

8/70-3

CT-87-10-Q-094

DOSSIER: Q-21524-01

BUREAU DU
COMMISSAIRE GENERAL
DU TRAVAIL

AFFAIRE: QD-001-09-87

Québec, le 28 octobre 1987

P R E S I D E N T :

Le commissaire général du travail,
Serge Lalande

GASTON MAROIS ET AUTRES

REQUERANTS

ENGRENAGE PROVINCIAL D.R.D. INC.
960, rue Ste-Thérèse
Québec, Qué.
G1N 1S9

EMPLOYEUR

SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS
ET TRAVAILLEUSES DE L'AUTOMOBILE,
DE L'AEROSPATIALE ET DE L'OUTILLAGE
AGRICOLE DU CANADA (T.C.A.-CANADA)
7811, Louis Hippolyte Lafontaine
Suite 203
Ville d'Anjou, Qué.
H1K 4E4

ASSOCIATION MISE EN CAUSE

D E C I S I O N

Le premier septembre 1987, les
requérants ont demandé l'annulation de l'accréditation qui a
été donnée à la mise en cause le 10 avril 1980 pour
représenter:

"Tous les salariés au sens du Code
du travail, à l'exception des vendeurs
sur la route, de l'assistant-gérant et
du comptable."

de l'employeur.

'87 OCT 28 13:17

Le rapport d'enquête de l'agent d'accréditation chargé du dossier révèle que:

- l'association mise en cause ne groupe plus la majorité absolue des salariés qui font partie de l'unité de négociation pour laquelle elle a été accréditée;
- la requête a été soumise dans les délais prévus au Code du travail;
- l'association mise en cause n'entend pas contester la requête;

POUR CES MOTIFS, le soussigné:

ANNULE

l'accréditation qui a été donnée à l'association mise en cause le 10 avril 1980.



Serge Lalande,
commissaire général du travail.

RK/ag

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 3 1 1 4 8 5

08170-3

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

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 21524-01
Date	Signature: 83-11-25 Réception: 83-11-28	Durée	Du 83-11-25 Au 86-11-03
Nombre de salariés régis par la convention collective			3

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat International des travailleurs unis de l'Automobile, de l'Aérospatiale et de l'outillage agricole d'Amérique Local 1044 7811, Louis H. Lafontaine, Ste 203 Ville d'Anjou, Qc H1K 4E4	<input type="checkbox"/> Déposant Engrenage Provincial D.R.D. Inc. 960, rue Ste-Thérèse Québec, Qc G1N 1S9

Unité de négociation

Région	03-03	Activité	6238-08	Affiliation	FTQ (7)
--------	-------	----------	---------	-------------	---------

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné:
 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12
 Voir au verso pour les codes

Remarques

DEPOSANT: X
 Kronstrom, Turmel, Desjardins
 et Villeneuve
 1085, ave de la Tour
 Québec, Qc
 G1R 2W8
 Att: Me Jean-Yves Desjardins

V/D: DQ 0678-31

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Jean-Yves Desjardins</i>	83-11-29

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

003 (011)

RECHERCHE

NOVEMBRE 1983

PAR MESSAGEUR

'83 NOV 28 13:22

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE

ENTRE:

ENGRENAGE PROVINCIAL D.R.D. INC., et

HENRI A. CANTIN INC.,

Ci-après indistinctement appelées:
«LA COMPAGNIE»

ET:

LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS
UNIS DE L'AUTOMOBILE, DE L'AEROSPATIALE,
ET DE L'OUTILLAGE AGRICOLE D'AMERIQUE (TUA)

Section locale 1044,

Ci-après appelé:
«LE SYNDICAT»

NOVEMBRE 1983

TABLE DES MATIERES

<u>ARTICLE</u>	<u>DESCRIPTION</u>	<u>PAGE</u>
1	But de la convention	1
2	Juridiction et reconnaissance syndicale	1
3	Droits de la direction	3
4	Non-discrimination	3
5	Activités syndicales	4
6	Sécurité syndicale	5
7	Grève et lock-out	6
8	Procédure de griefs	6
9	Ancienneté	8
10	Réduction de la main-d'oeuvre et déplacements	10
11	Augmentation de la main-d'oeuvre	12
12	Emplois vacants	12
13	Discipline	13
14	Sécurité et hygiène	14
15	Taux de salaire et occupations	15
16	Horaires de travail et travail supplémentaire	16
17	Congés statutaires	17
18	Vacances	18
19	Congés sociaux	21
20	Divers	22
21	Durée et renouvellement	23
	Annexe «A»	24
	Annexe «B»	25

- 2.2 Aux fins de cette convention, chaque unité de négociation comprend tous les salariés au sens du Code du travail, à l'exception des vendeurs sur la route, de l'assistant-gérant et du comptable.
- Les dispositions de cette convention ne s'appliquent pas aux étudiants ni aux stagiaires. L'emploi des étudiants ne devra pas avoir pour effet de provoquer une ou des mises à pied, ou de prolonger une ou des mises à pied en cours.
- Les étudiants ne pourront remplacer des employés inclus dans l'unité de négociation, sauf pour les vacances.
- 2.3 Par les présentes, la Compagnie reconnaît le Syndicat comme l'agent négociateur exclusif pour et au nom de chacun et de tous les employés inclus dans l'unité de négociation.
- 2.4 a) Sauf la pratique établie, les travaux accomplis normalement par les employés régis par cette convention ne seront pas, pendant la durée de cette convention, accomplis par des personnes exclues de ladite convention, sauf s'il s'agit d'entraînement, d'expérimentation ou lorsque aucun employé de l'unité de négociation ne peut effectuer un travail nécessitant une action immédiate et devant être accompli en dehors des heures de travail. Aux fins du présent paragraphe, les périodes de repos et/ou de repas seront réputées être en dehors des heures de travail.
- b) Chez Engrenage Provincial D.R.D. Inc., le travail des vendeurs sur la route, à l'intérieur de l'unité de négociation, ne devra pas se faire pour des périodes de plus de cinq (5) jours ouvrables consécutifs, sauf en remplacement de vacances ou d'absences.
- 2.5 a) Les conditions de travail et les salaires de toute nouvelle occupation couvrant les employés régis par cette convention seront sujets à négociation entre les deux parties,

dans la mesure où cette convention ne les prévoit pas.

- b) En vertu du paragraphe qui précède, si les parties ne peuvent s'entendre dans les vingt (20) jours ouvrables d'une demande de rencontre à cet effet, une demande pourra être soumise directement à l'arbitrage. Cependant, la Compagnie pourra procéder immédiatement avec les changements prévus.

ARTICLE 3 DROITS DE LA DIRECTION

3.1 Il est reconnu par le Syndicat que la Compagnie, conformément à ses responsabilités stipulées dans les dispositions de la présente convention, a seule le droit de:

- a) administrer et diriger les opérations de son commerce, modifier ou cesser les opérations lorsque nécessaire;
- b) faire et appliquer les règlements nécessaires et raisonnables concernant la sécurité, le travail, la discipline et la protection des employés et de l'équipement;
- c) engager, renvoyer, transférer, promouvoir, démettre, effectuer une mise à pied, rappeler après une mise à pied et discipliner les employés, le tout sujet aux autres dispositions de la convention collective et au droit d'un employé concerné de soumettre un grief;
- d) administrer toutes les autres affaires de la Compagnie.

ARTICLE 4 NON-DISCRIMINATION

4.1 Aucune intimidation, menace, coercition ou discrimination ne peut être exercée ou tentée par la Compagnie contre un employé à cause de son adhésion au Syndicat ou de sa fonction de délégué ou d'officier ou de membre d'un comité syndical

ou de sa participation aux activités syndicales ou du fait qu'il est impliqué dans un grief.

ARTICLE 5 ACTIVITES SYNDICALES

- 5.1 La Compagnie, par les présentes, reconnaît que le comité syndical de l'unité de négociation est mandaté pour s'occuper de toute question relevant de la présente convention ou de son application ou de son interprétation, y compris les négociations pour le renouvellement de la présente convention.
- 5.2 Le comité syndical est composé de deux (2) membres nommés par le Syndicat, y compris un président.
- 5.3 Tout membre du comité syndical peut, après autorisation de son supérieur immédiat, quitter son poste, sans perte de salaire, pour enquêter sur les griefs et/ou rencontrer les représentants de la Compagnie. Cette autorisation ne sera pas refusée de façon déraisonnable.
- Tout employé qui a un grief à formuler pourra demander à rencontrer un membre du comité syndical, après autorisation de son supérieur immédiat. Cette autorisation ne sera pas refusée de façon déraisonnable.
- 5.4 Les représentants internationaux du Syndicat et/ou le président de la section locale peuvent sur permission de la Compagnie entrer dans les locaux de la Compagnie et participer à toutes les réunions conjointes à la condition de ne pas nuire aux opérations.
- 5.5 Le comité syndical a le droit d'afficher tout avis relativement aux affaires syndicales, signé par un membre de ce comité, sur un tableau installé par la Compagnie à cette fin.

5.6 A la demande du Syndicat, la Compagnie peut accorder des congés à un (1) employé désigné pour participer à des activités syndicales extérieures. Cette autorisation ne sera pas refusée de façon déraisonnable, et la Compagnie sera tenue de payer son salaire durant ces absences tout comme si l'employé était demeuré au travail; l'Employeur facturera à la section locale le total des heures payées.

A moins de dispositions contraires aux présentes, ces congés seront limités à un (1) employé au même moment. Ces congés sont limités pour l'ensemble de l'unité à une durée totale de cinq (5) jours ouvrables par année de calendrier.

La Compagnie devra aussi accorder à la demande du Syndicat à pas plus d'un (1) employé, un congé de plus longue durée pour une affectation par élection, à des fonctions au nom de la section locale ou du syndicat international. Dans ce cas, tels congés d'absence ne seront considérés comme temps travaillé qu'aux fins de l'accumulation de l'ancienneté et ne donneront pas droit à d'autres avantages de la présente convention collective.

A moins de circonstances imprévisibles, une telle demande devra être faite sept (7) jours à l'avance.

ARTICLE 6 SECURITE SYNDICALE

6.1 Par la présente, la Compagnie s'engage à déduire de la paie de chaque employé régi par cette convention une somme équivalente à la cotisation syndicale et à remettre le total de ces déductions, par chèque, chaque mois, le 20e jour ou avant le 20e jour du mois, au secrétaire-financier du Syndicat. La Compagnie doit remettre en même temps au Syndicat la liste des employés de la paie desquels elle a déduit une telle somme.

6.2 Les nouveaux employés sont régis par cet article dès leur date d'embauchage et la Compagnie

s'engage alors à déduire le droit d'entrée syndical et les cotisations mensuelles et à remettre ces montants au Syndicat selon la procédure établie au paragraphe 6.1.

Les employés exclus de l'unité de négociation mais qui y seraient transférés sont régis par cet article à partir de la date de leur transfert à l'unité de négociation.

6.3 Comme condition du maintien de son emploi, chaque employé inclus dans l'unité de négociation doit devenir membre en règle du Syndicat et le demeurer pendant toute la durée de cette convention.

6.4 Le Syndicat avisera la Compagnie par écrit du montant de la retenue syndicale à effectuer sur le salaire. S'il y a modification à ce montant, le Syndicat en informera la Compagnie au moins deux (2) mois avant la mise en application de ladite modification.

ARTICLE 7 GREVE ET LOCK-OUT

7.1 Le Syndicat convient qu'il n'y aura pas de grève ou de ralentissement de travail durant la durée de cette convention de la part des employés qu'il représente qui soit de nature à arrêter ou entraver les opérations du service dont font partie lesdits employés.

7.2 La Compagnie convient pour sa part de ne pas faire de lock-out pendant la durée de la présente convention.

ARTICLE 8 PROCEDURE DE GRIEFS

8.1 Tout grief au sens du Code du travail, y compris toute sanction disciplinaire, ainsi que toute

autre mésentente relative à des conditions de travail constitue un grief arbitral au sens de la présente convention collective.

8.2 L'employé qui désire formuler un grief procède de la façon suivante:

- 1.- l'employé régi par cette convention, accompagné par le délégué syndical, soumet son grief, dans les dix (10) jours ouvrables de sa naissance, au gérant, ou en l'absence de ce dernier à l'assistant-gérant, qui doit rendre sa décision dans les cinq (5) jours ouvrables de la réception du grief;
- 2.- à défaut de réponse ou à défaut de solution du grief au cours de la première étape ci-haut prévue, ce dernier est soumis par écrit, au directeur général ou à son représentant au cours des dix (10) jours ouvrables suivant le délai de cinq (5) jours prévu à l'alinéa précédent et le directeur général doit rendre sa décision en la communiquant par écrit dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception du grief à son niveau;
- 3.- si la décision du directeur général ou de son représentant n'est pas rendue ou n'est pas satisfaisante, tout grief ou toute mésentente sera soumis à l'arbitrage en la manière prévue au Code du travail.

8.3 Toute décision arbitrale est finale, obligatoire, lie les parties et sera appliquée dans les quinze (15) jours ouvrables suivant sa transmission aux parties. Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés en égale part par les parties.

8.4 L'arbitre sera la personne choisie de commun accord par les parties aux présentes. A défaut d'entente dans les dix (10) jours ouvrables, l'arbitre sera choisi conformément aux dispositions du Code du travail.

- 8.5 Lorsque, dans l'étude d'un grief, la direction interroge un employé inclus dans l'unité de négociation, cet employé doit être accompagné d'un représentant syndical. La direction ne tentera pas de régler un grief sans la présence d'un représentant syndical.
- 8.6 Dans un cas relatif à l'application de l'ancienneté ou relatif à une mesure disciplinaire ou à un congédiement, le fardeau de la preuve incombe à la Compagnie.
- 8.7 L'arbitre ne fera qu'interpréter ou appliquer les stipulations de la convention collective et ne pourra en aucun cas la modifier.
- 8.8 Lorsque l'incident causant le grief a entraîné une perte de revenus et/ou d'autres bénéfices, l'arbitre a le pouvoir d'ordonner qu'une telle perte, en tout ou en partie, soit remboursée ou restaurée. Dans un cas disciplinaire, l'arbitre a le pouvoir d'ordonner une pénalité réduite.
- 8.9 Sauf entente contraire écrite entre les parties, les délais et les modalités prévus au présent article 8 sont de rigueur.

ARTICLE 9 ANCIENNETE

- 9.1 Aux fins de cette convention, et à moins de stipulations contraires dans les présentes, l'ancienneté d'un employé de l'unité de négociation signifie sa durée de service dans l'unité de négociation.
- 9.2 L'ancienneté d'un nouvel employé avec la Compagnie ne compte pas tant qu'il n'a pas complété une période de soixante-quinze (75) jours travaillés dans l'unité de négociation.

- 9.3 Jusqu'à ce qu'il ait des droits acquis d'ancienneté, un employé peut être remercié de ses services sans droit de recours par la procédure de griefs.
- 9.4 Lorsqu'un employé ayant des droits acquis d'ancienneté est mis à pied, son nom figure sur la liste de rappel pendant une période de douze (12) mois.
- 9.5 Lorsqu'un employé ayant des droits acquis d'ancienneté est absent du travail à cause d'un congé autorisé ou de suspension disciplinaire ou de maladie ou d'accident, son ancienneté continue à s'accumuler pendant cette absence.
- 9.6 Les employés exclus de l'unité de négociation ne bénéficient d'aucun droit d'ancienneté en vertu de cet article. S'ils étaient, après la signature de cette convention, transférés à l'unité de négociation, ils seraient, aux fins de cet article, considérés comme de nouveaux employés.
- 9.7 Advenant une période d'absence à la suite d'un congé autorisé, ou pour cause d'accident ou de maladie, un employé permanent reste titulaire de son emploi si disponible, ou d'un emploi équivalent, à la condition qu'il n'ait pas perdu son ancienneté.
- 9.8 La liste d'ancienneté des employés actuellement dans l'unité de négociation a été agréée par les deux parties et ne peut être changée sauf de la façon prévue dans cet article. Cette liste doit être mise à jour à chaque année. Le Syndicat doit être informé par écrit de toute modification à la liste.
- 9.9 Un employé perd ses droits d'ancienneté:
- a) lorsqu'il quitte volontairement son emploi;

- b) lorsqu'il est congédié pour cause et que cette action n'est pas annulée ou modifiée par les parties ou par un arbitre;
- c) lorsqu'il omet, sauf tel que prévu à l'article 11.4, de reprendre le travail dans les cinq (5) jours ouvrables d'un avis de rappel au travail envoyé par la Compagnie, par courrier recommandé, à sa dernière adresse connue; copie de cet avis doit être remise en même temps au Syndicat. Cependant, les dispositions du présent paragraphe ne s'appliquent pas lorsque l'employé fournit un motif raisonnable pour ne pas se présenter au travail dans le temps voulu;
- d) après avoir été mis à pied pour manque de travail pour une période de plus de douze (12) mois consécutifs;
- e) après avoir été absent pour maladie ou accident pour une période de plus de douze (12) mois consécutifs; lorsqu'il s'agit d'un accident au travail, cette période sera de dix-huit (18) mois.

ARTICLE 10 REDUCTION DE LA MAIN D'OEUVRE ET DEPLACEMENTS

- 10.1
- a) Pour les employés ayant des droits acquis d'ancienneté, une mise à pied doit être précédée d'un préavis de trois (3) jours ouvrables dans le cas d'un employé qui a moins de trois (3) ans d'ancienneté ou à défaut le salaire régulier de cette période avant toute mise à pied, et d'un préavis de cinq (5) jours ouvrables pour l'employé ayant trois (3) ans d'ancienneté et plus ou à défaut le salaire régulier de cette période avant toute mise à pied.
 - b) Dans le cas d'une mise à pied d'une durée minimale de six (6) mois, l'Employeur doit indemniser les employés mis à pied de la façon suivante:

<u>Ancienneté</u>	<u>Indemnité</u>
3 mois à 1 an	1 semaine
1 an à 5 ans	2 semaines
5 ans à 10 ans	4 semaines
10 ans et plus	8 semaines

- 10.2 Dans tous les cas de réduction de la main-d'oeuvre, les employés n'ayant pas de droits acquis d'ancienneté sont, en premier lieu, mis à pied. Si la réduction de la main-d'oeuvre s'étend davantage, les employés ayant des droits acquis d'ancienneté sont alors mis à pied dans l'ordre inverse à leurs droits acquis d'ancienneté, l'employé ayant le moins d'ancienneté étant mis à pied en premier lieu, à la condition que les employés qui demeurent aient les capacités et les qualifications nécessaires pour accomplir de façon satisfaisante le travail auquel ils sont assujettis.
- 10.3 Lorsqu'un employé est déplacé de son emploi en vertu des dispositions de l'article 10, il a le droit d'exercer ses droits acquis d'ancienneté pour obtenir toute occupation où il y a un titulaire ayant moins d'ancienneté, à la condition que cet employé ait les capacités et les qualifications nécessaires pour accomplir de façon satisfaisante le travail auquel il est assujetti.
- 10.4 Aux fins de l'article 10.2, et lorsqu'il a douze (12) mois d'ancienneté, les parties conviennent que le président du comité syndical jouit d'une ancienneté préférentielle et qu'il ne peut être mis à pied aussi longtemps qu'il y a du travail relevant de l'unité de négociation à accomplir et que cet employé a les capacités et les qualifications nécessaires pour accomplir le travail de façon satisfaisante.

ARTICLE 11 AUGMENTATION DE LA MAIN-D'OEUVRE

- 11.1 La direction doit établir et maintenir à jour une liste de rappel. Cette liste comprend le nom de tous les employés mis à pied à cause d'une réduction de la main-d'oeuvre.
- 11.2 Le nom d'un employé mis à pied est maintenu sur la liste de rappel tant qu'il n'a pas perdu son ancienneté.
- 11.3 Dans le cas d'une augmentation de la main-d'oeuvre, les employés dont le nom apparaît sur la liste de rappel doivent être rappelés au travail dans l'ordre de leurs droits acquis d'ancienneté, l'employé ayant le plus d'ancienneté étant rappelé en premier lieu à condition qu'il ait les capacités et les qualifications nécessaires pour accomplir de façon satisfaisante le travail auquel il est assujetti.
- 11.4 Un employé figurant sur la liste de rappel peut refuser de retourner au travail s'il est rappelé pour une période ne dépassant pas trente (30) jours de calendrier. Une telle action de sa part est sans préjudice à l'exercice ultérieur de ses droits acquis d'ancienneté. Si l'employé est empêché de revenir au travail pour cause de maladie ou d'accident, il y aura application de l'article 9.9 à compter de la date de rappel.

ARTICLE 12 EMPLOIS VACANTS

- 12.1 Lorsqu'un emploi couvert par la présente convention collective devient vacant (y compris tout nouvel emploi ou promotion), la Compagnie affichera un avis à cet effet et tout employé pourra faire application en dedans d'une période de cinq (5) jours ouvrables. La Compagnie en affichera le résultat dans les dix (10) jours ouvrables suivant la période de l'affichage. Copie de cet avis sera envoyée au Syndicat. L'emploi sera comblé

sur la base des droits acquis d'ancienneté des employés qui font application; toutefois, le postulant devra avoir les capacités et les qualifications nécessaires pour accomplir de façon satisfaisante le travail auquel il est assujéti.

- 12.2 Chaque employé ayant posé sa candidature qui a plus d'ancienneté que le candidat choisi sera avisé dans les dix (10) jours suivant la période d'affichage des raisons pour lesquelles sa candidature n'a pas été acceptée.
- 12.3 Lorsqu'un employé refuse une promotion ou un transfert, une telle action est sans préjudice à l'exercice ultérieur de ses droits acquis d'ancienneté.
- 12.4 En cas de promotion ou de transfert dans une nouvelle occupation ou un nouveau poste, l'employé choisi aura l'opportunité de retourner à son ancien poste dans les dix (10) jours ouvrables si cette nouvelle occupation ou nouveau poste ne le satisfait pas.

ARTICLE 13 DISCIPLINE

- 13.1 Aucune mesure disciplinaire ne peut être enregistrée contre un employé ni utilisée contre lui en aucun temps à moins que ledit employé et son délégué syndical ne soient avisés en conséquence par écrit dans les vingt (20) jours ouvrables de la date à laquelle la Compagnie prend connaissance de l'incident ou de l'événement provoquant la mesure disciplinaire. Le présent article ne s'applique pas dans les cas d'avertissements verbaux.
- 13.2 Toute mesure disciplinaire versée au dossier d'un employé sera considérée rayée de ce dossier et ne pourra être invoquée contre l'employé après l'expiration d'une période de douze (12) mois suivant la mesure disciplinaire, à la condition

qu'il n'y ait pas eu entre-temps de récidence de même nature.

- 13.3 Aucune rétrogradation ne sera imposée en aucun temps pour raison disciplinaire.
- 13.4 Un membre du comité syndical sera présent à toute entrevue entre la direction et un employé, lorsqu'il y est question de sanction disciplinaire.
- 13.5 En cas de congédiement, on doit permettre à l'employé impliqué d'en discuter immédiatement avec le représentant syndical, pour une période maximale de quinze (15) minutes, dans un local mis à leur disposition par la direction.
- 13.6 Lorsqu'un employé signe un document relatif à une mesure disciplinaire, il ne fait que reconnaître en avoir été avisé.

ARTICLE 14 SECURITE ET HYGIENE

- 14.1 Un comité de sécurité sera formé d'un représentant de la direction et d'un représentant syndical de l'unité de négociation.
- Le comité de sécurité se réunira une fois par deux mois sur demande pour suggérer rapidement à la Compagnie toute mesure appropriée en vue de sauvegarder la santé et la sécurité au travail. Toute mesure de sécurité adoptée par le comité devra être respectée par les employés.
- 14.2 La Compagnie paiera à tout employé qui a subi à son service un accident de travail le salaire régulier perdu la journée même de l'accident jusqu'à concurrence de trois (3) heures; cependant, pour qu'un employé ait droit au bénéfice susmentionné, il faut que cet accident soit un accident tel que défini à la Loi sur la santé et la sécurité du travail et amendements.

- 14.3 Lorsqu'un employé, victime d'un accident au travail, doit, après son retour au travail, retourner chez le médecin ou à l'hôpital pour y subir un examen ou un traitement, l'employé ne subit de ce fait aucune perte de salaire. S'il y a remboursement de la Commission de la santé et de la sécurité du travail, dans ce cas l'employé devra rembourser la Compagnie de ce dernier montant.
- 14.4 La pratique établie sera maintenue en ce qui concerne les couvre-tout fournis par la Compagnie.

ARTICLE 15 TAUX DE SALAIRE ET OCCUPATIONS

- 15.1 Toutes les occupations et les taux de salaire correspondants agréés par les parties sont énumérés aux l'Annexes A et B, attachées aux présentes et qui en font partie.
- 15.2 Chaque employé doit être payé le taux de salaire prévu pour son occupation à l'Annexe concernant son Employeur.
- 15.3 Les salaires sont payés par chèque le jeudi de chaque semaine, avant le dîner si possible.
- 15.4 Tout employé temporairement transféré de son occupation à une autre dont le taux de salaire est supérieur reçoit le taux supérieur correspondant pour tout travail de plus d'une (1) semaine dans cette occupation. Ce transfert temporaire sera fait par ordre d'ancienneté en autant que l'employé concerné ait les capacités et les qualifications nécessaires pour accomplir le travail de façon satisfaisante.
- 15.5 Tout employé transféré temporairement de son occupation à une autre dont le taux de salaire est inférieur continue d'être payé le taux de son occupation régulière.

ARTICLE 16 HORAIRES DE TRAVAIL ET TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE

- 16.1 La semaine de travail est de quarante (40) heures réparties sur cinq (5) jours consécutifs du lundi au vendredi entre 8h00 le matin et 17h00 l'après-midi avec interruption d'une (1) heure pour le dîner, non payée, entre 12h00 et 13h00 dans le cas des employés de Henri A. Cantine Inc.
- Pour les employés de Engrenage Provincial D.R.D. Inc., l'heure du dîner, non payée, est entre 11h30 et 13h30 par alternance et suivant la pratique établie.
- 16.2 Les employés bénéficient, sans perte de salaire, d'une période de repos de 10 minutes par demi-journée travaillée; cette période de repos est prise après la venue de la cantine, par alternance entre les employés de manière à continuer d'assurer le service à la clientèle.
- 16.3 Tout travail effectué sur demande de la direction en dehors des heures régulières de travail est rémunéré au taux de temps et demi, sauf le dimanche ou un jour de fête au taux double. Par exception à ce qui précède, les cas de service d'urgence («break down») exécutés en dehors des heures régulières de travail sont payés à raison de \$27.50 à chaque fois.
- 16.4 Le travail supplémentaire convenu avec la direction sera accompli sur une base volontaire et devra être en premier lieu réparti équitablement entre tous les employés acceptant d'effectuer le travail supplémentaire et travaillant régulièrement dans l'occupation concernée. Par exception à ce qui précède, le travail supplémentaire sera obligatoire pour la prise d'inventaire annuel qui sera convenue par entente mutuelle entre les parties.
- 16.5 Lorsqu'il y a une assemblée générale du Syndicat, la compagnie ne permettra à aucun employé

d'accomplir du travail supplémentaire pendant que ladite assemblée est en session, sauf en cas de travail supplémentaire urgent occasionnel.

- 16.6 Lorsqu'un employé accomplit du travail supplémentaire demandé par ses responsables, il ne sera jamais rémunéré moins que quinze (15) minutes au taux supplémentaire applicable. Le présent article ne s'applique pas au cas de service d'urgence («break down»).

ARTICLE 17 CONGES STATUTAIRES

- 17.1 a) Les jours de fête suivants sont chômés et payés au taux régulier et aux heures normales de l'employé:
- Lundi de Pâques
 - Fête de la Reine
 - Fête Nationale
 - Confédération
 - Fête du Travail
 - Action de Grâce
 - Veille de Noël
 - Noël
 - Lendemain de Noël
 - Veille du Jour de l'An
 - Jour de l'An
 - Lendemain du Jour de l'An.
- b) Les employés auront droit à une (1) journée additionnelle de congé prise pendant les jours ouvrables entre Noël et le Jour de l'An, mais par alternance entre eux de manière à ce que le service à la clientèle puisse être assuré pendant ces jours ouvrables.
- 17.2 a) Sauf en cas d'extrême urgence, aucun travail ne sera accompli un jour de fête.
- b) Lorsque l'une ou l'autre des fêtes tombe une journée qui n'est pas normalement travaillée, la fête sera observée la première

journée de travail suivante ou la dernière journée de travail précédente, suivant entente entre les parties, sauf dans le cas où l'observance de cette fête est reportée à une autre date par décret gouvernemental.

17.3 Si, par proclamation des autorités fédérales, provinciales ou municipales, une des fêtes mentionnées ci-haut est reportée à un autre jour, les dispositions de cet article s'appliquent alors au jour indiqué dans la proclamation.

17.4 Cependant, pour qu'un employé ait le droit à la rémunération de ces fêtes, il devra avoir été au travail le jour ouvrable complet qui précède et le jour ouvrable complet qui suit telle prise de congé à moins de permission de la Compagnie ou de raison valable; cependant, une même raison valable invoquée pour une même période d'absence ne peut justifier le paiement de plus d'une fête ou de plus d'un groupe de journées ouvrables successivement fêtées.

Les parties à ladite convention conviennent que l'exigence pour l'employé d'être présent au travail le jour ouvrable complet qui précède et le jour ouvrable complet qui suit la prise de congé ne signifie pas qu'un retard occasionnel soumis aux règlements de discipline de l'usine enlève le droit au congé payé à cet employé.

Toutefois, un employé embauché dans les dix (10) jours ouvrables précédant telles fêtes n'a pas droit au paiement de ces fêtes.

ARTICLE 18 VACANCES

18.1 La période de calcul pour le paiement des vacances est du 1er janvier au 31 décembre de l'année précédente.

18.2 Moins d'un (1) an de service

Tout employé qui, au 1er janvier de chaque année, a moins d'un (1) an de service continu reçoit des vacances annuelles d'une durée minimum d'autant de journée qu'il a de mois de service continu jusqu'à un maximum de dix (10) jours et une rémunération équivalente à quatre pour cent (4%) du salaire gagné en vertu de l'article 18.1 ci-dessus.

18.3 Subordonné à la clause 18.1, tout employé assujéti à la présente convention reçoit de la Compagnie pour ses services continus des vacances annuelles et une rémunération équivalente suivant le tableau ci-après:

<u>Durée des services continus au 1er janvier de chaque année</u>	<u>Durée des vacances annuelles</u>	<u>Rémunération équivalente</u>
1 an	2 semaines	4%
3 ans	2 semaines	5%
5 ans	3 semaines	6%
10 ans	3 semaines	7%
13 ans	4 semaines	8%
21 ans	4 semaines	9%

La paie de vacances sera le montant le plus élevé des deux (2), soit du pourcentage ou du salaire régulier que l'employé aurait gagné s'il avait été au travail, à la condition qu'il ait bénéficié d'au moins soixante-quinze pour cent (75%) des heures normalement rémunérées durant l'année de référence.

18.4

PRISE DE VACANCES

A moins d'entente contraire entre un employé et sa Compagnie, les vacances annuelles sont prises de la façon suivante:

- a)- les employés ont jusqu'au 30 avril pour faire connaître leur choix de vacances à la Compagnie en tenant compte de l'ancienneté ainsi que des besoins pour la bonne marche des opérations;
- la Compagnie a jusqu'au 15 mai pour approuver ce choix et fixer la liste des vacances;
 - un employé qui n'a pas donné son choix de vacances conformément à ce que ci-dessus, verra sa période de vacances déterminée et fixée par la Compagnie;
 - la Compagnie utilisera l'ancienneté comme critère de détermination des vacances au cas de conflit de dates entre des employés;
 - dans le cas de la 3e semaine de vacances et/ou la 4e semaine de vacances, elle(s) ne pourra(ont) être prise(s) sans un intervalle de dix (10) jours des deux premières.
- b) Sauf avec le consentement écrit de l'employé concerné, une fois ce choix de vacances fait et approuvé par la Compagnie, il ne peut être modifié dans une période inférieure à un (1) mois précédant la date du début de telle prise de vacances.

18.5

Tout employé doit recevoir sa rémunération de vacances avant son départ en vacances.

18.6

Tout employé qui quitte volontairement son emploi ou qui est congédié pour cause reçoit à l'occasion de son départ, la rémunération de vacances annuelles auxquelles il a droit et qui n'ont pas été prises. Il reçoit aussi la rémunération de vacances qu'il a accumulées depuis le 1er janvier de l'année de son départ.

- 18.7 Si une ou plusieurs fêtes chômées payées tombent pendant la période de prise de vacances annuelles de tout employé, celui-ci a droit à autant de jours additionnels de vacances qu'il y a de telles fêtes. Il est tenu de prendre le ou les jours de congé additionnels en plus de ses vacances, à un moment convenu entre l'Employeur et l'employé.
- 18.8 Chaque employé prendra ses vacances au moins une (1) semaine à la fois.
- 18.9 Les vacances ne sont pas cumulatives et aucun salaire n'est payé au lieu de vacances.

ARTICLE 19 CONGES SOCIAUX

19.1 Absence en cas de décès d'un proche parent

- 1.- Tout employé qui a acquis son droit d'ancienneté a droit, à l'occasion d'un décès, à une absence autorisée, dans les cas et de la manière ci-après indiqués:

cinq (5) jours ouvrables avec paie, dans le cas du conjoint ou d'un enfant;

- 2.- Tout employé qui a acquis son droit d'ancienneté a également droit, à l'occasion d'un décès, à une absence autorisée, d'une durée débutant à l'heure du décès et se terminant le jour des funérailles, dans les cas et de la manière ci-après indiqués:

- a) trois (3) jours dans le cas du père, de la mère, du frère ou de la soeur;
- b) deux (2) jours dans le cas du beau-père ou de la belle-mère;
- c) un (1) jour dans le cas d'un beau-frère ou d'une belle-soeur;

Seuls les jours où un employé est tenu de se rapporter au travail sont payables en vertu du présent paragraphe 2.

3.- Il incombera à l'employé de justifier telle absence à l'occasion d'un décès, ainsi que l'heure du décès et la date des funérailles dans les cas prévus au paragraphe 2.

19.2 Lorsque, durant ses heures normales de travail, un employé est appelé comme juré, son salaire régulier lui est payée, moins l'indemnité de juré ou de témoin, sur présentation de preuve de sa présence en Cour et d'un état d'indemnité de la Cour appropriée.

19.3 Lorsque, durant ses heures normales de travail, un employé est appelé par la Compagnie à comparaître devant une Cour à titre d'employé de la Compagnie ou dans une cause impliquant la Compagnie, son salaire régulier lui est payé pour le temps de sa présence en Cour, ainsi que les frais de stationnement et de repas.

ARTICLE 20 DIVERS

20.1 Le fait pour l'une ou l'autre des parties (ou les deux parties) de renoncer à quelque'une des dispositions de cette convention ne constitue pas un précédent à moins d'une entente spécifique à cet effet.

20.2 Toute disposition de cette convention qui enfreindrait la législation fédérale ou provinciale est considérée nulle et non avenue sans que cela affecte la validité des autres dispositions ci-inclues.

20.3 Le Syndicat doit fournir à la Compagnie, et la Compagnie au Syndicat, le nom de toutes les personnes autorisées à accomplir une fonction quelconque en vertu de cette convention.

- 20.4 Pour fins de protection, tant pour les employés que pour la Compagnie, cette dernière se réserve le droit d'établir un système d'inspection des employés à leurs sorties de l'établissement.
- 20.5 La Compagnie se réserve le droit d'installer et/ou de maintenir un système de pointage.
- 20.6 Tout avis ou document envoyé au Syndicat, en vertu de la présente convention doit être remis au magasin, au représentant du comité syndical.
- 20.7 La Compagnie accordera à l'employé qui consent à utiliser sa voiture personnelle durant ses heures régulières de travail une allocation de vingt-cinq cents (25¢) pour chaque mille parcouru (15 1/2¢/km).

ARTICLE 21 DUREE ET RENOUVELLEMENT

- 21.1 La présente convention entre en vigueur à sa signature, et le restera pour une période de trois (3) ans, soit jusqu'au 3 novembre 1986.
- 21.2 Durant la période prévue au Code du Travail, chaque partie peut informer l'autre partie, par écrit, qu'elle désire modifier ou négocier une nouvelle convention collective.

EN FOI DE QUOI, chacune des parties aux présentes a signé cette convention par l'entremise de ses représentants dûment autorisés en date du 25 novembre 1983.

POUR LA COMPAGNIE

POUR LE SYNDICAT

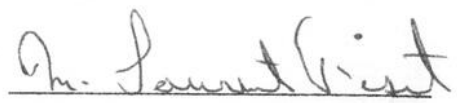
ENGRENAGE PROVINCIAL
D.R.D. INC.

Par: 

HENRI A. CANTIN INC.

Par: 







A N N E X E «A»ENGRENAGE PROVINCIAL D.R.D. INC.COMMIS VENDEUR ET AUTRES TACHES CONNEXES:

	<u>01.11.83</u>	<u>01.11.84</u>	<u>01.11.85</u>
0 à 6 mois	286.20	303.40	318.60
6 à 18 mois	307.40	325.85	342.15
18 à 30 mois	328.60	348.30	365.70
30 et plus	360.40	382.00	401.10

PREPOSE A L'EXPEDITION RECEPTION ET TRAVAIL D'ENTREPOT:

0 à 6 mois	243.80	258.45	271.40
6 à 18 mois	265.00	280.90	294.95
18 à 30 mois	286.20	303.40	318.60
30 et plus	318.00	337.10	353.95

PREMIER PREPOSE A L'EXPEDITION ET LA RECEPTION, ET FACTURATION DE RELIQUATS:

0 à 6 mois	286.20	303.40	318.60
6 à 18 mois	307.40	325.85	342.15
18 à 30 mois	328.60	348.30	365.70
30 mois et plus	360.40	382.00	401.10

PREPOSE A LA FACTURATION:

0 à 6 mois	227.90	241.60	253.70
6 à 18 mois	243.80	258.45	271.40
18 à 30 mois	259.70	275.30	289.10
30 et plus	286.20	303.40	318.60

CAMIONNEUR ET TRAVAIL D'ENTREPOT:

	275.60	292.15	306.75
--	--------	--------	--------

COMMIS DE BUREAU (SECRETAIRE ET COMPTABILITE):

0 à 6 mois	227.90	241.60	253.70
6 à 18 mois	243.80	258.45	271.40
18 et plus	275.60	292.15	306.75

PREPOSE AU CARDEX ET TELEPHONISTE, OUVRAGE GENERAL DE BUREAU:

0 à 6 mois	222.60	235.95	247.75
6 à 18 mois	238.50	252.80	265.45
18 et plus	265.00	280.90	294.95

NOTE: Le plan d'assurance-santé sera établi suivant entente entre les parties

A N N E X E «B»HENRI A. CANTIN INC.COMMIS VENDEUR ET AUTRES TACHES CONNEXES:

	<u>01.11.83</u>	<u>01.11.84</u>	<u>01.11.85</u>
0 à 6 mois	286.20	303.40	318.60
6 à 18 mois	307.40	325.85	342.15
18 à 30 mois	328.60	348.30	365.70
30 et plus	360.40	382.00	401.10

PREPOSE A L'EXPEDITION RECEPTION ET TRAVAIL D'ENTREPOT:

0 à 6 mois	243.80	258.45	271.40
6 à 18 mois	265.00	280.90	294.95
18 à 30 mois	286.20	303.40	318.60
30 et plus	318.00	337.10	353.95

PREPOSE A LA RECEPTION ET AU CLASSEMENT DES MARCHANDISES:

0 à 6 mois	212.00	224.70	235.95
6 à 18 mois	227.90	241.60	253.70
18 à 30 mois	243.80	258.45	271.40
30 et plus	275.60	292.15	306.75

CAMIONNEUR ET TRAVAIL D'ENTREPOT:

	275.60	292.15	306.75
--	--------	--------	--------

COMMIS DE BUREAU (SECRETAIRE ET COMPTABILITE):

0 à 6 mois	227.90	241.60	253.70
6 à 18 mois	243.80	258.45	271.40
18 et plus	275.60	292.15	306.75

PREPOSE AU CARDEX ET TELEPHONISTE, OUVRAGE GENERAL DE BUREAU:

0 à 6 mois	222.60	235.95	247.75
6 à 18 mois	238.50	252.80	265.45
18 et plus	265.00	280.90	294.95

NOTE: Le plan d'assurance-santé sera établi suivant entente entre les parties.