



DÉPÔT

3222-7

Dépôt N°: 8, 6 0 1 0 8, 2

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

03222-7

Objet	<input type="checkbox"/> 1ère convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-18646-01
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	85-12-04	86-01-10		85-05-01	87-04-30	17

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Employés du Laboratoire d'Optique de Hull - CSN 84 rue Lois Hull, Qué J8Y 3R4	<input type="checkbox"/> Déposant Laboratoire d'Optique de Hull Inc 421 boul Taché Hull, Qué J9A 1M6
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Fédération des Employés de Services Publics Inc - CSN Att.: M. Alain Emond 258 boul St-Joseph Hull, Qué J8Y 3X8	Région <u>07-01</u> Activité <u>3911 (5)</u> Affiliation <u>1</u>

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

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

Voir au verso pour les codes

Remarques

1. Les copies de cet avis doivent être fournies à:

2. Le nom de l'association et des membres:

3. Les coordonnées de l'association et des membres:

4. Les coordonnées de l'employeur et des salariés:

5. Le nom de l'association est différent de celui de l'association:

6. Le nom de l'association est différent de celui de l'association:

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Céline Carette /sg	86-01-20

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

RECHERCHE

18646-01

CONVENTION COLLECTIVE

INTERVENUE

ENTRE

341 01 01

LE LABORATOIRE D'OPTIQUE DE HULL

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DU LABORATOIRE
D'OPTIQUE DE HULL (CSN)

'86 JAN 10 15 34

BUREAU DU ORGANISATION
GENERAL DU TRAVAIL
MONTREAL

DUREE: DU 1er mai 1985 au 30 avril 1987

F E D E R A T I O N
D E L A
M E T A L L U R G I E

CSN

TABLE DES MATIERES

	<u>PAGE</u>
ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION.....	4
2 RECONNAISSANCE SYNDICALE.....	4
3 JURIDICTION.....	4
4 DROITS DES PARTIES.....	4
5 REGIME SYNDICAL.....	4
6 CONGES POUR AFFAIRES PROFESSIONNELLES ET SYNDICALES.....	5
7 PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEF ET DE MESENTENTE.....	6
8 DROITS SOCIAUX.....	7
9 INTERPRETATION.....	8
10 DEFINITIONS DES TERMES.....	8
11 ANCIENNETE.....	8
12 AFFICHAGE DE POSTE.....	10
13 HEURES DE TRAVAIL.....	10
14 TEMPS SUPPLEMENTAIRE.....	11
15 PAIE.....	12
16 JOUR DE FETE CHOMES ET PAYES.....	12
17 VACANCES.....	13
18 CONGES SOCIAUX.....	14
19 ACCIDENT DE TRAVAIL.....	14
20 ASSURANCES COLLECTIVES.....	15
21 CONGES DE MALADIE.....	16
22 DROITS DE L'EMPLOYE DURANT SON ABSENCE AU TRAVAIL.....	16
23 PREVENTION DES ACCIDENTS.....	16
24 SALAIRES ET CLASSIFICATION.....	17
25 EMPLOYE HANDICAPE.....	17
26 CONGE DE MATERNITE.....	18
27 SECURITE D'EMPLOI.....	19
28 MESURES DISCIPLINAIRES.....	20
29 COPIE DE LA CONVENTION.....	21
30 DISPOSITIONS GENERALES.....	21
31 DUREE DE LA CONVENTION.....	21
32 INVENTAIRE.....	21

TABLE DES MATIERES (SUITE)

		<u>PAGE</u>
ANNEXE A	RE: CLAUSE 5.02.....	
ANNEXE B	RE: ETAT DETAILLE DE LA PERCEPTION.....	
ANNEXE C	LISTE D'ANCIENNETE ET CLASSIFICATION DES EMPLOYES AU 6 MAI 1985.....	
ANNEXE D	CLASSIFICATIONS.....	
ANNEXE E	ECHELLES DE SALAIRES HORAIRES POUR CHAQUE CLASSE D'EMPLOI.....	

ARTICLE 1 JURISDICTION

1.01 La présente convention collective s'applique à tous les employés visés par la certification d'accréditation émise en faveur du Syndicat.

1.02 A moins d'entente contraire écrite entre les parties, en vertu de la Loi sur l'Accréditation des Syndicats, les règles régissant les relations de travail des employés qui ne sont pas visés par la certification collective, sont régies par la Loi sur l'Accréditation des Syndicats et par la Loi sur l'Accréditation des Syndicats, en particulier en ce qui concerne le droit de grève et le droit de faire grève.

ARTICLE 2

ARTICLE 3 DUREE SYNDICALE

3.01 Toute durée syndicale imposée après le jour de la signature des présentes doit, comme condition d'approbation et de maintien de son effet, être approuvée et acceptée par le Syndicat et le Comité d'entreprise dans la durée de la présente convention.

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 Le but de la convention est d'assurer les meilleures conditions de travail possibles aux employés ainsi que leur santé et leur bien-être et de faciliter un règlement équitable des problèmes qui peuvent survenir entre l'employeur et les employés régis par les présentes.

ARTICLE 2 RECONNAISSANCE SYNDICALE

- 2.01 L'employeur reconnaît le Syndicat comme représentant exclusif des employés visés par le certificat et ce pour l'ensemble de leurs relations avec l'employeur.
- 2.02 Toute entente particulière concernant des conditions de travail entre un employé et l'employeur n'est valable que si elle est ratifiée par écrit par le Syndicat.

ARTICLE 3 JURIDICTION

- 3.01 La présente convention collective s'applique à tous les employés visés par le certificat d'accréditation émis en faveur du Syndicat.
- 3.02 A moins d'entente contraire écrite entre les parties, en aucun temps et en aucune circonstance, les tâches régies par cette convention ne sont remplis par des employés qui ne sont pas régis par la présente convention collective, sauf s'ils sont des employés cadres de l'entreprise et qu'il n'y ait pas d'employés pour effectuer le travail en particulier pendant une certaine période nécessaire soit pour le retour de l'employé qui exécutait un travail spécialisé ou pour permettre d'entraîner un nouvel employé.

ARTICLE 4 DROITS DES PARTIES

- 4.01 Le Syndicat reconnaît le droit de l'employeur à l'exercice de ses fonctions de direction, d'administration et de gestion, de façon compatible avec les dispositions de la présente convention. L'employé qui se croit lésé par l'exercice des droits de gérance peut faire un grief.
- 4.02 La convention collective prévaut sur tout règlement de régie interne de l'employeur.
- 4.03 A moins d'une stipulation expresse au contraire ou d'entente écrite entre les parties dans la présente convention, les employés conservent tous les privilèges, avantages et droits acquis dont ils jouissent actuellement.

ARTICLE 5 REGIME SYNDICAL

- 5.01 Tout nouvel employé embauché après la date de la signature des présentes doit, comme condition d'embauche et du maintien de son emploi, adhérer au Syndicat et en demeurer membre pour toute la durée de la présente convention.

- 5.02 Le jour de l'embauche d'un nouvel employé, l'employeur informe de vive voix et en lui remettant de main à main la lettre prévue à l'annexe A qu'il doit rencontrer le même jour le représentant du Syndicat sur les heures de travail, pour une période de trente (30) minutes et ce, sans perte de salaire, afin que le Syndicat puisse lui remettre une copie de la convention collective et lui faire signer sa carte d'adhésion.

Le moment choisi pour cette rencontre est convenu par entente mutuelle entre le représentant syndical et le supérieur de l'employé concerné. Le supérieur immédiat ne peut refuser le moment proposé sans motif sérieux.

- 5.03 L'employeur retient hebdomadairement sur la paie de chaque employé les cotisations fixées par le Syndicat ou un montant égal à celles-ci et remet au trésorier du Syndicat, dans les cinq (5) jours de la retenue, les sommes ainsi perçues.

Avec chaque remise, l'employeur fournit en quatre (4) copies un état détaillé comprenant les renseignements prévus à l'annexe B.

- 5.04 L'employeur perçoit de tout nouvel employé le droit d'entrée fixé par le Syndicat et il en fait aussitôt remise au Syndicat.

- 5.05 L'employeur indique sur les formules T4 - TP4 le montant déduit à titre de cotisation syndicale.

- 5.06 Lors de l'engagement de tout nouvel employé, l'employeur s'engage à fournir par écrit au secrétaire du Syndicat, les noms et prénoms, l'adresse, le traitement, le statut ainsi que la date d'entrée en service. L'employeur transmet les changements de fonction et la liste des employés qui ont quitté le service de l'employeur.

- 5.07 L'employeur met à la disposition exclusive du Syndicat un tableau d'affichage d'une grandeur de trois (3) pieds par trois (3) pieds qui est situé dans la salle prévue pour le dîner. Il est entendu que les avis affichés ne devront aucunement contenir des textes préjudiciables à l'employeur, ou à ses représentants et ne concerner que les activités des employés.

- 5.08 Le Syndicat a le droit de distribuer tout document à ses membres sur les lieux de travail, mais seulement durant les périodes de pauses ou de repas. Ceci ne doit aucunement avoir pour effet de ralentir la production.

ARTICLE 6 CONGES POUR AFFAIRES PROFESSIONNELLES ET SYNDICALES

- 6.01 L'employeur reconnaît au président ou au secrétaire ou à un mandataire le droit de s'occuper des affaires syndicales (incluant griefs et mécontentes) durant les heures de travail, après en avoir avisé le supérieur immédiat et ce pour une période maximum de quarante-cinq (45) minutes à la fois. Cette période est prolongée à la demande du Syndicat. Cette prolongation ne peut être refusée sans raison valable.

De ce fait, le président ou le secrétaire ou le mandataire ne perdent aucun droit quant au traitement, avantages et privilèges prévus par les présentes et ne doivent être nullement importunés ou subir de tort pour leurs activités comme telles.

- 6.02 Les représentants autorisés dont la présence est nécessaire peuvent, après avoir avisé leur supérieur immédiat, s'absenter de leur travail, et ce, pour la période de temps requise, sans perte de traitement, à l'occasion de:
- a) la négociation et la conciliation de la convention collective (y compris l'arbitrage si tel était le cas): trois (3) représentants pour la première (lière) convention et deux (2) représentants par la suite.
 - b) discussions relatives à des griefs ou à des mécontentes: au maximum deux (2) représentants.
 - c) d'auditions de griefs ou de mécontentes par l'arbitre: deux (2) représentants en plus des témoins convoqués par subpoena selon le temps demandé par l'arbitre.
 - d) d'audition devant le Commissaire du travail ou le Tribunal du travail: deux (2) représentants en plus des témoins et ce sans solde.
- 6.03 Deux (2) représentants autorisés peuvent, après avis de trois (3) jours donné à l'employeur, s'absenter pour participer à des journées d'étude, pour un maximum de dix (10) jours par année, le tout sans solde.
- 6.04 Le président du Syndicat ou son représentant peut être accompagné par un membre du comité exécutif pour discuter de tout sujet professionnel ou syndical avec l'employeur.
- 6.05 Pour toute discussion ayant trait à l'interprétation de la convention collective, tout membre du Syndicat doit être accompagné d'un représentant syndical lors d'une convocation ou d'une rencontre chez un représentant de l'employeur.
- 6.06 Tout membre du Syndicat choisi pour siéger à une des instances de la CSN peut se libérer sans solde, pour un maximum de trois (3) jours par événement mais n'excédant pas quinze (15) jours par année, après avoir avisé son supérieur immédiat trois (3) jours à l'avance. Il ne pourra y avoir plus d'un membre absent du travail par événement.
- 6.07 Tout employé qui prend un congé sans solde dans les cas mentionnés aux articles précédents, conserve tous les autres droits prévus par la convention collective comme s'il était demeuré au travail.

ARTICLE 7 PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEF ET DE MESENTENTE

- 7.01 C'est le ferme désir des parties de régler équitablement et dans le but bref délai possible, tout grief ou mécontente relatif au traitement et aux autres conditions de travail pouvant survenir au cours de la durée des présentes.

- 7.02 Tout employé accompagné d'un représentant syndical de son choix, avant de soumettre un grief ou une mécontente, peut tenter de solutionner le litige avec son supérieur immédiat. A défaut d'entente, l'employeur et le Syndicat doivent se conformer à la procédure suivante:
- a) Le Syndicat soumet par écrit au supérieur immédiat de l'employé le grief ou la mécontente dans les ---quinze (15) jours ouvrables de l'incident ou de la connaissance qu'il en a eue. Cet écrit comprend une description sommaire du litige et la conclusion recherchée. L'employeur doit communiquer sa décision par écrit au Syndicat et à l'employé dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la date du grief.
- b) Si la décision de l'employeur n'est pas rendue dans les cinq (5) jours ouvrables, ou encore si cette décision n'est pas satisfaisante, le grief (et/ou la mécontente) est alors soumis à l'arbitrage par le Syndicat suivant les dispositions du Code du Travail de la Province de Québec dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent.
- 7.03 Tous les délais ci-haut mentionnés excluent les samedis, dimanches, les jours fériés, le jour de la présentation du grief ou de la mécontente.
- 7.04 Un employé, un représentant syndical qui présente un grief ne doit nullement être pénalisé, importuné ou inquiété à ce sujet par un supérieur.
- 7.05 Les parties, d'un commun accord, peuvent par écrit, déroger de la présente procédure quant aux délais concernés ou à l'ordre à suivre.
- 7.06 Un erreur technique dans la soumission écrite d'un grief n'entraîne pas son annulation; cependant les délais sont de rigueur.
- 7.07 Les frais du président du tribunal d'arbitrage des griefs ou mécontentes sont répartis en égale proportion entre les parties.

ARTICLE 8 DROITS SOCIAUX

8.01 Non discrimination

L'employeur n'exerce ni directement, ni indirectement, de contraintes, menaces, discrimination ou distinctions injustes contre un employé à cause entre autres de sa race, de son origine ethnique, de sa nationalité, de ses croyances, de son sexe, de son orientation sexuelle, d'un handicap physique, de ses opinions, de ses actions politiques, de son statut syndical, de sa langue ou de l'exercice d'un droit ou de l'accomplissement d'une obligation que lui reconnaît ou impose la présente convention collective ou la loi.

- 8.02 Les parties sont d'accord à l'effet que le féminin comprend le masculin et que la masculin comprend le féminin.

ARTICLE 9 INTERPRETATION

- 9.01 Les annexes et lettres d'entente font partie intégrante de cette convention.
- 9.02 Les dispositions de cette convention doivent être lues et interprétées dans leur ensemble.
- 9.03 Néanmoins, la nullité de n'importe laquelle clause de la convention ou partie de clause, parce qu'elle est contraire aux dispositions de toute ordonnance, décret ou loi d'ordre public, n'entraîne pas la nullité de cette convention mais uniquement la nullité de cette clause ou partie de cette clause.

ARTICLE 10 DEFINITIONS DES TERMES

L'expression "employé" autant au masculin qu'au féminin, au singulier qu'au pluriel, signifie et comprend les employés ci-après définis:

- 10.01 "Employé à l'essai" ou "à temps partiel":
Tout employé qui n'a pas complété soixante (60) jours travaillés à l'intérieur d'une période de douze (12) mois au service de l'employeur. L'employé à temps partiel ne devra pas effectuer plus de vingt (20) heures de travail par semaine. L'employé "à l'essai" ou "à temps partiel" est convert par toutes les dispositions de la présente convention, sauf celles concernant le droit à la procédure des griefs en cas de renvoi et celles relatives aux congés fériés, de maladie et de l'assurance collective. Dans ces cas, l'employeur doit donner à cet employé un avis de départ écrit d'au moins cinq (5) jours ouvrables. Copie de cet avis doit être envoyée au Syndicat.
- 10.02 "Employé régulier":
L'employé régulier désigne tout employé qui a complété la période d'essai prévue à la présente convention.
- 10.03 "Supérieur immédiat" désigne le gérant du laboratoire ou son représentant.

ARTICLE 11 ANCIENNETE

- 11.01 Pour les fins d'application de la présente convention, l'ancienneté signifie et comprend la durée totale en années, en mois et en jours de service pour l'employeur de tout employé régi par les présentes. L'ancienneté de tout employé débute à compter de la date du premier (1er) jour de travail pour le compte de l'employeur.
- 11.02 L'employé perd son emploi dans les cas suivants:
- a) départ volontaire; l'employé devra signer une formule ~~à l'employeur~~ au moment où il annonce son départ;
 - b) congédiement pour cause;
 - c) absence de plus de cinq (5) jours ouvrables consécutifs sans préavis ou motif suffisant;
 - d) refus de reprendre le travail sans motif suffisant dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception d'un avis écrit le rappelant au travail pour une période continue d'au moins trois (3) mois, il incombera à l'employé d'aviser l'employeur de sa nouvelle adresse.

11.03 Pour les fins d'application des dispositions de la présente convention, les absences prévues par la convention ou autrement autorisées par l'employeur ne constituent pas une interruption de service.

11.04 L'annexe C de la présente convention constitue, à la date de la signature de cette dernière, la liste officielle d'ancienneté des employés au service de l'employeur, à cette même date.

Cette liste doit être affichée par l'employeur au plus tard quinze (15) jours après l'entrée en vigueur de cette convention. Elle demeure affichée pendant toute la durée de la convention et elle est révisée à tous les trois (3) mois par l'employeur.

Tout employé qui se croit lésé par une modification à cette liste, peut faire un grief conformément aux dispositions de la convention collective.

11.05 Advenant la nécessité de procéder à des mises à pied, l'employeur doit procéder selon l'ordre inverse d'ancienneté dans la classification affectée.

L'employé ainsi délogé peut exercer son droit d'ancienneté et exiger d'être replacé dans une autre classification en déplaçant l'employé ayant le moins d'ancienneté, pourvu qu'il puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche.

Dans le cas d'une mise à pied, chaque employé délogé peut exercer son droit d'ancienneté à la manière décrite plus haut, pourvu qu'il y ait un employé d'une autre classification dont le droit d'ancienneté soit moindre que le sien. Ce droit de déplacer un employé dont l'ancienneté est moindre peut s'exercer dans les cas de mise à pied. Les employés des classes 1-2-3-3A-4-5 et 5A malgré leur ancienneté ne peuvent pas déloger un employé des classes 6-6A-7-7A et 8. Les employés des classes 6-6A-7-7A et 8 malgré leur ancienneté ne peuvent pas déloger un employé des classes 1-2-3-3A-4-5 et 5A. Cependant, dans l'éventualité où un poste visé dans le présent paragraphe aura été aboli, l'employeur et le Syndicat auront le loisir de reclasifier le ou les employés qui ont perdu leur emploi par ordre d'ancienneté.

L'employé affecté à une autre classification en vertu des paragraphes précédents, ne peut subir de diminution de salaire, et il continue de conserver et d'accumuler son ancienneté. Si son salaire est plus élevé que celui prévu à l'échelle de sa nouvelle classification, il ne pourra progresser dans sa nouvelle échelle; toutefois, l'employé concerné aura droit aux augmentations générales statutaires prévues à la présente convention.

11.06 Tout employé doit être avisé de sa mise à pied cinq (5) jours ouvrables avant qu'elle ne se produise et le Syndicat en est avisé au même moment. Cette disposition ne s'appliquera pas dans le cas d'un événement de force majeure.

- 11.07 Tout employé mis à pied conserve son statut d'employé et peut en tout temps postuler le poste lors d'un affichage prévu à l'article 12.
- 11.08 En cas de rappel au travail ou de réembauchage, l'employeur doit procéder selon l'ordre d'ancienneté pourvu que cet employé puisse remplir les exigences de la tâche déterminées par entente entre les parties.

ARTICLE 12 AFFICHAGE DE POSTE

- 12.01 L'employeur affiche tout poste vacant ou nouvellement créé pour une période de cinq (5) jours. Les employés intéressés doivent faire part, par écrit, dans ce délai, de leur candidature et l'employeur doit leur fournir les formules nécessaires à cette fin.
- 12.02 Tout poste vacant ou nouvelle position créée pour une période n'excédant pas vingt (20) jours ouvrables ne sont pas sujets à l'affichage, tel que prévu au paragraphe précédent.
- 12.03 L'avis doit indiquer le titre de la fonction, la description de la tâche conformément à la classification et sa durée s'il s'agit d'un poste vacant pour une courte période.
- 12.04 L'employeur doit accorder le poste à l'employé ayant le plus d'ancienneté pourvu qu'il puisse remplir les exigences normales de la tâche ou de la classification.
- 12.05 Dans tous les cas mentionnés aux paragraphes précédents, l'employé a droit à une période d'adaptation de trente (30) jours travaillés. Après cette période d'adaptation, c'est à l'employeur qu'incombe la preuve que l'employé ne peut accomplir les exigences normales de la tâche ou de la classification; les mêmes dispositions s'appliquent dans le cas où l'employeur mettrait fin à la période d'adaptation avant les trente (30) jours travaillés.
- 12.06 L'employé aura droit à un ajustement de salaires selon la nouvelle classification après la période d'adaptation de trente (30) jours travaillés.

ARTICLE 13 HEURES DE TRAVAIL

- 13.01 La semaine normale de travail s'étend du lundi au vendredi inclusivement. L'employeur garantit quarante (40) heures de travail à tous les employés, réparties selon la journée normale de travail de huit (8) heures comprise entre 07.30 h. et 16.00 h.

Malgré ce qui précède, les employés affectés à l'expédition et à la réception des commandes ainsi que le magasinier travaillent selon une journée normale de huit (8) heures comprises entre 08.00 h. et 17.00 h. Ces employés ont une période de dîner d'une (1) heure, répartie entre 11.30 h. et 12.30 h.

Malgré ce qui précède, il est entendu que la journée normale de travail de la secrétaire commis-comptable est comprise entre 08.30 h. et 17.00 h.

- 13.02 Tout employé a droit à une période de repas de trente (30) minutes, répartie après entente entre 11.30 h. et 12.30 h.

Malgré ce qui précède, tout employé a droit à une période de dîner de quarante-cinq (45) minutes le vendredi, et ce sans réduction de salaire.

- 13.03 Les employés ont droit à deux (2) périodes de repos; la première (1ère) d'une durée de quinze (15) minutes dans le milieu de l'avant-midi et la deuxième (2ième) d'une durée de quinze (15) minutes est prise dans le milieu de l'après-midi. Tous les employés prennent ces périodes de repos ensemble au même moment, dans leur salle, sauf les employés affectés à l'expédition et à la réception des commandes ainsi que le magasinier.

Dans le cas de ces derniers, une rotation s'effectue afin qu'il y ait toujours un employé au travail et disponible afin de prendre les appels téléphoniques.

Dans des circonstances exceptionnelles, la période de repos pourra être retardée pour un maximum de quinze (15) minutes, et ce pour tous les employés en même temps.

ARTICLE 14 TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 14.01 Tout travail fait, à la demande de l'employeur, en dehors de la semaine et/ou de la journée régulière de travail, est considéré comme du temps supplémentaire et payé de la façon suivante:

- a) au taux et demi (150%) de son salaire régulier en règle générale;
- b) au taux double (200%) de son salaire régulier pour tout travail exécuté un dimanche;
- c) au taux double (200%) de son salaire régulier pour tout travail effectué durant un congé férié, et ce en plus du paiement du congé.

Les employés qui travaillent immédiatement après les heures régulières de travail de la journée sont payés pour un minimum d'une demi-heure ($\frac{1}{2}$ heure).

- 14.02 Le travail en temps supplémentaire est facultatif en tout temps. Tout temps supplémentaire est fait par les employés qualifiés qui, normalement, font ce travail, et est réparti sur une base de rotation de façon à obtenir une répartition équitable de ce surtemps entre ces employés. Aucune sanction n'est prise contre un employé qui refuse de faire du travail supplémentaire.

- 14.03 S'il y a rappel au travail alors que l'employé a terminé son quart de travail depuis quinze (15) minutes, l'employé concerné est rémunéré au taux de temps et demi, avec une garantie de trois (3) heures à taux de temps et demi.
- 14.04 Le paiement du travail en temps supplémentaire est effectué sur la paie courante.

ARTICLE 15 PAIE

- 15.01 La paie est distribuée au plus tard le jeudi à 14.00 h. de chaque semaine, à tous les employés régis par la présente convention.
- 15.02 L'employeur doit remettre à l'employé le jour de sa paie un bulletin contenant les mentions suivantes:
1. le nom de l'employeur,
 2. les nom et prénom de l'employé,
 3. l'identification de l'emploi de l'employé,
 4. la date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement,
 5. le nombre d'heures payées au taux normal,
 6. le nombre d'heures supplémentaires,
 7. la nature et le montant des primes, indemnités, allocations ou commissions versées,
 8. le taux du salaire,
 9. le montant du salaire brut,
 10. la nature et le montant des déductions opérées,
 11. le montant du salaire net versé à l'employé.

ARTICLE 16 JOUR DE FETE CHOMES ET PAYES

- 16.01 Les employés ont droit à treize (13) jours fériés chômés et payés, quel que soit le jour de la semaine avec lequel ils coïncident. Les treize (13) jours sont les suivants:
1. Le jour de l'An
 2. Le lendemain du Jour de l'An
 3. Le Vendredi Saint
 4. Le lundi de Pâques
 5. La fête de Dollard
 6. La fête nationale des Québécois
 7. Le 1er juillet
 8. La fête du Travail
 9. L'Action de Grâces
 10. La veille de Noël
 11. Noël
 12. Le lendemain du jour de Noël
 13. La veille du Jour de l'An
- 16.02 Lorsqu'un jour férié tombe un samedi ou un dimanche, l'employé ne perd pas ce congé, il est reporté au premier (1er) jour ouvrable suivant.
- 16.03 Lorsqu'un jour férié tombe pendant la période de vacances d'un employé, ledit employé a droit à une journée de vacances additionnelle rémunérée à son taux régulier.
- 16.04 Tout employé reçoit, pour chaque jour férié énuméré ci-dessus, une somme équivalente à son traitement pour une journée régulière de travail, incluant les primes.

- 16.05 Pour bénéficier d'un jour férié, l'employé doit ne pas s'être absenté du travail, sans l'autorisation de l'employeur ou sans raison valable, la veille ou le lendemain de ce jour.

ARTICLE 17 VACANCES

17.01 Admissibilité:

- a) Tout employé régi par la présente convention collective a droit, après un (1) an d'ancienneté jusqu'à cinq (5) ans d'ancienneté, à des vacances annuelles payées d'une durée minimum de deux (2) semaines; et s'il n'a pas un (1) an d'ancienneté, à un congé annuel continu d'une durée minimum d'autant de journée qu'il a de mois de calendrier de service continu avec un maximum de dix (10) jours ouvrables payés.
- b) Tout employé régi par la présente convention qui a cinq (5) ans d'ancienneté, a droit à une troisième (3ième) semaine de vacances payées selon l'article 17.03 qui suit.
- c) Tout employé régi par la présente convention qui a dix (10) ans d'ancienneté, a droit à une quatrième (4ième) semaine de vacances payées selon l'article 17.03 qui suit.
- 17.02 Pour toutes les vacances annuelles, la période de l'ancienneté d'un employé donnant droit à de telles vacances s'établit du premier (1er) juillet d'une année au trente (30) juin de l'année suivante.
- 17.03 La rémunération de vacances est basée sur le traitement (salaire hebdomadaire) de l'employé au moment où il prend ses vacances.

- 17.04 Le choix des vacances est fait par les employés, par ancienneté, entre le quinze (15) avril et le trente (30) avril de chaque année. L'employé qui prendra ses vacances avant cette date devra aviser l'employeur un (1) mois à l'avance.

Il ne peut y avoir plus d'un employé de la même classification en vacances en même temps. L'employeur affiche les vacances des employés au plus tard le premier mai selon le choix de chaque employé et de son ancienneté.

Il est entendu que toutes ces vacances doivent être prises entre le 1er février et le 31 août de chaque année.

Les employés qui ont droit à plus de deux (2) semaines de vacances, ne peuvent en aucun temps prendre cette semaine ou ces semaines à la suite ou immédiatement antérieurement à leurs deux (2) semaines de vacances, à moins d'entente mutuelle avec l'employeur, mais ils peuvent prendre cette semaine ou ces semaines supplémentaires en tout temps au cours de l'année, avec un préavis de deux (2) semaines.

17.06 Tout employé laissant son emploi ou qui est congédié pour cause et qui n'a pas bénéficié de ses vacances, reçoit une allocation correspondante à la somme qu'il aurait reçue s'il avait pris ses vacances à ce moment, plus le pourcentage de ses gains de vacances accumulés à cette date pour l'année en cours.

17.07 L'allocation de vacances doit être remise à chaque employé avant son départ pour la période de vacances.

ARTICLE 18 CONGES SOCIAUX

18.01 Les employés ont droit aux congés suivants, sans perte de traitement, pour tenir compte des situations particulières ci-après mentionnées:

- a) trois (3) jours ouvrables lors de son mariage;
- b) cinq (5) jours ouvrables lors du décès du conjoint ou de la conjointe, ou d'un enfant; malgré ce qui précède, l'employé ne demeurant plus avec le ou la conjoint(e) ne peut bénéficier de cinq jours ouvrables, sauf en ce qui concerne les enfants;
- c) trois (3) jours ouvrables lors du décès de son père, de sa mère, de son frère, de sa soeur;
- d) un (1) jour ouvrable lors du décès de son beau-père, de sa belle-mère;
- e) un (1) jour ouvrable à la naissance d'un enfant et quatre (4) heures lorsque l'enfant quitte l'hôpital;

18.02 Dans tous les cas, l'employé doit prévenir son supérieur immédiat dans les meilleurs délais possibles.

18.03 L'employé concerné par l'un ou l'autre des événements mentionnés à l'article 18.01 obtient, à sa demande, un congé supplémentaire sans solde d'une durée maximale de deux (2) jours ouvrables.

ARTICLE 19 ACCIDENT DE TRAVAIL

19.01 Aucun employé n'est privé de son salaire ou une partie de son salaire par suite d'absence causée par un accident de travail ou une maladie industrielle établi par la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail.

19.02 L'employé reçoit de l'employeur pour une période maximum de six (6) mois à compter de l'accident de travail la différence entre son salaire réel et les montants alloués par la Commission de la Santé et Sécurité du Travail (C.S.S.T.) et ce, pour un montant équivalent à un maximum de 10% du traitement de l'employé.

ARTICLE 20 ASSURANCES COLLECTIVES

20.01 L'employeur s'engage à verser une contribution égale à 75% du coût total de la prime d'un plan d'assurances collectives pour la part applicable aux employés couverts par les présentes.

Le plan d'assurances doit prévoir les bénéficiaires suivants:

-assurance-vie: 1 fois et demie le salaire annuel de chaque employé...

-double indemnité en cas de mort accidentelle et mutilation...

-assurance-vie pour les personnes à charge: \$5,000.00 par personne à charge.

-indemnité hebdomadaire payable sur une base hebdomadaire à compter de la 6^{ième} journée en cas d'accident et de maladie-----
-----pour une durée de quinze (15) semaines.
Le montant payable s'élève à 66 2/3% du salaire de l'employé sous réserve d'un maximum de deux cent vingt-cinq dollars (\$225.00) moins toute indemnité de remplacement du revenu payable en vertu de la loi sur l'assurance-automobile du Québec.

Assurance-maladie complémentaire:

Ce programme prévoit le remboursement du coût d'une chambre semi-privée pour chaque jour d'hospitalisation. Indemnité supplémentaire prévoyant le paiement des médicaments, chiropracteurs, ambulances etc....

Pourcentage payable: 100%.

Invalidité prolongée:

Cet avantage est payable mensuellement à compter de la quinzième (15^{ième}) semaine d'invalidité et se poursuit jusqu'à l'âge de soixante-cinq (65) ans. Le montant payable s'élève à 66 2/3% de la rémunération mensuelle de base de l'employé, sous réserve d'un maximum de mille cent dollars (\$1,100.00); l'employé sera éligible à un maximum mensuel accru de mille cinq cent dollars (\$1,500.00) après soumission d'une preuve d'assurabilité satisfaisante.

L'indemnité mensuelle d'invalidité peut être réduite du montant des prestations d'invalidité auxquelles le membre a droit en vertu du Régime de rentes du Québec ou du Régime de pension du Canada et de la Commission de la Santé et Sécurité du Travail.

20.02 L'employeur et le Syndicat sont parties audit plan. Aucune modification ne peut être effectuée sans l'accord écrit des deux (2) parties.

20.03 Advenant une baisse du coût de la prime à cause de bénéficiaires dorénavant couverts par une loi, l'employeur et les employés en bénéficient au prorata du paiement de la prime par chacune des deux parties.

- 20.04 Définition: "Invalidité totale" et "totalement invalide":
"Invalidité totale" et "totalement invalide" signifient un état d'invalidité résultant de blessures corporelles ou de maladie, empêchant complètement l'employé de se livrer à toute occupation rémunérée pour laquelle il est qualifié ou peut raisonnablement le devenir. Cependant, jusqu'à ce que vingt-quatre (24) paiements de revenu mensuel aient été faits en vertu des présentes, au sujet de toute période continue d'invalidité totale, l'employé sera considéré totalement invalide tant:
- a) qu'il est dans un tel état d'invalidité résultant de blessures corporelles ou de maladie, de manière à ne pouvoir remplir substantiellement, toutes les fonctions de son occupation régulière;
et
 - b) qu'il n'est pas engagé dans aucune occupation rémunérée.
- 20.05 S'il y a divergence entre le texte de la présente convention et celui de la police d'assurance groupe, ce dernier prime.

ARTICLE 21 CONGES DE MALADIE

- 21.01 Au premier (1er) janvier de chaque année, à compter du 1er janvier 1985, l'employeur crédite à chaque employé cinq (5) jours ouvrables de congés-maladie.
- 21.02 Les cinq (5) jours ainsi accordés sont monnayables au quinze (15) décembre de chaque année, selon le taux de traitement en vigueur à cette date; aucun de ces jours de congés-maladie ne peut être accumulé d'une année à l'autre.
- 21.03 Pour avoir droit à sa journée de congé-maladie payée à même sa banque de congés-maladie, l'employé doit informer l'employeur de la maladie, dès la première (1ère) journée de son absence à moins de circonstances incontrôlables.
- 21.04 L'employeur ne pourra exiger de l'employé un certificat médical avant trois (3) jours consécutifs d'absence pour maladie.

ARTICLE 22 DROITS DE L'EMPLOYEE DURANT SON ABSENCE AU TRAVAIL

- 22.01 Durant la période d'absence pour cause de maladie ou d'accident de travail, l'employé conserve uniquement les droits et privilèges prévus à l'article intitulé "Ancienneté" de la présente convention en plus de la compensation ou de l'indemnité qu'il reçoit à cause de son absence au travail.

ARTICLE 23 PREVENTION DES ACCIDENTS

- 23.01 L'employeur s'engage à maintenir la salle de repos actuellement à la disposition des employés. Ces derniers doivent prendre leur repas dans cette salle.

23.02 L'employé travaillant à la fabrication a droit à une période de cinq (5) minutes, avant le repas du midi, pour lui permettre de se nettoyer convenablement.

23.03 Tout employé ou tout délégué du Syndicat en son nom, peut refuser de travailler dans les conditions que la Commission de Santé et Sécurité du Travail (C.S.S.T.) juge dangereuse pour la sécurité de ce dernier ou celle de tout autre employé. L'employeur doit prendre un moyen correctif dans les délais prévus par la C.S.S.T.

Advenant l'exercice de ce droit, l'employeur doit établir à la satisfaction de la C.S.S.T. l'absence ou l'élimination du danger, avant que le travail ne reprenne.

Aucune perte de droits, de bénéfices, de salaire, de revenu et aucune mise à pied ou mesure disciplinaire ne peut résulter de l'exercice de ce droit.

23.04 L'employé doit s'abstenir de fumer pendant la période de travail aux endroits indiqués par l'employeur. De même, il doit porter ses verres de sécurité lorsqu'il est en fonction aux endroits indiqués par la C.S.S.T. L'employeur paiera ces verres de sécurité.

ARTICLE 24 SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

24.01 Les traitements attachés aux fonctions régies par la présente convention sont ceux apparaissant à l'annexe E des présentes.

24.02 Chaque employé est classifié selon les classes d'emploi énumérées à l'annexe D et est payé selon le traitement prévu.

24.03 Aucune retenue ne peut être faite sur le salaire d'un employé pour le bris ou la perte d'un article quelconque.

24.04 L'employeur peut, lorsque nécessaire, établir des classifications nouvelles, durant la durée de cette convention.

Advenant une telle éventualité, l'échelle de salaires doit être négociée avec le Syndicat et advenant le litige, le cas est soumis à l'arbitrage.

24.05 Tout employé change d'échelon dans sa classe d'emploi à sa date d'anniversaire d'ancienneté.

24.06 Tout employé doit accepter d'effectuer des travaux d'entretien sur les différents appareils.

ARTICLE 25 EMPLOYE HANDICAPE

25.01 L'employeur tâchera de trouver un emploi qui pourra convenir à tout employé handicapé à la suite d'un accident de travail ou d'une maladie. Si l'application de ce paragraphe avait comme conséquence de déplacer un autre employé, celui-ci ne subirait aucune perte de salaire.

ARTICLE 26 CONGE DE MATERNITE

- 26.01 L'employée enceinte a droit à un congé sans solde de vingt (20) semaines pour maternité, à la condition de produire un certificat médical attestant la grossesse et la date probable de l'accouchement.
- 26.02 La répartition du congé avant et après l'accouchement est à la discrétion de l'employée enceinte. L'employeur se réserve toutefois le droit d'exiger l'arrêt de travail d'une employée enceinte si l'état de santé de cette dernière devient incompatible avec les exigences de son travail. De même, l'employée enceinte peut cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse sur recommandation de son médecin.
- 26.03 A moins de se prévaloir des dispositions de l'article 26.04, l'employée doit reprendre son travail entre le trentième (30ième) et le cent vingtième (120ième) jour de calendrier suivant l'accouchement. Elle produit alors un certificat de son médecin attestant qu'elle est apte à reprendre son travail régulier. En cas d'impossibilité de le faire, elle doit présenter un certificat de son médecin, le tout sujet aux dispositions des présentes traitant des congés-maladie.
- 26.04 L'employée enceinte peut, sur demande, prolonger le congé de maternité prévu à cet article, en congé sans solde d'une durée telle que son congé de maternité totalise en tout trente (30) semaines.
- 26.05 Durant son congé de maternité, l'employée conserve ses droits et privilèges prévus à l'article "Ancienneté".
- 26.06 Dans les cas de fausse couche naturelle ou provoquée, l'employée a droit à un congé sans solde de maternité n'excédant pas deux (2) semaines.
- 26.07 a) Lorsque les conditions de travail de l'employée constituent des dangers physiques pour elle et pour l'enfant à naître, celle-ci peut demander d'être affectée à d'autres tâches jusqu'au moment de son congé de maternité. Cette demande doit être appuyée par un certificat médical attestant de la situation.

L'employée ainsi mutée conserve ses droits et privilèges. Si l'employeur n'effectue pas la mutation dans un délai de huit (8) jours, l'employée a droit à un congé de maternité spécial se prolongeant jusqu'au début de la huitième (8ième) semaine précédant la date prévue de la naissance. Dans ce cas, le congé de maternité suit immédiatement ce congé.

b) Lorsqu'il y a danger de fausse couche, lequel exige un arrêt de travail, le congé de maternité est celui qui est prescrit et attesté par un certificat médical.

ARTICLE 27 SECURITE D'EMPLOI

27.01 Le travail normalement accompli par les employés à l'intérieur de l'unité de négociation ou un travail similaire qui, dans le passé, a été accompli par des employés, doit continuer d'être accompli par des employés de l'unité de négociation.

A moins que l'employeur ne démontre au Syndicat, ou à défaut à un arbitre choisi par les parties dans un délai de dix (10) jours, qu'une classification est la cause d'une perte monétaire pour l'employeur, et qu'aucun autre moyen qui touche directement ou indirectement cette classification ne peut être utilisé pour combler cette perte, aucune mise à pied ne peut être faite avant que cette preuve ne soit établie.

A défaut par les parties de s'entendre sur le choix d'un arbitre dans le délai mentionné, ce dernier est nommé par le ministre du Travail dans les plus brefs délais. Dans tous les cas, l'arbitre procédera à l'enquête et à l'audition et rendra sa décision dans les meilleurs délais.

L'arbitre doit être choisi pour ses connaissances en comptabilité ou en administration sauf s'il est nommé par le ministre. Il a juridiction pour déterminer si la preuve de l'employeur est satisfaisante et qu'aucun autre moyen qui touche directement ou indirectement cette classification ne peut être utilisé pour combler cette perte.

Seulement s'il donne entièrement raison à l'employeur, celui-ci pourra alors fermer cette classification, faire les mises à pied nécessaires et faire exécuter à l'intérieur de l'entreprise le travail normalement accompli par cette classification.

Les frais de l'arbitre sont à la charge des deux parties.

L'employeur peut faire exécuter, à l'extérieur, du travail qui n'est pas normalement accompli par des employés de l'unité de négociation, uniquement si cela n'entraîne aucune mise à pied, si aucun employé n'est mis à pied en ce moment, s'il y a urgence ou s'il y a surcroît de travail.

27.02 Dans l'éventualité d'une amélioration technique ou technologique, ou d'une modification quelconque dans la structure ou dans le système administratif de la compagnie ou dans les procédés ou lieux de travail, l'employeur doit, de concert avec le Syndicat, tout mettre en oeuvre afin de permettre à l'employé affecté de s'adapter auxdites améliorations, modifications ou transformations.

27.03 Aucun employé n'est congédié ou mis à pied, ni ne subit de baisse de traitement ni de classe par suite ou à l'occasion d'amélioration technique ou technologique, ou de transformation ou de modification quelconque dans la structure ou dans le système administratif de l'employeur ainsi que dans les procédés de lieux de travail, à condition que ce ou ces employés puissent être affectés à un autre travail. Dans ce cas, l'employé aura droit à la période d'entraînement de trente (30) jours travaillés suivant l'article 12.05 des présentes.

ARTICLE 28 MESURES DISCIPLINAIRES

- 28.01 Tout geste disciplinaire posé par l'employeur à l'endroit d'un employé est considéré comme mesure disciplinaire.
- 28.02 Au moins vingt-quatre (24) heures avant l'imposition de toute mesure disciplinaire ayant trait aux réprimandes, suspensions ou congédiement, l'employeur doit aviser, par écrit, l'employé concerné et cet avis doit contenir l'exposé des motifs. Copie de tel avis doit être transmis simultanément au Syndicat.
- 28.03 L'employeur doit aviser par écrit l'employé qui doit être suspendu ou congédié au moins vingt-quatre (24) heures avant l'entrée en vigueur d'une telle mesure disciplinaire.
- 28.04 Dans le cas où l'employeur décide de convoquer un employé sur un sujet pouvant donner lieu à une mesure disciplinaire, cet employé doit recevoir un préavis écrit de vingt-quatre (24) heures, spécifiant l'heure et l'endroit où il doit se présenter et indiquant le motif de la convocation ainsi que le fait qu'il doit se faire accompagner d'un représentant syndical. Copie de tel avis doit être transmise au Syndicat vingt-quatre (24) heures avant la rencontre.
- 28.05 Tout employé peut, après un préavis écrit de vingt-quatre (24) heures, consulter son dossier officiel qui comprend tous les documents le concernant.
- 28.06 L'employé qui est l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage.
- 28.07 Une suspension n'interrompt pas les droits des employés acquis en vertu des présentes. Pendant cette absence, l'employé et l'employeur maintiennent leurs contributions aux différents régimes contributaires prévus dans la présente convention collective.
- 28.08 En cas d'arbitrage, l'employeur doit, selon la preuve, établir que la mesure disciplinaire est pour une cause juste et suffisante.
- 28.09 L'employeur ne peut invoquer une infraction passée inscrite au dossier qui a fait l'objet d'une mesure disciplinaire, si depuis son occurrence il n'y a pas eu récidive dans les six (6) mois suivant l'imposition de la mesure disciplinaire.
- 28.10 Aucune mesure disciplinaire annulée par l'employeur ou déclarée non fondée par un arbitre ne peut être invoquée contre l'employé.
- 28.11 Toute mesure disciplinaire imposée après trente (30) jours de l'incident qui y donne lieu ou de la connaissance que l'employeur en a est nulle, non valide et illégale aux fins de la présente convention.

ARTICLE 29 COPIE DE LA CONVENTION

29.01 Dans les trois (3) jours suivant la signature de la présente convention collective, l'employeur remet au Syndicat un nombre de copies correspondant au nombre d'employés à cette date. Par la suite, lors de l'embauche de tout nouvel employé, l'employeur fournit au Syndicat le nombre requis de copies de la convention collective.

ARTICLE 30 DISPOSITIONS GENERALES

30.01 Aucun bien appartenant à l'employeur ne peut être utilisé par les employés hors des locaux de l'entreprise sauf sur permission de l'employeur.

ARTICLE 31 DUREE DE LA CONVENTION

31.01 Cette convention entre en vigueur le 1er mai 1985 et se termine le 30 avril 1987.

31.02 Cette convention reste en vigueur jusqu'à la signature d'une nouvelle entente.

31.03 Rétroactivité

La présente convention est rétroactive pour ce qui est du salaire régulier, du temps supplémentaire pour toutes les heures travaillées, des primes, des diverses allocations.

Cependant, pour les employés permanents retraités, ou pour les employés décédés depuis le 1er mai 1985, l'employé retraité ou les héritiers légaux ont droit à la rétroactivité pour toutes les heures travaillées depuis le 1er mai 1985 jusqu'à la date de la mise à la retraite ou du décès.

L'employeur s'engage à payer la rétroactivité en trois versements égaux les 24 décembre 1985, 16 janvier 1986 et 13 février 1986.

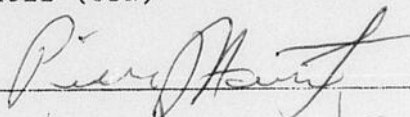
ARTICLE 32 INVENTAIRE


32.01 L'employé intéressé à participer à l'inventaire doit inscrire son nom sur la liste affichée par l'employeur soixante (60) jours avant l'inventaire. L'inventaire se fait en temps supplémentaire. L'employeur décidera du nombre d'employés requis pour exécuter ce travail.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Hull,
ce 4 ième jour de décembre 1985.

SYNDICAT DES EMPLOYES DU
LABORATOIRE D'OPTIQUE DE
HULL (CSN)

LABORATOIRE D'OPTIQUE DE
HULL







ANNEXE A

Monsieur,
Madame,

En vertu de la clause 5.02 de la convention collective, vous devez, comme condition d'emploi, adhérer au Syndicat des Employés du Laboratoire d'Optique de Hull (CSN).

Veillez donc vous présenter aujourd'hui même au représentant du Syndicat, M.

_____, qui vous remettra copie de la convention collective et la carte d'adhésion au Syndicat.

Cette rencontre doit avoir lieu sur les heures de travail et ce, sans perte de salaire.

Cependant, veuillez noter que cette rencontre ne doit aucunement excéder trente (30) minutes de votre temps de travail.

(signature de l'employeur)

ANNEXE B

Avec chaque remise, l'employeur fournit en quatre (4) copies un état détaillé de la perception comprenant:

- le nom de l'employé
- l'adresse
- le numéro matricule (s'il y a lieu)
- le salaire total pour la période, y compris les primes
- le salaire à l'échelle pour la période
- la période de paie concernée, etc.
- la raison d'un non prélèvement:
 - départ (date)
 - congé sans solde
 - etc. *
- le montant cumulé de la perception
- la date d'embauchage d'un nouvel employé
- le statut (régulier, temporaire, à l'essai)
- cotisations au pourcentage

ANNEXE E

ECHELLES DE SALAIRES HORAIRES POUR CHAQUE CLASSE D'EMPLOI

CLASSE	SIGNATURE	1er MAI 1985	1er MAI 1986
1 Contrôle	Entrée	7.55	7.90
	12 mois	7.95	8.35
	24 mois	8.20	8.60
	36 mois	9.50	10.00
2 Marqueur et Ordinateur	Entrée	7.30	7.65
	12 mois	7.55	7.95
	24 mois	7.80	8.20
	36 mois	9.05	9.50
3 Finition	Entrée	8.75	9.20
	12 mois	9.05	9.50
	24 mois	9.80	10.30
	36 mois	10.25	10.75
3A Aide-Finition	Entrée	5.25	5.50
	12 mois	5.50	5.80
	24 mois	5.80	6.10
	36 mois	6.30	6.60
4 Générateur	Entrée	6.70	7.05
	12 mois	7.00	7.35
	24 mois	7.25	7.60
	36 mois	8.55	9.00
5 Surface Cyl. & Sphe.	Entrée	5.80	6.10
	12 mois	6.05	6.35
	24 mois	6.35	6.70
	36 mois	8.00	8.40
5A Lavage de lentilles et blocage	Entrée	5.25	5.50
	12 mois	5.50	5.80
	24 mois	5.80	6.10
	36 mois	6.30	6.60
6 Réceptionniste et commis à la facturation	Entrée	5.70	6.00
	12 mois	6.00	6.30
	24 mois	6.30	6.60
	36 mois	7.55	7.95
6A Préposé réception et expédition	Entrée	5.25	5.50
	12 mois	5.50	5.80
	24 mois	5.80	6.10
	36 mois	6.30	6.60
7 Magasinier Acheteur	Entrée	6.45	6.75
	12 mois	6.85	7.20
	24 mois	7.30	7.65
	36 mois	7.70	8.10
7A Magasinier	Entrée	6.00	6.30
	12 mois	6.30	6.60
	24 mois	6.65	7.00
	36 mois	7.05	7.40
8 Secrétaire commis-compt.	Entrée	6.45	6.75
	12 mois	6.70	7.05
	24 mois	7.00	7.35
	36 mois	8.65	9.10

LETTRE D'ENTENTE "E"

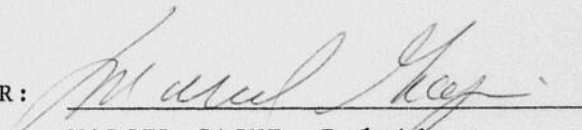
Les parties conviennent après la signature de la convention collective:

1. De négocier un nouveau régime d'assurances collectives qui serait plus avantageux en se basant sur le régime d'assurance déjà prévu à l'article 20 de la convention collective et en tenant compte de la prime d'assurance actuelle versée par les deux parties.
2. De faire l'étude de la nouvelle classification et de la description des tâches qui seront produites sous la cédule "D" avec les présentes.

SIGNEE à Hull, ce 4 décembre 1985.

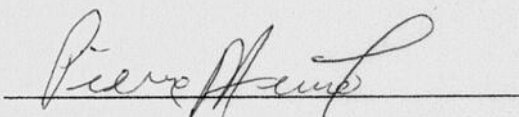
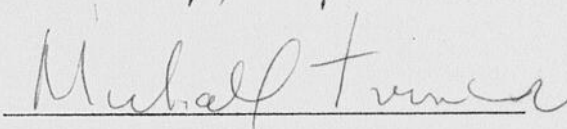
LE LABORATOIRE D'OPTIQUE DE
HULL,

PAR:


MARCEL GAGNE, Président.

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DU
LABORATOIRE D'OPTIQUE DE HULL,

PAR:



DÉPÔT

3222-7

Dépôt N°: 8, 6 0 1 0 8, 2

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

03222-7

Objet	<input type="checkbox"/> 1ère convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-18646-01
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	85-12-04	86-01-10		85-05-01	87-04-30	17

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Employés du Laboratoire d'Optique de Hull - CSN 84 rue Lois Hull, Qué J8Y 3R4	<input type="checkbox"/> Déposant Laboratoire d'Optique de Hull Inc 421 boul Taché Hull, Qué J9A 1M6
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Fédération des Employés de Services Publics Inc - CSN Att.: M. Alain Emond 258 boul St-Joseph Hull, Qué J8Y 3X8	Région <u>07-01</u> Activité <u>3911 (5)</u> Affiliation <u>1</u>

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

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

Voir au verso pour les codes

Remarques

1. Les copies de cet avis doivent être fournies à:

2. Le nom de l'association et des membres:

3. Les coordonnées de l'association et des membres:

4. Les coordonnées de l'employeur et des salariés:

5. Le nom de l'association est différent de celui de l'association:

6. Le nom de l'association est différent de celui de l'association:

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Céline Carette /sg	86-01-20

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

RECHERCHE

18646-01

CONVENTION COLLECTIVE

INTERVENUE

ENTRE

341 01 01

LE LABORATOIRE D'OPTIQUE DE HULL

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DU LABORATOIRE
D'OPTIQUE DE HULL (CSN)

'86 JAN 10 15 34

BUREAU DU ORGANISATION
GENERAL DU TRAVAIL
MONTREAL

DUREE: DU 1er mai 1985 au 30 avril 1987

F E D E R A T I O N
D E L A
M E T A L L U R G I E

CSN

TABLE DES MATIERES

	<u>PAGE</u>
ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION.....	4
2 RECONNAISSANCE SYNDICALE.....	4
3 JURIDICTION.....	4
4 DROITS DES PARTIES.....	4
5 REGIME SYNDICAL.....	4
6 CONGES POUR AFFAIRES PROFESSIONNELLES ET SYNDICALES.....	5
7 PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEF ET DE MESENTENTE.....	6
8 DROITS SOCIAUX.....	7
9 INTERPRETATION.....	8
10 DEFINITIONS DES TERMES.....	8
11 ANCIENNETE.....	8
12 AFFICHAGE DE POSTE.....	10
13 HEURES DE TRAVAIL.....	10
14 TEMPS SUPPLEMENTAIRE.....	11
15 PAIE.....	12
16 JOUR DE FETE CHOMES ET PAYES.....	12
17 VACANCES.....	13
18 CONGES SOCIAUX.....	14
19 ACCIDENT DE TRAVAIL.....	14
20 ASSURANCES COLLECTIVES.....	15
21 CONGES DE MALADIE.....	16
22 DROITS DE L'EMPLOYE DURANT SON ABSENCE AU TRAVAIL.....	16
23 PREVENTION DES ACCIDENTS.....	16
24 SALAIRES ET CLASSIFICATION.....	17
25 EMPLOYE HANDICAPE.....	17
26 CONGE DE MATERNITE.....	18
27 SECURITE D'EMPLOI.....	19
28 MESURES DISCIPLINAIRES.....	20
29 COPIE DE LA CONVENTION.....	21
30 DISPOSITIONS GENERALES.....	21
31 DUREE DE LA CONVENTION.....	21
32 INVENTAIRE.....	21

TABLE DES MATIERES (SUITE)

		<u>PAGE</u>
ANNEXE A	RE: CLAUSE 5.02.....	
ANNEXE B	RE: ETAT DETAILLE DE LA PERCEPTION.....	
ANNEXE C	LISTE D'ANCIENNETE ET CLASSIFICATION DES EMPLOYES AU 6 MAI 1985.....	
ANNEXE D	CLASSIFICATIONS.....	
ANNEXE E	ECHELLES DE SALAIRES HORAIRES POUR CHAQUE CLASSE D'EMPLOI.....	

ARTICLE 1 JURISDICTION

1.01 La présente convention collective s'applique à tous les employés visés par la certification émise en faveur du Syndicat.

1.02 A moins d'entente contraire écrite entre les parties, en vertu de la Loi sur l'équité salariale, les règles régissant les salaires des employés visés par cette convention collective sont régies par la Loi sur l'équité salariale, telle qu'elle est modifiée par la Loi sur l'équité salariale (L.R.C. (2e) 1980, chapitre 166), et plus particulièrement par la Loi sur l'équité salariale (L.R.C. (2e) 1980, chapitre 166) et par la Loi sur l'équité salariale (L.R.C. (2e) 1980, chapitre 166).

ARTICLE 2

ARTICLE 3 DUREE SYNDICAL

3.01 Toute durée syndicale imposée par la Loi sur l'équité salariale s'applique aux employés visés par cette convention collective, telle qu'elle est modifiée par la Loi sur l'équité salariale (L.R.C. (2e) 1980, chapitre 166) et par la Loi sur l'équité salariale (L.R.C. (2e) 1980, chapitre 166).

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 Le but de la convention est d'assurer les meilleures conditions de travail possibles aux employés ainsi que leur santé et leur bien-être et de faciliter un règlement équitable des problèmes qui peuvent survenir entre l'employeur et les employés régis par les présentes.

ARTICLE 2 RECONNAISSANCE SYNDICALE

- 2.01 L'employeur reconnaît le Syndicat comme représentant exclusif des employés visés par le certificat et ce pour l'ensemble de leurs relations avec l'employeur.
- 2.02 Toute entente particulière concernant des conditions de travail entre un employé et l'employeur n'est valable que si elle est ratifiée par écrit par le Syndicat.

ARTICLE 3 JURIDICTION

- 3.01 La présente convention collective s'applique à tous les employés visés par le certificat d'accréditation émis en faveur du Syndicat.
- 3.02 A moins d'entente contraire écrite entre les parties, en aucun temps et en aucune circonstance, les tâches régies par cette convention ne sont remplis par des employés qui ne sont pas régis par la présente convention collective, sauf s'ils sont des employés cadres de l'entreprise et qu'il n'y ait pas d'employés pour effectuer le travail en particulier pendant une certaine période nécessaire soit pour le retour de l'employé qui exécutait un travail spécialisé ou pour permettre d'entraîner un nouvel employé.

ARTICLE 4 DROITS DES PARTIES

- 4.01 Le Syndicat reconnaît le droit de l'employeur à l'exercice de ses fonctions de direction, d'administration et de gestion, de façon compatible avec les dispositions de la présente convention. L'employé qui se croit lésé par l'exercice des droits de gérance peut faire un grief.
- 4.02 La convention collective prévaut sur tout règlement de régie interne de l'employeur.
- 4.03 A moins d'une stipulation expresse au contraire ou d'entente écrite entre les parties dans la présente convention, les employés conservent tous les privilèges, avantages et droits acquis dont ils jouissent actuellement.

ARTICLE 5 REGIME SYNDICAL

- 5.01 Tout nouvel employé embauché après la date de la signature des présentes doit, comme condition d'embauche et du maintien de son emploi, adhérer au Syndicat et en demeurer membre pour toute la durée de la présente convention.

- 5.02 Le jour de l'embauche d'un nouvel employé, l'employeur informe de vive voix et en lui remettant de main à main la lettre prévue à l'annexe A qu'il doit rencontrer le même jour le représentant du Syndicat sur les heures de travail, pour une période de trente (30) minutes et ce, sans perte de salaire, afin que le Syndicat puisse lui remettre une copie de la convention collective et lui faire signer sa carte d'adhésion.

Le moment choisi pour cette rencontre est convenu par entente mutuelle entre le représentant syndical et le supérieur de l'employé concerné. Le supérieur immédiat ne peut refuser le moment proposé sans motif sérieux.

- 5.03 L'employeur retient hebdomadairement sur la paie de chaque employé les cotisations fixées par le Syndicat ou un montant égal à celles-ci et remet au trésorier du Syndicat, dans les cinq (5) jours de la retenue, les sommes ainsi perçues.

Avec chaque remise, l'employeur fournit en quatre (4) copies un état détaillé comprenant les renseignements prévus à l'annexe B.

- 5.04 L'employeur perçoit de tout nouvel employé le droit d'entrée fixé par le Syndicat et il en fait aussitôt remise au Syndicat.

- 5.05 L'employeur indique sur les formules T4 - TP4 le montant déduit à titre de cotisation syndicale.

- 5.06 Lors de l'engagement de tout nouvel employé, l'employeur s'engage à fournir par écrit au secrétaire du Syndicat, les noms et prénoms, l'adresse, le traitement, le statut ainsi que la date d'entrée en service. L'employeur transmet les changements de fonction et la liste des employés qui ont quitté le service de l'employeur.

- 5.07 L'employeur met à la disposition exclusive du Syndicat un tableau d'affichage d'une grandeur de trois (3) pieds par trois (3) pieds qui est situé dans la salle prévue pour le dîner. Il est entendu que les avis affichés ne devront aucunement contenir des textes préjudiciables à l'employeur, ou à ses représentants et ne concerner que les activités des employés.

- 5.08 Le Syndicat a le droit de distribuer tout document à ses membres sur les lieux de travail, mais seulement durant les périodes de pauses ou de repas. Ceci ne doit aucunement avoir pour effet de ralentir la production.

ARTICLE 6 CONGES POUR AFFAIRES PROFESSIONNELLES ET SYNDICALES

- 6.01 L'employeur reconnaît au président ou au secrétaire ou à un mandataire le droit de s'occuper des affaires syndicales (incluant griefs et mécontentes) durant les heures de travail, après en avoir avisé le supérieur immédiat et ce pour une période maximum de quarante-cinq (45) minutes à la fois. Cette période est prolongée à la demande du Syndicat. Cette prolongation ne peut être refusée sans raison valable.

De ce fait, le président ou le secrétaire ou le mandataire ne perdent aucun droit quant au traitement, avantages et privilèges prévus par les présentes et ne doivent être nullement importunés ou subir de tort pour leurs activités comme telles.

- 6.02 Les représentants autorisés dont la présence est nécessaire peuvent, après avoir avisé leur supérieur immédiat, s'absenter de leur travail, et ce, pour la période de temps requise, sans perte de traitement, à l'occasion de:
- a) la négociation et la conciliation de la convention collective (y compris l'arbitrage si tel était le cas): trois (3) représentants pour la première (lière) convention et deux (2) représentants par la suite.
 - b) discussions relatives à des griefs ou à des mécontentes: au maximum deux (2) représentants.
 - c) d'auditions de griefs ou de mécontentes par l'arbitre: deux (2) représentants en plus des témoins convoqués par subpoena selon le temps demandé par l'arbitre.
 - d) d'audition devant le Commissaire du travail ou le Tribunal du travail: deux (2) représentants en plus des témoins et ce sans solde.
- 6.03 Deux (2) représentants autorisés peuvent, après avis de trois (3) jours donné à l'employeur, s'absenter pour participer à des journées d'étude, pour un maximum de dix (10) jours par année, le tout sans solde.
- 6.04 Le président du Syndicat ou son représentant peut être accompagné par un membre du comité exécutif pour discuter de tout sujet professionnel ou syndical avec l'employeur.
- 6.05 Pour toute discussion ayant trait à l'interprétation de la convention collective, tout membre du Syndicat doit être accompagné d'un représentant syndical lors d'une convocation ou d'une rencontre chez un représentant de l'employeur.
- 6.06 Tout membre du Syndicat choisi pour siéger à une des instances de la CSN peut se libérer sans solde, pour un maximum de trois (3) jours par événement mais n'excédant pas quinze (15) jours par année, après avoir avisé son supérieur immédiat trois (3) jours à l'avance. Il ne pourra y avoir plus d'un membre absent du travail par événement.
- 6.07 Tout employé qui prend un congé sans solde dans les cas mentionnés aux articles précédents, conserve tous les autres droits prévus par la convention collective comme s'il était demeuré au travail.

ARTICLE 7 PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEF ET DE MESENTENTE

- 7.01 C'est le ferme désir des parties de régler équitablement et dans le but bref délai possible, tout grief ou mécontente relatif au traitement et aux autres conditions de travail pouvant survenir au cours de la durée des présentes.

- 7.02 Tout employé accompagné d'un représentant syndical de son choix, avant de soumettre un grief ou une mécontente, peut tenter de solutionner le litige avec son supérieur immédiat. A défaut d'entente, l'employeur et le Syndicat doivent se conformer à la procédure suivante:
- a) Le Syndicat soumet par écrit au supérieur immédiat de l'employé le grief ou la mécontente dans les ---quinze (15) jours ouvrables de l'incident ou de la connaissance qu'il en a eue. Cet écrit comprend une description sommaire du litige et la conclusion recherchée. L'employeur doit communiquer sa décision par écrit au Syndicat et à l'employé dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la date du grief.
- b) Si la décision de l'employeur n'est pas rendue dans les cinq (5) jours ouvrables, ou encore si cette décision n'est pas satisfaisante, le grief (et/ou la mécontente) est alors soumis à l'arbitrage par le Syndicat suivant les dispositions du Code du Travail de la Province de Québec dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent.
- 7.03 Tous les délais ci-haut mentionnés excluent les samedis, dimanches, les jours fériés, le jour de la présentation du grief ou de la mécontente.
- 7.04 Un employé, un représentant syndical qui présente un grief ne doit nullement être pénalisé, importuné ou inquiété à ce sujet par un supérieur.
- 7.05 Les parties, d'un commun accord, peuvent par écrit, déroger de la présente procédure quant aux délais concernés ou à l'ordre à suivre.
- 7.06 Un erreur technique dans la soumission écrite d'un grief n'entraîne pas son annulation; cependant les délais sont de rigueur.
- 7.07 Les frais du président du tribunal d'arbitrage des griefs ou mécontentes sont répartis en égale proportion entre les parties.

ARTICLE 8 DROITS SOCIAUX

8.01 Non discrimination

L'employeur n'exerce ni directement, ni indirectement, de contraintes, menaces, discrimination ou distinctions injustes contre un employé à cause entre autres de sa race, de son origine ethnique, de sa nationalité, de ses croyances, de son sexe, de son orientation sexuelle, d'un handicap physique, de ses opinions, de ses actions politiques, de son statut syndical, de sa langue ou de l'exercice d'un droit ou de l'accomplissement d'une obligation que lui reconnaît ou impose la présente convention collective ou la loi.

- 8.02 Les parties sont d'accord à l'effet que le féminin comprend le masculin et que la masculin comprend le féminin.

ARTICLE 9 INTERPRETATION

- 9.01 Les annexes et lettres d'entente font partie intégrante de cette convention.
- 9.02 Les dispositions de cette convention doivent être lues et interprétées dans leur ensemble.
- 9.03 Néanmoins, la nullité de n'importe laquelle clause de la convention ou partie de clause, parce qu'elle est contraire aux dispositions de toute ordonnance, décret ou loi d'ordre public, n'entraîne pas la nullité de cette convention mais uniquement la nullité de cette clause ou partie de cette clause.

ARTICLE 10 DEFINITIONS DES TERMES

L'expression "employé" autant au masculin qu'au féminin, au singulier qu'au pluriel, signifie et comprend les employés ci-après définis:

- 10.01 "Employé à l'essai" ou "à temps partiel":
Tout employé qui n'a pas complété soixante (60) jours travaillés à l'intérieur d'une période de douze (12) mois au service de l'employeur. L'employé à temps partiel ne devra pas effectuer plus de vingt (20) heures de travail par semaine. L'employé "à l'essai" ou "à temps partiel" est convert par toutes les dispositions de la présente convention, sauf celles concernant le droit à la procédure des griefs en cas de renvoi et celles relatives aux congés fériés, de maladie et de l'assurance collective. Dans ces cas, l'employeur doit donner à cet employé un avis de départ écrit d'au moins cinq (5) jours ouvrables. Copie de cet avis doit être envoyée au Syndicat.
- 10.02 "Employé régulier":
L'employé régulier désigne tout employé qui a complété la période d'essai prévue à la présente convention.
- 10.03 "Supérieur immédiat" désigne le gérant du laboratoire ou son représentant.

ARTICLE 11 ANCIENNETE

- 11.01 Pour les fins d'application de la présente convention, l'ancienneté signifie et comprend la durée totale en années, en mois et en jours de service pour l'employeur de tout employé régi par les présentes. L'ancienneté de tout employé débute à compter de la date du premier (1er) jour de travail pour le compte de l'employeur.
- 11.02 L'employé perd son emploi dans les cas suivants:
- a) départ volontaire; l'employé devra signer une formule ~~à l'employeur~~ au moment où il annonce son départ;
 - b) congédiement pour cause;
 - c) absence de plus de cinq (5) jours ouvrables consécutifs sans préavis ou motif suffisant;
 - d) refus de reprendre le travail sans motif suffisant dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception d'un avis écrit le rappelant au travail pour une période continue d'au moins trois (3) mois, il incombera à l'employé d'aviser l'employeur de sa nouvelle adresse.

11.03 Pour les fins d'application des dispositions de la présente convention, les absences prévues par la convention ou autrement autorisées par l'employeur ne constituent pas une interruption de service.

11.04 L'annexe C de la présente convention constitue, à la date de la signature de cette dernière, la liste officielle d'ancienneté des employés au service de l'employeur, à cette même date.

Cette liste doit être affichée par l'employeur au plus tard quinze (15) jours après l'entrée en vigueur de cette convention. Elle demeure affichée pendant toute la durée de la convention et elle est révisée à tous les trois (3) mois par l'employeur.

Tout employé qui se croit lésé par une modification à cette liste, peut faire un grief conformément aux dispositions de la convention collective.

11.05 Advenant la nécessité de procéder à des mises à pied, l'employeur doit procéder selon l'ordre inverse d'ancienneté dans la classification affectée.

L'employé ainsi délogé peut exercer son droit d'ancienneté et exiger d'être replacé dans une autre classification en déplaçant l'employé ayant le moins d'ancienneté, pourvu qu'il puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche.

Dans le cas d'une mise à pied, chaque employé délogé peut exercer son droit d'ancienneté à la manière décrite plus haut, pourvu qu'il y ait un employé d'une autre classification dont le droit d'ancienneté soit moindre que le sien. Ce droit de déplacer un employé dont l'ancienneté est moindre peut s'exercer dans les cas de mise à pied. Les employés des classes 1-2-3-3A-4-5 et 5A malgré leur ancienneté ne peuvent pas déloger un employé des classes 6-6A-7-7A et 8. Les employés des classes 6-6A-7-7A et 8 malgré leur ancienneté ne peuvent pas déloger un employé des classes 1-2-3-3A-4-5 et 5A. Cependant, dans l'éventualité où un poste visé dans le présent paragraphe aura été aboli, l'employeur et le Syndicat auront le loisir de reclasifier le ou les employés qui ont perdu leur emploi par ordre d'ancienneté.

L'employé affecté à une autre classification en vertu des paragraphes précédents, ne peut subir de diminution de salaire, et il continue de conserver et d'accumuler son ancienneté. Si son salaire est plus élevé que celui prévu à l'échelle de sa nouvelle classification, il ne pourra progresser dans sa nouvelle échelle; toutefois, l'employé concerné aura droit aux augmentations générales statutaires prévues à la présente convention.

11.06 Tout employé doit être avisé de sa mise à pied cinq (5) jours ouvrables avant qu'elle ne se produise et le Syndicat en est avisé au même moment. Cette disposition ne s'appliquera pas dans le cas d'un événement de force majeure.

- 11.07 Tout employé mis à pied conserve son statut d'employé et peut en tout temps postuler le poste lors d'un affichage prévu à l'article 12.
- 11.08 En cas de rappel au travail ou de réembauchage, l'employeur doit procéder selon l'ordre d'ancienneté pourvu que cet employé puisse remplir les exigences de la tâche déterminées par entente entre les parties.

ARTICLE 12 AFFICHAGE DE POSTE

- 12.01 L'employeur affiche tout poste vacant ou nouvellement créé pour une période de cinq (5) jours. Les employés intéressés doivent faire part, par écrit, dans ce délai, de leur candidature et l'employeur doit leur fournir les formules nécessaires à cette fin.
- 12.02 Tout poste vacant ou nouvelle position créée pour une période n'excédant pas vingt (20) jours ouvrables ne sont pas sujets à l'affichage, tel que prévu au paragraphe précédent.
- 12.03 L'avis doit indiquer le titre de la fonction, la description de la tâche conformément à la classification et sa durée s'il s'agit d'un poste vacant pour une courte période.
- 12.04 L'employeur doit accorder le poste à l'employé ayant le plus d'ancienneté pourvu qu'il puisse remplir les exigences normales de la tâche ou de la classification.
- 12.05 Dans tous les cas mentionnés aux paragraphes précédents, l'employé a droit à une période d'adaptation de trente (30) jours travaillés. Après cette période d'adaptation, c'est à l'employeur qu'incombe la preuve que l'employé ne peut accomplir les exigences normales de la tâche ou de la classification; les mêmes dispositions s'appliquent dans le cas où l'employeur mettrait fin à la période d'adaptation avant les trente (30) jours travaillés.
- 12.06 L'employé aura droit à un ajustement de salaires selon la nouvelle classification après la période d'adaptation de trente (30) jours travaillés.

ARTICLE 13 HEURES DE TRAVAIL

- 13.01 La semaine normale de travail s'étend du lundi au vendredi inclusivement. L'employeur garantit quarante (40) heures de travail à tous les employés, réparties selon la journée normale de travail de huit (8) heures comprise entre 07.30 h. et 16.00 h.

Malgré ce qui précède, les employés affectés à l'expédition et à la réception des commandes ainsi que le magasinier travaillent selon une journée normale de huit (8) heures comprises entre 08.00 h. et 17.00 h. Ces employés ont une période de dîner d'une (1) heure, répartie entre 11.30 h. et 12.30 h.

Malgré ce qui précède, il est entendu que la journée normale de travail de la secrétaire commis-comptable est comprise entre 08.30 h. et 17.00 h.

- 13.02 Tout employé a droit à une période de repas de trente (30) minutes, répartie après entente entre 11.30 h. et 12.30 h.

Malgré ce qui précède, tout employé a droit à une période de dîner de quarante-cinq (45) minutes le vendredi, et ce sans réduction de salaire.

- 13.03 Les employés ont droit à deux (2) périodes de repos; la première (1ère) d'une durée de quinze (15) minutes dans le milieu de l'avant-midi et la deuxième (2ième) d'une durée de quinze (15) minutes est prise dans le milieu de l'après-midi. Tous les employés prennent ces périodes de repos ensemble au même moment, dans leur salle, sauf les employés affectés à l'expédition et à la réception des commandes ainsi que le magasinier.

Dans le cas de ces derniers, une rotation s'effectue afin qu'il y ait toujours un employé au travail et disponible afin de prendre les appels téléphoniques.

Dans des circonstances exceptionnelles, la période de repos pourra être retardée pour un maximum de quinze (15) minutes, et ce pour tous les employés en même temps.

ARTICLE 14 TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 14.01 Tout travail fait, à la demande de l'employeur, en dehors de la semaine et/ou de la journée régulière de travail, est considéré comme du temps supplémentaire et payé de la façon suivante:

- a) au taux et demi (150%) de son salaire régulier en règle générale;
- b) au taux double (200%) de son salaire régulier pour tout travail exécuté un dimanche;
- c) au taux double (200%) de son salaire régulier pour tout travail effectué durant un congé férié, et ce en plus du paiement du congé.

Les employés qui travaillent immédiatement après les heures régulières de travail de la journée sont payés pour un minimum d'une demi-heure ($\frac{1}{2}$ heure).

- 14.02 Le travail en temps supplémentaire est facultatif en tout temps. Tout temps supplémentaire est fait par les employés qualifiés qui, normalement, font ce travail, et est réparti sur une base de rotation de façon à obtenir une répartition équitable de ce surtemps entre ces employés. Aucune sanction n'est prise contre un employé qui refuse de faire du travail supplémentaire.

- 14.03 S'il y a rappel au travail alors que l'employé a terminé son quart de travail depuis quinze (15) minutes, l'employé concerné est rémunéré au taux de temps et demi, avec une garantie de trois (3) heures à taux de temps et demi.
- 14.04 Le paiement du travail en temps supplémentaire est effectué sur la paie courante.

ARTICLE 15 PAIE

- 15.01 La paie est distribuée au plus tard le jeudi à 14.00 h. de chaque semaine, à tous les employés régis par la présente convention.
- 15.02 L'employeur doit remettre à l'employé le jour de sa paie un bulletin contenant les mentions suivantes:
1. le nom de l'employeur,
 2. les nom et prénom de l'employé,
 3. l'identification de l'emploi de l'employé,
 4. la date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement,
 5. le nombre d'heures payées au taux normal,
 6. le nombre d'heures supplémentaires,
 7. la nature et le montant des primes, indemnités, allocations ou commissions versées,
 8. le taux du salaire,
 9. le montant du salaire brut,
 10. la nature et le montant des déductions opérées,
 11. le montant du salaire net versé à l'employé.

ARTICLE 16 JOUR DE FETE CHOMES ET PAYES

- 16.01 Les employés ont droit à treize (13) jours fériés chômés et payés, quel que soit le jour de la semaine avec lequel ils coïncident. Les treize (13) jours sont les suivants:
1. Le jour de l'An
 2. Le lendemain du Jour de l'An
 3. Le Vendredi Saint
 4. Le lundi de Pâques
 5. La fête de Dollard
 6. La fête nationale des Québécois
 7. Le 1er juillet
 8. La fête du Travail
 9. L'Action de Grâces
 10. La veille de Noël
 11. Noël
 12. Le lendemain du jour de Noël
 13. La veille du Jour de l'An
- 16.02 Lorsqu'un jour férié tombe un samedi ou un dimanche, l'employé ne perd pas ce congé, il est reporté au premier (1er) jour ouvrable suivant.
- 16.03 Lorsqu'un jour férié tombe pendant la période de vacances d'un employé, ledit employé a droit à une journée de vacances additionnelle rémunérée à son taux régulier.
- 16.04 Tout employé reçoit, pour chaque jour férié énuméré ci-dessus, une somme équivalente à son traitement pour une journée régulière de travail, incluant les primes.

- 16.05 Pour bénéficier d'un jour férié, l'employé doit ne pas s'être absenté du travail, sans l'autorisation de l'employeur ou sans raison valable, la veille ou le lendemain de ce jour.

ARTICLE 17 VACANCES

17.01 Admissibilité:

- a) Tout employé régi par la présente convention collective a droit, après un (1) an d'ancienneté jusqu'à cinq (5) ans d'ancienneté, à des vacances annuelles payées d'une durée minimum de deux (2) semaines; et s'il n'a pas un (1) an d'ancienneté, à un congé annuel continu d'une durée minimum d'autant de journée qu'il a de mois de calendrier de service continu avec un maximum de dix (10) jours ouvrables payés.
- b) Tout employé régi par la présente convention qui a cinq (5) ans d'ancienneté, a droit à une troisième (3ième) semaine de vacances payées selon l'article 17.03 qui suit.
- c) Tout employé régi par la présente convention qui a dix (10) ans d'ancienneté, a droit à une quatrième (4ième) semaine de vacances payées selon l'article 17.03 qui suit.
- 17.02 Pour toutes les vacances annuelles, la période de l'ancienneté d'un employé donnant droit à de telles vacances s'établit du premier (1er) juillet d'une année au trente (30) juin de l'année suivante.
- 17.03 La rémunération de vacances est basée sur le traitement (salaire hebdomadaire) de l'employé au moment où il prend ses vacances.

- 17.04 Le choix des vacances est fait par les employés, par ancienneté, entre le quinze (15) avril et le trente (30) avril de chaque année. L'employé qui prendra ses vacances avant cette date devra aviser l'employeur un (1) mois à l'avance.

Il ne peut y avoir plus d'un employé de la même classification en vacances en même temps. L'employeur affiche les vacances des employés au plus tard le premier mai selon le choix de chaque employé et de son ancienneté.

Il est entendu que toutes ces vacances doivent être prises entre le 1er février et le 31 août de chaque année.

Les employés qui ont droit à plus de deux (2) semaines de vacances, ne peuvent en aucun temps prendre cette semaine ou ces semaines à la suite ou immédiatement antérieurement à leurs deux (2) semaines de vacances, à moins d'entente mutuelle avec l'employeur, mais ils peuvent prendre cette semaine ou ces semaines supplémentaires en tout temps au cours de l'année, avec un préavis de deux (2) semaines.

17.06 Tout employé laissant son emploi ou qui est congédié pour cause et qui n'a pas bénéficié de ses vacances, reçoit une allocation correspondante à la somme qu'il aurait reçue s'il avait pris ses vacances à ce moment, plus le pourcentage de ses gains de vacances accumulés à cette date pour l'année en cours.

17.07 L'allocation de vacances doit être remise à chaque employé avant son départ pour la période de vacances.

ARTICLE 18 CONGES SOCIAUX

18.01 Les employés ont droit aux congés suivants, sans perte de traitement, pour tenir compte des situations particulières ci-après mentionnées:

- a) trois (3) jours ouvrables lors de son mariage;
- b) cinq (5) jours ouvrables lors du décès du conjoint ou de la conjointe, ou d'un enfant; malgré ce qui précède, l'employé ne demeurant plus avec le ou la conjoint(e) ne peut bénéficier de cinq jours ouvrables, sauf en ce qui concerne les enfants;
- c) trois (3) jours ouvrables lors du décès de son père, de sa mère, de son frère, de sa soeur;
- d) un (1) jour ouvrable lors du décès de son beau-père, de sa belle-mère;
- e) un (1) jour ouvrable à la naissance d'un enfant et quatre (4) heures lorsque l'enfant quitte l'hôpital;

18.02 Dans tous les cas, l'employé doit prévenir son supérieur immédiat dans les meilleurs délais possibles.

18.03 L'employé concerné par l'un ou l'autre des événements mentionnés à l'article 18.01 obtient, à sa demande, un congé supplémentaire sans solde d'une durée maximale de deux (2) jours ouvrables.

ARTICLE 19 ACCIDENT DE TRAVAIL

19.01 Aucun employé n'est privé de son salaire ou une partie de son salaire par suite d'absence causée par un accident de travail ou une maladie industrielle établi par la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail.

19.02 L'employé reçoit de l'employeur pour une période maximum de six (6) mois à compter de l'accident de travail la différence entre son salaire réel et les montants alloués par la Commission de la Santé et Sécurité du Travail (C.S.S.T.) et ce, pour un montant équivalent à un maximum de 10% du traitement de l'employé.

ARTICLE 20 ASSURANCES COLLECTIVES

20.01 L'employeur s'engage à verser une contribution égale à 75% du coût total de la prime d'un plan d'assurances collectives pour la part applicable aux employés couverts par les présentes.

Le plan d'assurances doit prévoir les bénéficiaires suivants:

-assurance-vie: 1 fois et demie le salaire annuel de chaque employé...

-double indemnité en cas de mort accidentelle et mutilation...

-assurance-vie pour les personnes à charge: \$5,000.00 par personne à charge.

-indemnité hebdomadaire payable sur une base hebdomadaire à compter de la 6^{ième} journée en cas d'accident et de maladie-----
-----pour une durée de quinze (15) semaines.
Le montant payable s'élève à 66 2/3% du salaire de l'employé sous réserve d'un maximum de deux cent vingt-cinq dollars (\$225.00) moins toute indemnité de remplacement du revenu payable en vertu de la loi sur l'assurance-automobile du Québec.

Assurance-maladie complémentaire:

Ce programme prévoit le remboursement du coût d'une chambre semi-privée pour chaque jour d'hospitalisation. Indemnité supplémentaire prévoyant le paiement des médicaments, chiropracteurs, ambulances etc....

Pourcentage payable: 100%.

Invalidité prolongée:

Cet avantage est payable mensuellement à compter de la quinzième (15^{ième}) semaine d'invalidité et se poursuit jusqu'à l'âge de soixante-cinq (65) ans. Le montant payable s'élève à 66 2/3% de la rémunération mensuelle de base de l'employé, sous réserve d'un maximum de mille cent dollars (\$1,100.00); l'employé sera éligible à un maximum mensuel accru de mille cinq cent dollars (\$1,500.00) après soumission d'une preuve d'assurabilité satisfaisante.

L'indemnité mensuelle d'invalidité peut être réduite du montant des prestations d'invalidité auxquelles le membre a droit en vertu du Régime de rentes du Québec ou du Régime de pension du Canada et de la Commission de la Santé et Sécurité du Travail.

20.02 L'employeur et le Syndicat sont parties audit plan. Aucune modification ne peut être effectuée sans l'accord écrit des deux (2) parties.

20.03 Advenant une baisse du coût de la prime à cause de bénéficiaires dorénavant couverts par une loi, l'employeur et les employés en bénéficient au prorata du paiement de la prime par chacune des deux parties.

- 20.04 Définition: "Invalidité totale" et "totalement invalide":
"Invalidité totale" et "totalement invalide" signifient un état d'invalidité résultant de blessures corporelles ou de maladie, empêchant complètement l'employé de se livrer à toute occupation rémunérée pour laquelle il est qualifié ou peut raisonnablement le devenir. Cependant, jusqu'à ce que vingt-quatre (24) paiements de revenu mensuel aient été faits en vertu des présentes, au sujet de toute période continue d'invalidité totale, l'employé sera considéré totalement invalide tant:
- a) qu'il est dans un tel état d'invalidité résultant de blessures corporelles ou de maladie, de manière à ne pouvoir remplir substantiellement, toutes les fonctions de son occupation régulière;
et
 - b) qu'il n'est pas engagé dans aucune occupation rémunérée.
- 20.05 S'il y a divergence entre le texte de la présente convention et celui de la police d'assurance groupe, ce dernier prime.

ARTICLE 21 CONGES DE MALADIE

- 21.01 Au premier (1er) janvier de chaque année, à compter du 1er janvier 1985, l'employeur crédite à chaque employé cinq (5) jours ouvrables de congés-maladie.
- 21.02 Les cinq (5) jours ainsi accordés sont monnayables au quinze (15) décembre de chaque année, selon le taux de traitement en vigueur à cette date; aucun de ces jours de congés-maladie ne peut être accumulé d'une année à l'autre.
- 21.03 Pour avoir droit à sa journée de congé-maladie payée à même sa banque de congés-maladie, l'employé doit informer l'employeur de la maladie, dès la première (1ère) journée de son absence à moins de circonstances incontrôlables.
- 21.04 L'employeur ne pourra exiger de l'employé un certificat médical avant trois (3) jours consécutifs d'absence pour maladie.

ARTICLE 22 DROITS DE L'EMPLOYEE DURANT SON ABSENCE AU TRAVAIL

- 22.01 Durant la période d'absence pour cause de maladie ou d'accident de travail, l'employé conserve uniquement les droits et privilèges prévus à l'article intitulé "Ancienneté" de la présente convention en plus de la compensation ou de l'indemnité qu'il reçoit à cause de son absence au travail.

ARTICLE 23 PREVENTION DES ACCIDENTS

- 23.01 L'employeur s'engage à maintenir la salle de repos actuellement à la disposition des employés. Ces derniers doivent prendre leur repas dans cette salle.

23.02 L'employé travaillant à la fabrication a droit à une période de cinq (5) minutes, avant le repas du midi, pour lui permettre de se nettoyer convenablement.

23.03 Tout employé ou tout délégué du Syndicat en son nom, peut refuser de travailler dans les conditions que la Commission de Santé et Sécurité du Travail (C.S.S.T.) juge dangereuse pour la sécurité de ce dernier ou celle de tout autre employé. L'employeur doit prendre un moyen correctif dans les délais prévus par la C.S.S.T.

Advenant l'exercice de ce droit, l'employeur doit établir à la satisfaction de la C.S.S.T. l'absence ou l'élimination du danger, avant que le travail ne reprenne.

Aucune perte de droits, de bénéfices, de salaire, de revenu et aucune mise à pied ou mesure disciplinaire ne peut résulter de l'exercice de ce droit.

23.04 L'employé doit s'abstenir de fumer pendant la période de travail aux endroits indiqués par l'employeur. De même, il doit porter ses verres de sécurité lorsqu'il est en fonction aux endroits indiqués par la C.S.S.T. L'employeur paiera ces verres de sécurité.

ARTICLE 24 SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

24.01 Les traitements attachés aux fonctions régies par la présente convention sont ceux apparaissant à l'annexe E des présentes.

24.02 Chaque employé est classifié selon les classes d'emploi énumérées à l'annexe D et est payé selon le traitement prévu.

24.03 Aucune retenue ne peut être faite sur le salaire d'un employé pour le bris ou la perte d'un article quelconque.

24.04 L'employeur peut, lorsque nécessaire, établir des classifications nouvelles, durant la durée de cette convention.

Advenant une telle éventualité, l'échelle de salaires doit être négociée avec le Syndicat et advenant le litige, le cas est soumis à l'arbitrage.

24.05 Tout employé change d'échelon dans sa classe d'emploi à sa date d'anniversaire d'ancienneté.

24.06 Tout employé doit accepter d'effectuer des travaux d'entretien sur les différents appareils.

ARTICLE 25 EMPLOYE HANDICAPE

25.01 L'employeur tâchera de trouver un emploi qui pourra convenir à tout employé handicapé à la suite d'un accident de travail ou d'une maladie. Si l'application de ce paragraphe avait comme conséquence de déplacer un autre employé, celui-ci ne subirait aucune perte de salaire.

ARTICLE 26 CONGE DE MATERNITE

- 26.01 L'employée enceinte a droit à un congé sans solde de vingt (20) semaines pour maternité, à la condition de produire un certificat médical attestant la grossesse et la date probable de l'accouchement.
- 26.02 La répartition du congé avant et après l'accouchement est à la discrétion de l'employée enceinte. L'employeur se réserve toutefois le droit d'exiger l'arrêt de travail d'une employée enceinte si l'état de santé de cette dernière devient incompatible avec les exigences de son travail. De même, l'employée enceinte peut cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse sur recommandation de son médecin.
- 26.03 A moins de se prévaloir des dispositions de l'article 26.04, l'employée doit reprendre son travail entre le trentième (30ième) et le cent vingtième (120ième) jour de calendrier suivant l'accouchement. Elle produit alors un certificat de son médecin attestant qu'elle est apte à reprendre son travail régulier. En cas d'impossibilité de le faire, elle doit présenter un certificat de son médecin, le tout sujet aux dispositions des présentes traitant des congés-maladie.
- 26.04 L'employée enceinte peut, sur demande, prolonger le congé de maternité prévu à cet article, en congé sans solde d'une durée telle que son congé de maternité totalise en tout trente (30) semaines.
- 26.05 Durant son congé de maternité, l'employée conserve ses droits et privilèges prévus à l'article "Ancienneté".
- 26.06 Dans les cas de fausse couche naturelle ou provoquée, l'employée a droit à un congé sans solde de maternité n'excédant pas deux (2) semaines.
- 26.07 a) Lorsque les conditions de travail de l'employée constituent des dangers physiques pour elle et pour l'enfant à naître, celle-ci peut demander d'être affectée à d'autres tâches jusqu'au moment de son congé de maternité. Cette demande doit être appuyée par un certificat médical attestant de la situation.

L'employée ainsi mutée conserve ses droits et privilèges. Si l'employeur n'effectue pas la mutation dans un délai de huit (8) jours, l'employée a droit à un congé de maternité spécial se prolongeant jusqu'au début de la huitième (8ième) semaine précédant la date prévue de la naissance. Dans ce cas, le congé de maternité suit immédiatement ce congé.

b) Lorsqu'il y a danger de fausse couche, lequel exige un arrêt de travail, le congé de maternité est celui qui est prescrit et attesté par un certificat médical.

ARTICLE 27 SECURITE D'EMPLOI

27.01 Le travail normalement accompli par les employés à l'intérieur de l'unité de négociation ou un travail similaire qui, dans le passé, a été accompli par des employés, doit continuer d'être accompli par des employés de l'unité de négociation.

A moins que l'employeur ne démontre au Syndicat, ou à défaut à un arbitre choisi par les parties dans un délai de dix (10) jours, qu'une classification est la cause d'une perte monétaire pour l'employeur, et qu'aucun autre moyen qui touche directement ou indirectement cette classification ne peut être utilisé pour combler cette perte, aucune mise à pied ne peut être faite avant que cette preuve ne soit établie.

A défaut par les parties de s'entendre sur le choix d'un arbitre dans le délai mentionné, ce dernier est nommé par le ministre du Travail dans les plus brefs délais. Dans tous les cas, l'arbitre procédera à l'enquête et à l'audition et rendra sa décision dans les meilleurs délais.

L'arbitre doit être choisi pour ses connaissances en comptabilité ou en administration sauf s'il est nommé par le ministre. Il a juridiction pour déterminer si la preuve de l'employeur est satisfaisante et qu'aucun autre moyen qui touche directement ou indirectement cette classification ne peut être utilisé pour combler cette perte.

Seulement s'il donne entièrement raison à l'employeur, celui-ci pourra alors fermer cette classification, faire les mises à pied nécessaires et faire exécuter à l'intérieur de l'entreprise le travail normalement accompli par cette classification.

Les frais de l'arbitre sont à la charge des deux parties.

L'employeur peut faire exécuter, à l'extérieur, du travail qui n'est pas normalement accompli par des employés de l'unité de négociation, uniquement si cela n'entraîne aucune mise à pied, si aucun employé n'est mis à pied en ce moment, s'il y a urgence ou s'il y a surcroît de travail.

27.02 Dans l'éventualité d'une amélioration technique ou technologique, ou d'une modification quelconque dans la structure ou dans le système administratif de la compagnie ou dans les procédés ou lieux de travail, l'employeur doit, de concert avec le Syndicat, tout mettre en oeuvre afin de permettre à l'employé affecté de s'adapter auxdites améliorations, modifications ou transformations.

27.03 Aucun employé n'est congédié ou mis à pied, ni ne subit de baisse de traitement ni de classe par suite ou à l'occasion d'amélioration technique ou technologique, ou de transformation ou de modification quelconque dans la structure ou dans le système administratif de l'employeur ainsi que dans les procédés de lieux de travail, à condition que ce ou ces employés puissent être affectés à un autre travail. Dans ce cas, l'employé aura droit à la période d'entraînement de trente (30) jours travaillés suivant l'article 12.05 des présentes.

ARTICLE 28 MESURES DISCIPLINAIRES

- 28.01 Tout geste disciplinaire posé par l'employeur à l'endroit d'un employé est considéré comme mesure disciplinaire.
- 28.02 Au moins vingt-quatre (24) heures avant l'imposition de toute mesure disciplinaire ayant trait aux réprimandes, suspensions ou congédiement, l'employeur doit aviser, par écrit, l'employé concerné et cet avis doit contenir l'exposé des motifs. Copie de tel avis doit être transmis simultanément au Syndicat.
- 28.03 L'employeur doit aviser par écrit l'employé qui doit être suspendu ou congédié au moins vingt-quatre (24) heures avant l'entrée en vigueur d'une telle mesure disciplinaire.
- 28.04 Dans le cas où l'employeur décide de convoquer un employé sur un sujet pouvant donner lieu à une mesure disciplinaire, cet employé doit recevoir un préavis écrit de vingt-quatre (24) heures, spécifiant l'heure et l'endroit où il doit se présenter et indiquant le motif de la convocation ainsi que le fait qu'il doit se faire accompagner d'un représentant syndical. Copie de tel avis doit être transmise au Syndicat vingt-quatre (24) heures avant la rencontre.
- 28.05 Tout employé peut, après un préavis écrit de vingt-quatre (24) heures, consulter son dossier officiel qui comprend tous les documents le concernant.
- 28.06 L'employé qui est l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage.
- 28.07 Une suspension n'interrompt pas les droits des employés acquis en vertu des présentes. Pendant cette absence, l'employé et l'employeur maintiennent leurs contributions aux différents régimes contributaires prévus dans la présente convention collective.
- 28.08 En cas d'arbitrage, l'employeur doit, selon la preuve, établir que la mesure disciplinaire est pour une cause juste et suffisante.
- 28.09 L'employeur ne peut invoquer une infraction passée inscrite au dossier qui a fait l'objet d'une mesure disciplinaire, si depuis son occurrence il n'y a pas eu récidive dans les six (6) mois suivant l'imposition de la mesure disciplinaire.
- 28.10 Aucune mesure disciplinaire annulée par l'employeur ou déclarée non fondée par un arbitre ne peut être invoquée contre l'employé.
- 28.11 Toute mesure disciplinaire imposée après trente (30) jours de l'incident qui y donne lieu ou de la connaissance que l'employeur en a est nulle, non valide et illégale aux fins de la présente convention.

ARTICLE 29 COPIE DE LA CONVENTION

29.01 Dans les trois (3) jours suivant la signature de la présente convention collective, l'employeur remet au Syndicat un nombre de copies correspondant au nombre d'employés à cette date. Par la suite, lors de l'embauche de tout nouvel employé, l'employeur fournit au Syndicat le nombre requis de copies de la convention collective.

ARTICLE 30 DISPOSITIONS GENERALES

30.01 Aucun bien appartenant à l'employeur ne peut être utilisé par les employés hors des locaux de l'entreprise sauf sur permission de l'employeur.

ARTICLE 31 DUREE DE LA CONVENTION

31.01 Cette convention entre en vigueur le 1er mai 1985 et se termine le 30 avril 1987.

31.02 Cette convention reste en vigueur jusqu'à la signature d'une nouvelle entente.

31.03 Rétroactivité

La présente convention est rétroactive pour ce qui est du salaire régulier, du temps supplémentaire pour toutes les heures travaillées, des primes, des diverses allocations.

Cependant, pour les employés permanents retraités, ou pour les employés décédés depuis le 1er mai 1985, l'employé retraité ou les héritiers légaux ont droit à la rétroactivité pour toutes les heures travaillées depuis le 1er mai 1985 jusqu'à la date de la mise à la retraite ou du décès.

L'employeur s'engage à payer la rétroactivité en trois versements égaux les 24 décembre 1985, 16 janvier 1986 et 13 février 1986.

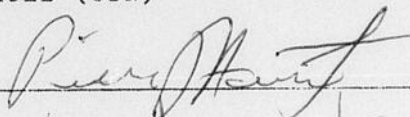
ARTICLE 32 INVENTAIRE


32.01 L'employé intéressé à participer à l'inventaire doit inscrire son nom sur la liste affichée par l'employeur soixante (60) jours avant l'inventaire. L'inventaire se fait en temps supplémentaire. L'employeur décidera du nombre d'employés requis pour exécuter ce travail.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Hull,
ce 4 ième jour de décembre 1985.

SYNDICAT DES EMPLOYES DU
LABORATOIRE D'OPTIQUE DE
HULL (CSN)

LABORATOIRE D'OPTIQUE DE
HULL







ANNEXE A

Monsieur,
Madame,

En vertu de la clause 5.02 de la convention collective, vous devez, comme condition d'emploi, adhérer au Syndicat des Employés du Laboratoire d'Optique de Hull (CSN).

Veillez donc vous présenter aujourd'hui même au représentant du Syndicat, M.

_____, qui vous remettra copie de la convention collective et la carte d'adhésion au Syndicat.

Cette rencontre doit avoir lieu sur les heures de travail et ce, sans perte de salaire.

Cependant, veuillez noter que cette rencontre ne doit aucunement excéder trente (30) minutes de votre temps de travail.

(signature de l'employeur)

ANNEXE B

Avec chaque remise, l'employeur fournit en quatre (4) copies un état détaillé de la perception comprenant:

- le nom de l'employé
- l'adresse
- le numéro matricule (s'il y a lieu)
- le salaire total pour la période, y compris les primes
- le salaire à l'échelle pour la période
- la période de paie concernée, etc.
- la raison d'un non prélèvement:
 - départ (date)
 - congé sans solde
 - etc. *
- le montant cumulé de la perception
- la date d'embauchage d'un nouvel employé
- le statut (régulier, temporaire, à l'essai)
- cotisations au pourcentage

ANNEXE E

ECHELLES DE SALAIRES HORAIRES POUR CHAQUE CLASSE D'EMPLOI

CLASSE	SIGNATURE	1er MAI 1985	1er MAI 1986
1 Contrôle	Entrée	7.55	7.90
	12 mois	7.95	8.35
	24 mois	8.20	8.60
	36 mois	9.50	10.00
2 Marqueur et Ordinateur	Entrée	7.30	7.65
	12 mois	7.55	7.95
	24 mois	7.80	8.20
	36 mois	9.05	9.50
3 Finition	Entrée	8.75	9.20
	12 mois	9.05	9.50
	24 mois	9.80	10.30
	36 mois	10.25	10.75
3A Aide-Finition	Entrée	5.25	5.50
	12 mois	5.50	5.80
	24 mois	5.80	6.10
	36 mois	6.30	6.60
4 Générateur	Entrée	6.70	7.05
	12 mois	7.00	7.35
	24 mois	7.25	7.60
	36 mois	8.55	9.00
5 Surface Cyl. & Sphe.	Entrée	5.80	6.10
	12 mois	6.05	6.35
	24 mois	6.35	6.70
	36 mois	8.00	8.40
5A Lavage de lentilles et blocage	Entrée	5.25	5.50
	12 mois	5.50	5.80
	24 mois	5.80	6.10
	36 mois	6.30	6.60
6 Réceptionniste et commis à la facturation	Entrée	5.70	6.00
	12 mois	6.00	6.30
	24 mois	6.30	6.60
	36 mois	7.55	7.95
6A Préposé réception et expédition	Entrée	5.25	5.50
	12 mois	5.50	5.80
	24 mois	5.80	6.10
	36 mois	6.30	6.60
7 Magasinier Acheteur	Entrée	6.45	6.75
	12 mois	6.85	7.20
	24 mois	7.30	7.65
	36 mois	7.70	8.10
7A Magasinier	Entrée	6.00	6.30
	12 mois	6.30	6.60
	24 mois	6.65	7.00
	36 mois	7.05	7.40
8 Secrétaire commis-compt.	Entrée	6.45	6.75
	12 mois	6.70	7.05
	24 mois	7.00	7.35
	36 mois	8.65	9.10

LETTRE D'ENTENTE "E"

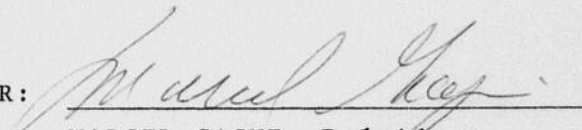
Les parties conviennent après la signature de la convention collective:

1. De négocier un nouveau régime d'assurances collectives qui serait plus avantageux en se basant sur le régime d'assurance déjà prévu à l'article 20 de la convention collective et en tenant compte de la prime d'assurance actuelle versée par les deux parties.
2. De faire l'étude de la nouvelle classification et de la description des tâches qui seront produites sous la cédule "D" avec les présentes.

SIGNEE à Hull, ce 4 décembre 1985.

LE LABORATOIRE D'OPTIQUE DE
HULL,

PAR:


MARCEL GAGNE, Président.

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DU
LABORATOIRE D'OPTIQUE DE HULL,

PAR:

