à être effectués durant ledit quatre (4) heures minima, ledit employé doit accepter un transfert temporaire, compatible avec ses capacités, pour avoir le droit d'être payé à son taux horaire régulier.

I7.02.

Un employé au travail et renvoyé le même jour, pour une cause indépendante de sa volonté, recevra pour ce jour, au moins quatre (4) heures de paie à son taux régulier. Cette disposition ne s'applique pas si l'arrêt de l'exploitation des usines ou d'un département résulte des circonstances indépendantes de la Compagnie.

17.02 (suite) Si la Compagnie a d'autres travaux à être effectués durant ledit quatre (4) heures minima, ledit employé doit accepter un transfert temporaire, compatible avec ses capacités, pour avoir le droit d'être payé à son taux horaire régulier.

17.03 Tout employé à la production rappelé au travail en dehors de ses heures régulières sera payé pour au moins quatre (4) heures de travail au taux de temps et demi. Les salariés à la maintenance rappelés en dehors de ses heures régulières seront payés pour les heures travaillées à temps et demi.

ARTICLE 18. - VACANCES

18.01 Tout employé qui, au 1er mai de chaque année aura complété moins de onze (11) mois de service continu pour le compte de la Compagnie, aura droit à des vacances dont la durée est déterminée à raison d'un (1) jour par mois de travail, jusqu'à concurrence de dix (10) jours et à quatre pour cent (4%) de ses gages comme allocation pour telles vacances.

18.02 Les employés, qui au 1er mai de chaque année auront complété plus d'une année de service continu pour le compte de la Compagnie, auront droit à des vacances dont la durée et la rémunération seront déterminées conformément au tableau suivant:

<u>ANNEES DE SERVICE</u>	<u>REMUNERATION</u>	<u>SEMAINES DE VACANCES</u>
I à 5 ans	4%	2 semaines
5 à 8	5%	2 semaines
8 à 10	5.5%	2 semaines
10 et plus	6.5%	3 semaines

18.03 Toutes les semaines de vacances doivent être chômées et il est interdit à la Compagnie de les remplacer par une indemnité compensatrice.

ARTICLE 18. - VACANCES (suite)

- I8.04 La Compagnie se réserve le droit de fermer son usine pour fins de vacances annuelles.
- I8.05 L'indemnité qui doit être versée à l'employé est calculée à partir du salaire total que l'employé a gagné durant la période de référence. Le salaire total comprend l'indemnité payée au cours de cette période.
- I8.06 La Compagnie doit verser à l'employé l'indemnité de vacances à laquelle il a droit avant chaque départ pour telles vacances.
- I8.07 La période de service continu, pendant laquelle un employé acquiert progressivement le droit à ses vacances, s'étend du 1er Mai de l'année précédente au 30 Avril de l'année en cours.
- I8.08 La durée des services continus signifie la période pendant laquelle l'employé est lié à la Compagnie par un contrat de travail, même si l'exécution de celui-ci a été interrompue sans qu'il y ait résiliation de contrat.
- I8.09 Les dates de vacances seront prises aux dates mutuellement consenties entre la Compagnie et les salariés.
- I8.10 Il est entendu que les renvois dus au manque de travail, aux jours de fermeture, aux périodes de vacances annuelles, que les absences dues à la maladie, aux accidents ou pour affaires du Syndicat, ne seront pas considérées comme interrompant le service continu pour fins de calcul des allocations de vacances, à moins que la période de séparation n'excède soit une année entière soit six (6) mois, le tout sujet à l'article 9.17.
- I8.11 Durant les vacances de son employé, la Compagnie doit continuer à lui procurer les avantages en nature et autres auxquels il a droit.
- I8.12 Lorsque son contrat de travail est résilié avant qu'il n'ait pu bénéficier de la totalité des vacances auxquelles il avait droit, l'employé doit recevoir, pour la fraction de vacances dont il n'a pas bénéficié, une indemnité compensatrice déterminée d'après les dispositions du présent article 18.

ARTICLE 19. - CONGES SOCIAUX

- 19.01 a) En cas de décès dans la famille immédiate d'un employé (conjoint, fils ou fille, mère ou père) une permission d'absence de trois (3) jours est accordée par la Compagnie, sans perte de salaire (salaire horaire pour l'employé en deuil).
- b) En cas de décès du frère, de la soeur, gendre et bru, une permission d'absence de deux (2) jours est accordée sans perte de salaire (salaire horaire pour l'employé en deuil).
- c) En cas de décès du grand-père, de la grand'mère, des petits-enfants, belle-mère, beau-père, belle-soeur, beau-frère, ainsi qu'à la naissance de son enfant un (1) jour est accordé sans perte de salaire (salaire horaire).
- d) Tout congé social se termine à minuit du jour des services funéraires. La Compagnie peut demander la preuve de parenté. Les congés sociaux sont payables seulement si ces congés tombent pendant les jours de travail régulièrement cédulés.

ARTICLE 20. - SALAIRES

- 20.01 Pour la durée de la présente convention collective de travail, la Compagnie maintiendra un taux d'embauchage de vingt-cinq (\$0.25) cents au-dessus de la loi du salaire minimum et de ses amendements.
- 20.02 La cédule des augmentations est indiquée dans la cédule I attachée aux présentes.
- 20.03 Aucun taux de salaire ne sera réduit, ni à la signature, ni au cours de la présente convention collective de travail sauf comme prévu dans la présente convention.

ARTICLE 21. - PRIVILEGES

- 21.01 a) Le Syndicat pourra afficher, sur les tableaux fournis par la Compagnie dans l'usine, les avis et communiqués ayant trait aux affaires du Syndicat.
- b) Ces avis et communiqués devront au préalable être approuvés par la Compagnie.

ARTICLE 21.- PRIVILEGES (suite)

- 21.02 a) Un employé, victime d'un accident à son travail ou dans tout autre endroit de l'usine, qui a besoin des premiers soins d'un médecin ou d'une infirmière, sera considéré à son travail habituel et payé en conséquence, durant sa première visite au médecin ou à l'infirmière si lesdits premiers soins sont dispensés sur les lieux de la compagnie et le jour même de l'accident.
- b) Lorsque, dans la même journée où il subit un accident de travail, un employé doit se rendre chez un médecin de l'extérieur ou à l'hôpital pour y être traité, et, s'il n'est pas autorisé à reprendre le travail la même journée, il sera considéré à son travail habituel et payé en conséquence pour la journée entière.
- c) Lorsqu'un employé qui a été victime d'un accident de travail et qui a été autorisé à reprendre le travail, doit s'absenter en dehors de l'usine pour subir des traitements additionnels en rapport avec l'accident dont il a été victime, il sera considéré à son travail et payé à son taux actif pour le temps perdu pour tels soins sur présentation de documents précis justifiant une telle absence et indiquant l'heure du départ de l'hôpital.
- d) Lorsque la réclamation d'un employé accidenté au travail est incontestable, la Compagnie s'engage à lui verser hebdomadairement des avances équivalentes à soixante-quinze (75%) pour cent de son salaire brut pour la durée de son incapacité temporaire mais pas en excès de trois (3) semaines confirmée par un certificat médical dûment rempli.
- e) L'employé ayant bénéficié des présentes dispositions doit signer tous les reçus attestant les avances qui lui ont été versées par la Compagnie. Il est entendu qu'à la suite de cette disposition, tous les chèques qui seront émis par la Commission des Accidents du Travail pour perte de salaire seront faits conjointement à la Compagnie et à l'employé.
- f) Des ajustements monétaires seront faits, s'il y a lieu sur réception des chèques de la Commission de Travail. Les montants payés en trop à l'employé seront remboursés par l'employé.
- 21.03 Lorsqu'un employé est appelé à se présenter et à servir comme juré, la Compagnie comblera la différence entre les honoraires perçus pour ce service et le salaire normal qu'il aurait reçu s'il avait travaillé mais pour une période n'excédant pas dix (10) jours ouvrables.

ARTICLE 21 - PRIVILEGES (suite)

- 21.04 L'employeur s'engage à effectuer la distribution de la paie le jeudi de chaque semaine à la dernière période de repos ou à 5:00 heures p.m. Si l'usine est fermée le jeudi, la distribution se fera le jour précédent.
- 21.05 L'employeur affichera dans tous les départements, une liste complète des contremaîtres, ainsi que le nom du département auquel chacun d'eux est assigné.

ARTICLE 22 - SECURITE ET SANTE

- 22.01 La Compagnie et le Syndicat coopéreront afin de prévenir les accidents au travail et encourageront toutes les mesures sanitaires considérées nécessaires pour la santé des employés.
- 22.02 La Compagnie convient d'utiliser, comme guide, la loi et règlements concernant les établissements industriels et commerciaux en ce qui a trait aux conditions touchant la sécurité et la santé de ses employés.

ARTICLE 23 - COMITE D'USINE

- 23.01 Les employés seront représentés par un Comité d'usine formé d'un (1) employé par département, choisis par eux-mêmes, c'est-à-dire:
1. Le département de "bath making"
 2. Le département de "filling et de "packaging"
 3. Le département d'expéditeurs et aides généraux et chauffeurs.
- 23.02 Il est cependant entendu que pas plus de deux (2) représentants ne devront siéger en même temps sur ce comité et la compagnie.
- 23.03 La Compagnie devra être informée par le Syndicat des noms des représentants siégeant sur le comité d'usine ainsi que des noms des employés qui pourraient être appointés pour les remplacer.

ARTICLE 23. COMITE D'USINE (suite)

- 23.04 Le Comité d'usine a le droit et est autorisé par et au nom des employés à discuter et régler avec la compagnie toutes les questions relevant des termes et conditions de la présente convention. L'Employeur s'engage à rencontrer le comité d'usine une fois (1) par mois pour discuter de toute matière relevant de la présente convention collective.
- 23.05 Tout officier permanent dûment autorisé par le Syndicat peut assister et participer à toute réunion entre la Compagnie et le comité d'usine.
- 23.06 Les réunions entre le comité d'usine et l'employeur seront tenues durant les heures de travail sans perte de salaire.

ARTICLE 24. - COMITE DE NEGOCIATION

- 24.01 Les membres du comité de négociation peuvent s'absenter de leur travail sans perte de salaire dans le but de rencontrer les représentants de la Compagnie pour fins de négociation ou de conciliation de la convention collective. Il est entendu que pas plus de deux (2) employés font partie du comité syndical de négociation.

ARTICLE 25. - GREVE ET CONTRE-GREVE

- 25.01 Toute grève ou contre-grève est interdite en toute circonstance pendant la durée de la présente convention collective, ceci conformément aux dispositions du Code du Travail de la Province de Québec.

ARTICLE 26. - NON-RESPONSABILITE

- 26.01 Ni le Syndicat et ni ses représentants ne devront être tenus en faute ou responsables pour dommages pour toute grève non autorisée, ralentissement de production, arrêt ou réduction de travail.

ARTICLE 27.- STATIONNEMENT

- 27.01 L'employeur amènera un terrain de stationnement gratuit pour tous les employés qui utilisent leur automobile pour se rendre au travail. L'entretien du stationnement est à la charge de l'employeur sauf si la Compagnie ne peut pas faire attention pour des causes hors du contrôle de la compagnie.

ARTICLE 28.- CAFETERIA

28.01 L'employeur aménagera une cafétéria propre, éclairée et bien ventilée, pour les périodes de repas et de repos des employés. L'entretien de la cafétéria est à la charge de l'Employeur.

ARTICLE 29.- OUTILS DE SECURITE, CHAUSSURES, VETEMENTS, ETC.

20.01 Tous les accessoires protecteurs seront disponibles pour les salariés à certaines occasions tel qu'exigé par les règlements de sécurité, et d'hygiène, et ce sans charge pour les salariés concernés.

ARTICLE 30.- COMITE DE SECURITE

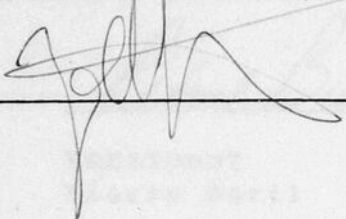
30.01 La Compagnie et le Syndicat conviennent qu'un Comité de sécurité sera formé conformément au règlement concernant les établissements industriels et commerciaux, dès la signature de la convention collective de travail.

ARTICLE 31.- DUREE DE LA CONVENTION

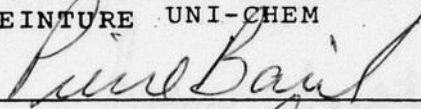
31.01 La présente convention collective entre en vigueur le, 1er Janvier 1983 et restera en vigueur pour une période de trente-six (36) mois. Toutes les clauses de la présente convention demeureront en vigueur et devront être conservées durant la période de négociation touchant le renouvellement de la présente convention.

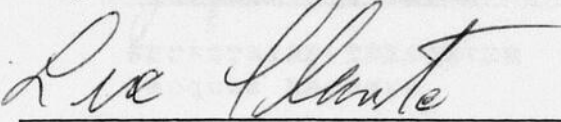
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à MONTREAL,
Québec, ce 1^{er} i^{er} i^{er}ème jour de Décembre 1982.

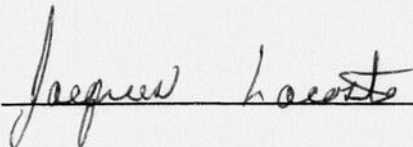
PEINTURE UCP INC/UCP PAINT INC.



SYNDICAT DES EMPLOYES DE
PEINTURE UNI-CHEM



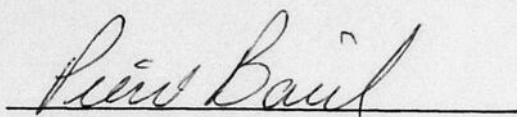




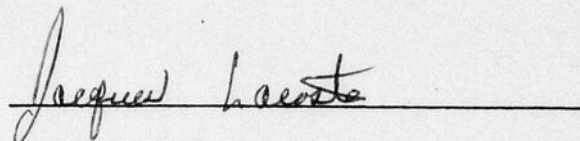
C E D U L E I

Les salariés dans l'unité de négociation percevront les augmentations suivantes :

1er janvier 1983	: leur taux horaire au 31 décembre 1982 majoré de 3½%
1er juillet 1983	: leur taux horaire au 30 juin 1983 majoré de 3½%
1er janvier 1984	: leur taux horaire au 31 décembre 1983 majoré de 3%
1er juillet 1984	: leur taux horaire au 30 juin 1984 majoré de 3%
1er janvier 1985	: leur taux horaire au 31 décembre 1984 majoré de 4%
1er juillet 1985	: leur taux horaire au 30 juin 1985 majoré de 4%



PRESIDENT
Pierre Baril



SECRETARE-TRESORIER
Jacques Lacoste