

NO

5177-05

NOM

*Paterande Industriosa Sae.*

M-5177-05.

Francino

'83 DEC -5 14:12

BOC  
MONTREAL  
MESSENGER

CENTRE PRÉ-ARCHIVAGE  
1984 03 02  
M.T.M.S.R.

CONVENTION DE TRAVAIL

ENTRE: PATENAUDE INDUSTRIES INC., dûment constituée en vertu de la loi des Compagnies de Québec, et ayant son siège social et sa principale place d'affaires dans la Cité de Montréal, PROVINCE DE QUEBEC, ci-après appelée "LA COMPAGNIE".

PARTIE DE PREMIERE PART

ET: L'ASSOCIATION des EMPLOYES de la MAISON PATENAUDE INC., ci-après appelée L'ASSOCIATION".

PARTIE DE SECONDE PART

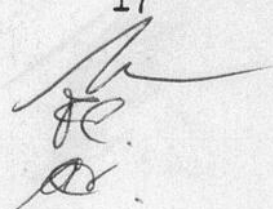
ATTESTE QUE:

Les parties aux présentes ont convenu comme suit:

*[Handwritten signature]*  
J.C.  
D.V.

INDEX

<u>NOMENCLATURE</u>	<u>PAGE</u>
1. BUTS DE LA CONVENTION	1
2. RECONNAISSANCE	1
3. DROITS DE LA DIRECTION	2
4. SECURITE SYNDICALE	3
5. HEURES DE TRAVAIL NORMALES	3,4
6. TEMPS SUPPLEMENTAIRE	4,5
7. FETES STATUTAIRES CHOMBEES ET PAYEES	5,6
8. PERSONNEL DE L'ASSOCIATION	6
9. REGLEMENTS DES GRIEFS	6,7
10. ARBITRAGE	7
11. ANCIENNETE	7,8,9
12. MISE A PIED ET REENGAGEMENT	9,10
13. TRANSFERTS	10
14. POSTES VACANTS	10,11
15. RENVOI	11
16. PRUDENCE	11
17. VACANCES PAYEES	11,12
18. CLASSIFICATION DES EMPLOYES	13
19. ENTENTE	13
20. DISCIPLINE	13
21. PAS DE GREVE OU CONTRE GREVE	13
22. AUGMENTATION DE SALAIRE	14
23. DUREE DE LA CONVENTION	14
24. CONGES SPECIAUX & SOCIAUX	14,15
25. ASSURANCE GROUPE	15
26. RETROACTIVITE	16
27. COTISATION SYNDICALE	16
28. PAUSES	16
29. LANGAGE	16
30. OUTILS	16
31. ASSISTANCE	16
32. ACCIDENT DU TRAVAIL	17
33. TRAVAIL A LA PIECE	17



1. BUTS DE LA CONVENTION

Les intentions et les buts des parties à cette Convention sont de promouvoir et d'améliorer les relations industrielles et économiques entre les employés et la Compagnie, de permettre les négociations collectives méthodiques et d'exposer la Convention fondamentale couvrant les taux de rémunérations, salaires, heures de travail et conditions d'emploi qui doivent être observées par les parties aux présentes. Il est entendu par cette Convention qu'il est du devoir de la Compagnie et de ses employés de coopérer entièrement, individuellement et collectivement à la réalisation du bon roulement des projets productifs de la Compagnie. Toute disposition de cette Convention qui peut ou pourrait entrer en conflit avec les présentes ou futures dispositions des lois fédérales ou provinciales, les arrêtés en conseil ou décrets de tout département gouvernemental ayant juridiction en semblable matière sera par le fait même nulle et sans effet.

2. RECONNAISSANCE

- a) Pour la durée et fins de la présente Convention, la Compagnie reconnaît l'Association comme l'agent exclusif de négociations collectives, pour tous les employés de la Compagnie dans les limites de la présente Convention. Les employés représentés ainsi par l'Association forment le groupe négociateur et les dispositions de la présente Convention ne s'appliquent qu'aux employés de ce groupe.
  
- b) Le terme "EMPLOYES" tel qu'utilisé dans cette convention, inclura tous les employés de la Compagnie occupés à des travaux de production et d'entretien dans l'usine qui sont rémunérés à l'heure ou à la pièce, à l'exception du contremaître de production ainsi que du contremaître de l'inspection du plancher de production et des employés de bureau.

*Handwritten signature and initials:*  
A  
FC  
①

3. DROITS DE LA DIRECTION

L'Association reconnaît que les questions de gestion et de direction de la Compagnie et de la direction de la main-d'oeuvre sont du domaine exclusif de la Compagnie.

Aucune disposition de cette Convention ne sera interprétée de façon à limiter d'aucune manière les pouvoirs de la Compagnie dans l'exercice de ses fonctions de direction. La Compagnie reconnaît que ces fonctions seront exercées de façon conforme avec toutes les dispositions de cette Convention et en respectant le droit de tout employé de présenter un grief dans les matières prévues à cette Convention et dans sa mesure. Sans limiter la généralité de ce qui précède, de la responsabilité pour la Direction, l'opération, l'augmentation, la diminution des affaires, promouvoir, réduire à un grade inférieur, réprimander, congédier des employés pour des raisons valables, après entretien avec les représentants autorisés de l'Association, seront du domaine exclusif de la Compagnie, ainsi que le droit de préparer et de surveiller le travail que doivent faire les employés, de les diriger dans leur ouvrage, de maintenir la discipline, l'ordre et le bon fonctionnement des opérations et de déterminer les produits à être fabriqués, leurs dessins, les méthodes, les procédés et les moyens de fabrication et d'opération, les genres de machines ou outils à être employés, leurs emplacements, la détermination du degré de la production, l'espèce et la qualité des métaux qui doivent constituer les produits ou production ci-haut mentionnés, le tout sujet aux droits de tout employé de poser un grief de la manière, et dans la mesure mentionnée dans cette Convention, sans diminuer directement ou indirectement la latitude des opérations de la Compagnie.



4. SECURITE SYNDICALE

Tous les employés couverts par cette Convention devront comme condition de leur emploi, devenir membre de l'Association des employés de la Maison PATENAUDE INC., dans les trente (30) jours suivant la signature de la Convention. Les nouveaux employés devront devenir membre de l'Association, trente (30) jours après leur engagement et ceci comme condition de leur emploi.

5. HEURES DE TRAVAIL NORMALES

- a) La semaine de travail normale est de 41.0 heures et est déterminée comme suit:

Pour tous les employés payés à l'heure

<u>Equipe de jour:</u>	Lundi	7h.15 à 12h.00
	Mardi	
	Mercredi	et
	Jeudi	12h.30 à 16h.15
	Vendredi	7h.15 à 12h.00
		12h.30 à 14h.35

Aucune pause café dans l'après-midi du vendredi

<u>Equipe de nuit:</u>	Lundi	16h.00 à 21h.00
	Mardi	
	Mercredi	
	Jeudi	21h.20 à 00h.30
	Vendredi	14h.30 à 18h.30
		18h.50 à 22h.00

Aucune pause café pour l'équipe de nuit

Entendu que la prime de nuit est ajustée avec un .40¢ de surplus de l'heure pour tout employé de jour qui sera transféré de nuit.

- b) Dans le but de calculer la paie des employés commençant leur travail en retard les heures seront cédulées et calculées suivant le tableau ci-bas mentionné:

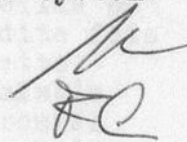
<u>RETARD</u>	<u>PERTE</u>
De 0 à 4 minutes	Nil
De 5 à 18 minutes	18 minutes
De 19 à 30 minutes	30 minutes

6. TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- a) Après huit heures et demie ( $8\frac{1}{2}$ ) de travail sur une même équipe, tout temps additionnel de travail sera rénuméré comme temps supplémentaire. L'employé aura droit à dix minutes de repos payées lorsqu'il sera demandé pour travail supplémentaire.

Le temps supplémentaire sera rénuméré au taux de salaire et demi jusqu'à ce que l'employé ait travaillé onze (11) heures sur une même équipe et au taux de salaire double pour le temps suivant les onze (11) heures. Tout travail accompli le samedi sera rénuméré au taux de salaire et demi pour les sept (7) premières heures et tout travail accompli le dimanche sera rénuméré au taux de salaire double.

- b) Sur tout appel de la Compagnie ou tout représentant de la Compagnie, hors des heures régulières de travail, la Compagnie s'engage à payer temps et demi pour le temps encouru sur semaine et le samedi et temps double le dimanche. Mais elle devra payer un minimum de quatre (4) heures de travail au tarif ci-haut mentionné, sauf pour la maintenance du système de chauffage minimum de deux heures.



Il faut cependant spécifier que la Compagnie ne pourra exiger un employé pour plus de cinq (5) heures le samedi des mois de mai, juin, juillet et août soit de 7h.15 à 12h.15, et de 7h.15 à 14h.45 pour les autres mois de l'année.

- c) Le temps supplémentaire sera payé à tous y compris les employés n'ayant pas terminé leur période de probation.
- d) Le travail supplémentaire sera réparti aussi également que possible dans les départements par classification, par taux et mérite: le travail supplémentaire sera volontaire.
- e) Advenant une panne de chauffage, la Compagnie devra rémunérer les employés un minimum de quatre (4) heures, si la température ne peut être requise à 62°F minimum.

7. FETES STATUTAIRES CHOMEES ET PAYEES

- a) Les jours suivants ou tout jour qui, en vertu d'une loi ou d'un décret est observé au lieu des fêtes mentionnées ci-après, sont considérés comme fêtes légales:

LE JOUR DE L'AN  
LE VENDREDI-SAINT  
LA FETE DE LA REINE  
LA SAINT JEAN-BAPTISTE  
LA CONFEDERATION

LA FETE DU TRAVAIL  
L'ACTION DE GRACES  
LA VEILLE DE NOEL  
LA FETE DE NOEL  
LA VEILLE DU JOUR DE L'AN

Si un employé ne vient pas travailler la veille ou le lendemain de l'une de ces fêtes, cette dite fête ne lui sera pas payée comme le mentionne cette Convention, exception faite d'une raison valable (maladie, température, décès, accident ou toutes autres raisons valables) avec preuves à l'appui.

- b) Tout travail exécuté durant l'un des jours de fêtes chômées et payées est rénuméré au taux de salaire double en plus du paiement de la fête.
- c) Si le jour de congé coïncide avec un samedi ou un dimanche, le jour de fête qui sera observé par la Compagnie sera le lundi suivant de la dite fête ou le vendredi précédent.

Tous les employés de cette Convention seront payés au taux de salaire régulier pour les heures qui auraient été normalement travaillées le jour de cette fête légale mentionnée dans le paragraphe 7a).

- d) Les fêtes chômées et payées aux employés ayant complété leur période de probation de quarante-cinq (45) jours ouvrables.

8. PERSONNEL DE L'ASSOCIATION

Le Comité de l'Association convient de donner avis par écrit promptement à la Direction de la Compagnie des noms de ses membres du Comité de l'Association et de lui donner avis de tout changement.

9. REGLEMENTS DES GRIEFS

Les griefs seront traités en tout temps par les représentants de l'administration et le Comité de BONNE ENTENTE.

- a) Toutes questions qu'un employé désire soulever avec la Compagnie sera soulevée d'abord par l'employé ou à son option par un membre du Comité de BONNE ENTENTE dans un délai maximum de trente (30) jours, avec le contremaître concerné qui rendra sa décision dans un délai de deux (2) jours de travail. Si la question n'est pas réglée, elle sera soumise au Comité de BONNE ENTENTE concerné.

- b) Le Comité de l'Association peut soumettre la question au Gérant du Personnel mais il doit faire un effort sérieux pour régler la question avec le représentant du département approprié avant qu'un grief formel ne soit soumis.
- c) Si la question n'est pas réglée par la procédure ci-haut mentionnée en dedans de cinq (5) jours de travail, elle sera soumise par écrit au Gérant du Personnel comme grief. Les griefs seront discutés par les représentants de la Compagnie et le Comité de BONNE ENTENTE.
- d) Toutes les décisions qui sont prises par les représentants de la Compagnie et le Comité de BONNE ENTENTE et qui constituent des règlements de griefs seront finales et lieront les deux (2) parties à cette Convention.
- e) Tout grief sera réglé en dehors des heures de travail, sauf dans les cas de rencontre avec l'employeur.

10. ARBITRAGE

- a) Si les représentants de la Compagnie et le Comité ne réussissent pas à s'entendre sur une question d'interprétation ou de transgression de cette Convention, chaque partie pourra sur demande, dans un délai maximum de trente (30) jours, soumettre la question à l'arbitrage selon les stipulations du Code du Travail.
- b) L'arbitre ne peut modifier la présente Convention en faveur de l'une ou de l'autre des parties, l'arbitre devra totalement être impartial dans tous les cas.

11. ANCIENNETE

- a) L'ancienneté est la durée du service continu à l'emploi de la Compagnie.



- b) 1- PERIODE D'ESSAI - Un employé est considéré comme à l'essai tant qu'il n'a pas complété une période de probation de quarante-cinq (45) jours travaillés au service de la Compagnie. Une fois qu'il a complété sa période de probation, l'employé acquiert son droit d'ancienneté à compter de la date de son embauchage.

2- Tout employé en période de probation ne peut exercer aucun droit d'ancienneté et la résiliation de son emploi ne peut faire l'objet d'un grief. Cependant, il jouit des autres droits et privilèges prévus par la Convention, à moins qu'il n'en soit stipulé autrement.

c) CONVENTION ET ACCUMULATION DE L'ANCIENNETE

Un employé conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants:

- 1- Absence pour accident de travail ou maladie industrielle reconnue comme telle selon les dispositions de la loi des Accidents du Travail, ou jusqu'au moment où il est déclaré invalide par un médecin compétent.
- 2- Dans le cas d'une mise-à-pied n'excédant pas douze (12) mois.
- 3- Absence pour accident ou maladie non couvert par la loi des Accidents du Travail, pour la durée de cette Convention.
- 4- Pour la durée d'une absence sans solde autorisée par la Compagnie.

d) PERTE D'ANCIENNETE

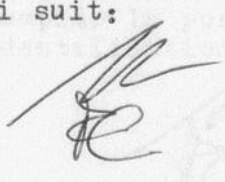
Un employé perd son ancienneté et son emploi pour les raisons suivantes:

- 1- Abandon volontaire de son emploi (démission).
- 2- Congédiement pour cause inacceptable suivant les dispositions de cette Convention.

*Handwritten signature*  
FE.

- 3- Absence du travail pendant plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs sans avoir avisé la Compagnie et avoir donné une raison satisfaisante de son absence à la direction.
  - 4- Mise-à-pied pour une période excédant douze (12) mois.
  - 5- Si, lorsqu'il y a une mise-à-pied d'un employé et qu'il ne communique pas avec la Compagnie dans les trois (3) jours ouvrables de son rappel, pour confirmer son intention de revenir au travail, ou qu'il ne revient pas au travail dans les cinq (5) jours de la transmission du dit avis, excepté s'il fournit une raison jugée valable par la Compagnie. L'avis de rappel est transmis à l'employé sous pli recommandé à sa dernière adresse connue par la Compagnie: Copie de cet avis est envoyée au secrétaire de l'Association.
  - 6- Lorsque rétabli, suite à un accident ou une maladie industrielle, il ne revient pas au travail dans les délais prévus par le médecin traitant, dans les quinze (15) jours, la Compagnie pourra refuser de le réembaucher.
- e) Dans les trente (30) jours suivant la signature de la présente convention, une liste d'ancienneté doit être affichée en permanence dans un endroit accessible à tous les salariés et cette liste indique le nom des salariés et l'ancienneté. Une copie de cette liste doit être fournie à l'Association et corrigé dans les trois (3) mois à la demande.

12. MISE A PIED REENGAGEMENT

- a) Dans le cas d'une réduction de personnel, les employés en période probation sont les premiers mis-à-pied. Si d'autres mises-à-pied deviennent nécessaires, l'on procède selon l'ordre inverse d'ancienneté dans la classification où survient la mise-à-pied, sous réserve de ce qui suit:
- 

- b) Un employé déplacé de son occupation, par suite d'une réduction de la main-d'oeuvre ou des activités dans son département, a le droit de se prévaloir de son ancienneté pour déplacer (bumper) tout employé ayant moins d'ancienneté que lui, et remplissant une occupation comportant un taux de salaire égal ou inférieur à la sienne à condition qu'il puisse en remplir les exigences normales; et il gardera son même taux de salaire.
- c) Sauf dans des circonstances hors de son contrôle, la Compagnie avise l'Association au moins cinq (5) jours ouvrables avant la date effective d'une mise-à-pied, et donne le même avis à l'employé concerné.
- d) L'employé mis-à-pied "pour manque d'ouvrage" qui est rappelé par la Compagnie dans les douze (12) mois, aura son salaire indexé d'après les augmentations encourues depuis sa mise-à-pied.
- e) En cas de mise-à-pied, le président et le secrétaire de l'Association pourront déplacer tout employé ayant plus d'ancienneté qu'eux, à condition qu'ils puissent en remplir les exigences normales.

13. TRANSFERTS

Dans le cas où un employé désirerait être transféré d'un département à un autre, il peut en faire la demande à la direction par l'entremise du Gérant des Relations Industrielles. Il peut faire part de son désir à son contremaître. Si l'employé mérite un tel changement et s'il y a une vacance dans le département dans lequel il désire être transféré, une considération sérieuse doit être accordée au dit employé avant qu'un nouvel employé soit embauché pour remplir cette vacance.

14. POSTES VACANTS

Advenant que la Compagnie désire remplir un poste vacant dans un emploi existant ou un poste dans un nouvel emploi, pour une durée de quinze jours ouvrables ou plus, la procédure suivante s'applique:

- a) Le poste est affiché pendant deux (2) jours ouvrables au tableau d'affichage. L'avis indique: le salaire, les qualifications nécessaires pour remplir le poste, l'équipe, le nom du contremaître, l'identification de la machine.



- b) Un employé peut postuler en signant la formule appropriée et en la remettant à son contremaître suivant le délai mentionné ci-dessus: une copie de cette formule est remise au président de l'Association.
- c) Le candidat le plus ancien est assigné au poste vacant, à la condition qu'il puisse remplir les exigences de l'emploi. L'employé désigné aura un essai de deux (2) jours continus avec toute l'assistance nécessaire à favoriser l'adaptation au poste, avec le droit de retourner à son ancien poste.

15. RENVOI

La Compagnie notifiera le Comité de l'Association de la raison du renvoi de tout employé auquel la présente Convention s'applique en même temps que l'employé sera notifié de son renvoi. Le renvoi d'un membre du Comité de l'Association ne se fera que par le Gérant des Relations Industrielles.

16. PRUDENCE

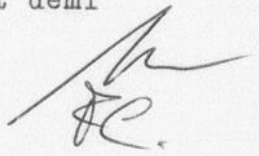
Les parties à cette Convention s'efforceront de maintenir un niveau de prudence élevé pour éliminer autant que possible les accidents industriels. La Compagnie s'engage en outre à se conformer aux normes de sécurité de la C.A.T.

17. VACANCES PAYEES

La Compagnie donnera aux employés des vacances payées conformément au tableau suivant:

jusqu' à 4 ans .....	4%	du salaire annuel gagné
4 ans à 10 ans .....	7%	du salaire annuel gagné
10 ans à 20 ans .....	8%	du salaire annuel gagné
20 ans et plus .....	10%	du salaire annuel gagné

- a) Les employés ayant droit à un mois de vacances ne pourront les prendre consécutivement que sur approbation écrite de la Compagnie, à un mois et demi d'avis (45) jours pour tous les employés.



- b) La paie de vacances pour les employés qui ont reçu des indemnités de la Commission des Accidents du Travail ou de l'assurance collective sera calculée sur la base de ce qu'aurait été leur rémunération brute normale s'ils avaient travaillé durant cette période d'éligibilité aux dites indemnités.
- c) La période de service continu donnant droit aux vacances ci-haut mentionnées est au 1er mai de l'année courante.
- d) Entendu que toute absence autorisée et signée par la Compagnie ne constituera pas une interruption de service continu.
- e) La Compagnie se réserve le droit de cesser totalement ou partiellement ses opérations pendant une période de deux (2) semaines continues durant l'été (entre le 1er juillet et le 15 août) pour permettre aux employés de prendre leurs vacances.  
Ceux qui ont droit à deux (2) semaines ou moins de vacances doivent les prendre durant cette fermeture. Une telle décision devra être soumise par la Compagnie pour être affichée avant le 30 avril.
- f) Si une fermeture totale n'a pas lieu ou si après une telle fermeture un employé a encore des vacances à son crédit, dans tous les cas, les employés choisissent par ordre d'ancienneté départementale leurs dates individuelles de vacances avant le 15 avril de l'année courante.
- g) Les vacances doivent être prises entre le 1er mai de l'année courante, et le 30 avril de l'année suivante, et en aucun cas, ne peuvent être cumulatives.
- h) Entendu que si un employé est remercié de ses services par la Compagnie ou quitte de lui-même, il sera rémunéré proportionnellement au tableau de la Convention (17) pour vacances payées. En cas de décès, ses crédits de vacances seront payés à sa succession.



18. CLASSIFICATION DES EMPLOYES

La classification des employés est laissée à la discrétion de la Compagnie. Entendu que lorsqu'il y aura temps supplémentaire avec dix (10) employés et plus il y aura un inspecteur de plancher.

19. ENTENTE

Les parties conviennent qu'elles peuvent, par entente mutuelle, se rencontrer en tout temps, avant la fin de cette Convention pour y mettre fin dans le but de négocier et signer une autre Convention nécessitant des modifications.

20. DISCIPLINE

L'Association reconnaît à la Compagnie le droit de discipliner ses employés pour manquement aux règlements de la Compagnie qui font partie intégrale de la Convention. Rien dans cette Convention ne doit affecter le droit de la Compagnie de renvoyer un employé pour une raison valable. La Compagnie s'engage d'aviser l'Association par écrit des infractions de l'employé avant une mise-à-pied ou renvoi.

21. PAS DE GREVE OU CONTRE-GREVE

L'Association s'engage à ce qu'il n'y ait pendant la durée de la Convention présente, ni grève sur le tas, ni ralentissement de travail complet ou partiel et la Compagnie s'engage à ce qu'il ait pas de lock-out ou contre-grève.

Les coupables d'une telle infraction seront sujets à un renvoi immédiat. Cette clause sera respectée et aussi longtemps que la Compagnie respectera son engagement stipulé dans la Convention de travail.

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

22. AUGMENTATION DE SALAIRE

Les augmentations de salaire sont applicables aux employés qui ont terminé leur période de probation, soit une période de quarante-cinq (45) jours consécutifs travaillés pour la Compagnie.

23. DUREE DE LA CONVENTION

La présente Convention entrera en vigueur le 1er novembre 1982 et aura pleine force et effet jusqu'au 31 mars 1984. Aucune augmentation de salaire sera accordée pour la durée du présent contrat. Les négociations pour le renouvellement de la dite convention devront débuter entre le 90e jour et le 60e jour précédant la date d'expiration de la présente Convention collective.

La présente Convention collective sera en vigueur lors des négociations et jusqu'à ce qu'une nouvelle soit signée, à moins que l'employeur ait acquis son droit au lock-out ou l'Association son droit de grève.

24. CONGES SPECIAUX ET SOCIAUX

a) Tout employé ayant un (1) an de service continu ou plus avec la Compagnie aura droit à trois (3) jours de congés payés.

1- Lors de son mariage à la condition qu'il s'agisse de jours ouvrables.

2- Lors du décès de son conjoint, père, mère, l'un de ses enfants, frères, soeurs, grands-parents, beaux-parents, beaux-frères, belles-soeurs, brues, gendres à la condition qu'il s'agisse de jours ouvrables entre le décès et les funérailles inclusivement.

3- Devoir de jury. Les employés qui doivent agir comme jury seront payés, la différence entre leur rémunération ordinaire et le montant qu'ils reçoivent comme jury durant la période de temps qu'ils agissent comme tels. Maximum sera de un employé tous les trois mois avec 45 jours d'approbation.

b) Tout employé ayant six (6) mois de service continu ou plus avec la Compagnie aura droit à un (1) jour de congé payé;

1- Lors de son mariage à la condition qu'il s'agisse d'un jour ouvrable.

2- Lors du décès d'un grand-parent, frère, soeur, beau-frère, belle-soeur, ou beau-parent, le jour des funérailles à la condition qu'il s'agisse d'un jour ouvrable. *+ Père*  
*MÈRE*

c) Tout employé ayant terminé sa période de probation de quarante-cinq (45) jours ouvrables aura droit à trois jours de congé payés lors du décès de son père, mère, conjoint ou un de ses enfants.

d) Cinq (5) jours de maladie chômés et payés par année seront consentis à tout employé ayant complété une année de service continu, toutefois ce congé sera accordé comme suit:

Deux (2) jours ou moins sur appel téléphonique seulement.

Deux (2) à cinq (5) jours: certificat médical exigé.

Si un employé est mis-à-pied pour manque d'ouvrage vingt cinq (25) jours avant la complétation de la 2e année, ses crédits de jours de maladie lui seront payés. Ces journées, si non prises dans l'année, seront payées à la fin de chaque année à la période des fêtes. Cependant ces journées ne seront pas payées aux employés qui auront démissionné ou quitté ou été congédiés par la Compagnie.

25. ASSURANCE GROUPE

Il est entendu que la Compagnie s'engage à payer 50% de l'assurance-groupe. Tout changement relativement à l'assurance-groupe de quelque nature que ce soit, doit être approuvé par la Compagnie et par le Comité de l'Association.

26. RETROACTIVITE

Si une entente n'est pas intervenue entre les deux (2) parties à la fin de toute Convention, les clauses (bénéfices, obligations) de la nouvelle convention prendront effet rétroactif à la fin de la première.

27. COTISATION SYNDICALE

La compagnie accepte de remettre la cotisation quinze (15) jours maximum après la retenue sur la paie.

28. PAUSES

Qu'une période de repos de dix (10) minutes soit allouée l'avant-midi et l'après-midi ainsi que cinq (5) minutes le soir avant de terminer le travail afin de permettre aux employés de nettoyer les machines. Il y aura aussi deux (2) minutes allouées avant le repas du midi.

29. LANGAGE

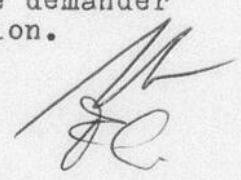
Le chef de département devra parler à son personnel dans un langage respectable.

30. OUTILS

Un machiniste engagé par la Compagnie devra être en possession des outils nécessaires pour accomplir son travail.

31. ASSISTANCE

Le machiniste a le droit en tout temps de demander l'assistance du contrôleur de la production.




32. ACCIDENT DU TRAVAIL

Lors d'un accident de travail, la journée complète de l'accident devra être payée par la Compagnie à l'employé accidenté. Il est entendu que si un employé doit s'absenter de son travail pour assister un accidenté au travail (exemple: accompagner à l'hôpital, à la maison ou autre) celui-ci sera rémunéré à son tarif horaire habituel avec permission des autorités.

33. TRAVAIL A LA PIECE

Pour ce qui est du travail à la pièce, le prix accordé sera laissé à la discrétion de la Compagnie.

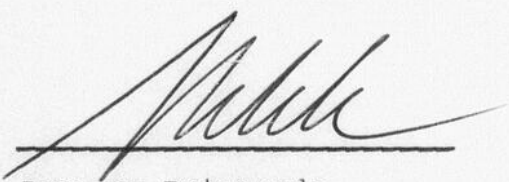


EN FOI DE QUOI, les parties ont signé la présente Convention  
à

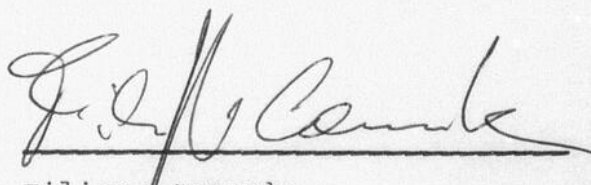
MONTREAL, ce 1<sup>er</sup> ième jour de décembre 1983

PATENAUDE INDUSTRIES INC.

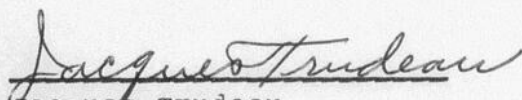
ASSOCIATION DES EMPLOYES DE LA  
MAISON PATENAUDE INDUSTRIES INC.



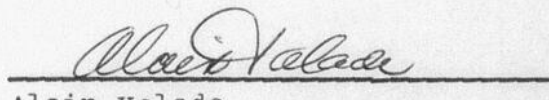
Jacques Patenaude  
Président



Filippo Camarda  
Président



Jacques Trudeau  
Contremaître



Alain Valade  
Secrétaire-trésorier

