



N: 15981-01

DÉPÔ

Dépôt N°: 8 5 1 2 0 7 4
04083-2

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 | | M-18231-01 |
| Date | Signature 85-12-02 | Reception 85-12-06 | Durée | Du 85-09-20 | Au 87-09-20 | Nombre de salariés régis par la convention collective 8 |

| Association | Employeur |
|--|---|
| <input checked="" type="checkbox"/> Déposant Union des Cam. de Cons. et App. Méc. d'Auto et Aides, Empl. de Stat-Serv. et de Parcs de Stat. et Sal. Div. loc.903 (aff. à I.B. of T.C.W. & H of A). Att: M. Yvon Forget 5050 rue De Sorel, ste 22 Montréal, QC. H4P 1G5 | <input type="checkbox"/> Déposant Les Industries Mira-Lux Inc 1250 St-Amour Ville St-Laurent, QC. H4S 1J2 |
| <input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties | Région <u>06-06</u> Activité <u>6293 (8)</u> Affiliation <u>7</u> |

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

| | |
|---|--|
| Remarques | |
| | |
| Pour le commissaire général du travail Signature: Céline Carrette/dg Date: 85-12-17 | |

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

18231-01

C O N V E N T I O N C O L L E C T I V E

PAR ET ENTRE:

LES INDUSTRIES MIRA-LUX INC.
Mira-Lux Industries Inc.
1250, St-Amour,
Ville St-Laurent, Québec
H4S 1J2

(ci-après appelé "la Compagnie")

3141 0101

ET:

UNION DES CAMIONNEURS DE CONSTRUCTION
ET APPROVISIONNEMENTS, MECANICIENS
D'AUTO ET AIDES, EMPLOYES DE STATIONS-
SERVICE ET DE PARCS DE STATIONNEMENTS
ET SALARIES DIVERS, LOCAL 903
(affiliée à I.B. of T.C.W. & H. of
A.)

(ci-après appelé "L'Union")

85 DEC -6 13:22
[Signature]

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes conviennent comme suit:

VRAIE COPIE CERTIFIEE
[Signature]

6

ARTICLE 1. OBJET DE LA CONVENTION

- 1.01 La présente convention a pour but de promouvoir des relations ordonnées et harmonieuses entre la Compagnie et ses employés représentés par l'Union et d'autre part d'établir et de maintenir des conditions de travail qui soient justes et équitables pour tous et chacun, et de régler à l'amiable les différends ou griefs qui peuvent surgir de temps à autre.

ARTICLE 2. RECONNAISSANCE

- 2.01 L'Employeur reconnaît l'Union comme le seul agent négociateur et mandataire des employés assujettis à l'accréditation émise par le Service du Droit d'Association du Ministère du Travail le 15 mai 1975.
- 2.02 Toute entente qui aurait pour effet de modifier l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention doit, pour être valide, être acceptée par les parties.

ARTICLE 3. REGIME SYNDICAL

- 3.01 Comme condition au maintien de leur emploi, tous les employés couverts par la présente convention devront devenir membres de l'Union à la signature de la présente convention et devront demeurer membre de l'Union pour toute sa durée.
- 3.02 L'Employeur doit, de plus, retenir sur le salaire de tout autre salarié faisant partie de l'unité de négociation pour laquelle le syndicat a été accrédité un montant égal à la cotisation syndicale mensuelle de la façon prévue au paragraphe 3.04.
- 3.03 Dès la période de probation terminée, les employés ci-haut mentionnés devront, comme condition d'emploi, devenir et demeurer membre de l'Union des Teamsters, Local 903 et signer une autorisation de déductions syndicales à cet effet.

ARTICLE 3.

SUITE...

- 3.04 La Compagnie s'engage à déduire à la première paye de chaque mois de tous les employés couverts par cette convention collective, sur autorisation écrite desdits employés, le taux d'initiation fixé par l'Union et/ou les cotisations syndicales mensuelles et les sommes ainsi désuities seront remises au Secrétaire-Trésorier du Local 903 dans les quinze (15) premiers jours du mois suivant.
- 3.05 Tout changement dans le montant de la cotisation syndicale sera transmis par l'Union à la Compagnie par avis écrit, dix (10) jours avant le premier jour où le changement devient en vigueur.

ARTICLE 4.

DISCRIMINATION

- 4.01 La Compagnie convient qu'il n'y aura aucune discrimination à l'égard d'aucun employé que ce soit pour des raisons de race, de croyance, de couleur, d'âge, de sexe, d'origine ethnique, d'adhésion à l'Union ou d'activités syndicales ou politiques.

ARTICLE 5.

ACTIVITES SYNDICALES

- 5.01 L'Union a le droit d'afficher sur un tableau convenable bien à la vue de tous les employés et fourni par la Compagnie, les communications relatives aux activités syndicales.
- 5.02 Tout affichage sera préalablement soumis à l'approbation de la Compagnie; le surintendant de l'usine devra sur le champ accepter ou refuser que soit affiché l'avis. En cas de refus, il devra énoncer immédiatement les motifs de son refus.
- 5.03 L'Union a le droit de distribution sur les lieux de travail en dehors des heures de travail.

ARTICLE 6.

DELEGUE D'ATELIER ET AGENTS D'AFFAIRES

- 6.01 A) La Compagnie reconnaît qu'il est du ressort exclusif de l'Union de nommer un (1) délégué d'atelier qui devra être élu par les membres parmi les employés de la Compagnie.
- B) La Compagnie devra aviser l'Union par écrit de toute suspension et/ou renvoi du délégué d'atelier.
- C) Le délégué d'atelier bénéficiera d'une ancienneté préférentielle sur les employés de sa classification en cas de mise-à-pied et de rappel au travail et choix de vacances.
- 6.02 Après vérification avec les représentants de la direction, l'Agent d'Affaires ou l'officier accrédité désigné par l'Union aura la permission d'entrer sur les lieux de la Compagnie en autant qu'il ne gêne pas les opérations normales de la Compagnie.
- 6.03 L'Union transmettra sans délai, par écrit, à la Compagnie les noms de tous les officiers et salariés qui la représenteront à divers titres aux fins de cette convention.

ARTICLE 7.

PERMISSION D'ABSENCE

- 7.02 La Compagnie accorde une permission d'absence, sans solde, à un employé désigné pour remplir une fonction syndicale à plein temps. Le dit salarié conserve et accumule son ancienneté pour une période de douze (12) mois, à compter de la date de sa nomination, tant qu'il est au service de l'Union ou d'un organisme affilié.

ARTICLE 7. SUITE...

- 7.02 A) L'Union avise le Directeur du Personnel de la Compagnie d'une telle nomination par écrit au moins deux (2) semaines avant le début de l'absence.
- B) Après la dite période de douze (12) mois, ce salarié perd ses droits d'ancienneté, s'il n'est pas revenu à l'unité de négociation.
- C) Advenant son retour à l'unité de négociation avant l'expiration de douze (12) mois, le dit salarié retourne à la tâche qu'il avait avant d'être libéré pour activités syndicales. A défaut de quoi, le dit salarié déplace un salarié selon la procédure d'ancienneté.

ARTICLE 8. DROITS DE LA COMPAGNIE

- 8.01 Le Syndicat reconnaît qu'il est de la fonction de la Compagnie de gérer, de diriger, et d'administrer ses affaires en conformité avec ses obligations et les dispositions de la présente convention.

ARTICLE 9. ANCIENNETE

9.01 Ancienneté d'usine

L'ancienneté d'usine d'un employé signifie le temps de service de l'employé avec la Compagnie à l'intérieur de l'unité de négociation depuis la date de son embauchage et est utilisée pour les vacances annuelles, les mise à pied, rappels au travail et dans les cas d'occupations vacantes, promotions ou de nouvelles occupations dans d'autres classifications.

ARTICLE 9.

SUITE...

- 9.02 A) Période de Probation: Pour obtenir des droits à l'ancienneté, un nouvel employé doit avoir complété une période de probation de soixante (60) jours de travail à l'emploi de la Compagnie;
- B) Une fois la période de soixante (60) jours de travail complétée, la date d'ancienneté de l'employé est rétroactive à sa date d'embauchage.
- C) Durant la période de probation, aucun grief n'est formulé concernant le congédiement, la suspension, la rétrogradation, le transfert ou la mise à pied dudit employé. Cependant, l'employé en probation a droit néanmoins à tous les autres droits et privilèges de la présente convention collective à moins de stipulations contraires expressément mentionnées ci-après.
- 9.03 A) Aux fins de cet article, les classifications mentionnés à l'Appendice "A" sont reconnues.
- B) Les nouvelles classifications qui seront créées par la Compagnie et qui tombent sous la juridiction du certificat d'accréditation s'ajouteront aux listes des autres classifications ci-haut mentionnées.
- 9.04 Perte d'ancienneté: Un employé perd ses droits d'ancienneté lorsque:
1. Il quitte volontairement la Compagnie;
 2. il est renvoyé pour une juste cause;
 3. Il est mis à pied, malade ou accidenté pour une période n'excédant pas vingt-quatre (24) mois;
 4. quand il est mis à pied et refuse ou néglige de se rapporter au travail dans les cinq (5) jours qui suivent la réception d'un avis écrit recommandé de la part de la Compagnie le rappelant au travail. Une copie de cet avis devra être envoyée à l'Union;

- .04
5. il est absent de son travail sans raison satisfaisante plus de trois(3) jours ouvrables;
 6. s'il est muté à une fonction en dehors de l'unité de négociation pour une période de plus de six (6) mois.
- .05
- Un employé qui est absent à cause d'une maladie industrielle ou un accident de travail accumule et ne souffre d'aucune perte de ses droits accumulés d'ancienneté à cause de l'accident de travail ou de la maladie industrielle. Cet employé pourra reprendre son poste de travail s'il est disponible dès qu'il sera autorisé de le faire par la Commission des Accidents du Travail du Québec. S'il est atteint d'une incapacité partielle permanente résultant d'un accident industriel à l'emploi de la Compagnie, il sera considéré pour tout poste vacant s'il peut remplir les exigences normales de la tâche.
- 06
- Liste d'ancienneté: Les listes d'ancienneté seront corrigées et affichées sur les tableaux d'affichage tous les six (6) mois. Les listes d'ancienneté seront affichées pour une période de quinze (15) jours et à moins d'être contestées par les employés pendant cette période elle seront considérées officielles et définitives. Il est entendu que la Compagnie affichera la première liste d'ancienneté dans les trente (30) jours après la signature de cette convention.
- 07
- Mise à pied: Quand il est nécessaire de faire des mises à pied dû à un manque d'ouvrage, la procédure suivante sera observée par la Compagnie:
- A) Les employés réguliers mis à pied seront avisés individuellement aussitôt que possible. Dans tous les cas, un minimum garanti de trois (3) jours ouvrables sera alloué. Une copie de cet avis devra être envoyé à l'Union.
 - B) Les employés à l'essai dans la classification concernée seront les premiers à être mis à pied;
 - C) si d'autres mise à pied deviennent nécessaires dans la classification, l'employé sur l'occupation affectée avec le moins d'ancienneté départementale sera mis à pied, mais aura droit d'utiliser son ancienneté départementale pour déplacer un employé à une occupation équivalente

ARTICLE 9.

SUITE...

- 9.07 C) ou inférieure qui a moins d'ancienneté que lui dans sa classification, à condition de pouvoir remplir les exigences de l'occupation;
- D) l'employé forcé de quitter sa classification selon le paragraphe C) pourra déplacer un employé avec moins d'ancienneté d'usine que lui à la condition de pouvoir remplir les exigences normales de l'occupation;
- E) dans les cas d'abolition de fonctions ou de classifications, l'ancienneté d'usine sera utilisée.
- 9.08 A) Réembauchage: Si après une mise à pied due à une réduction de production la Compagnie a l'intention de réengager des employés, les employés mis à pied devront être rappelés par l'ordre de leur ancienneté, c'est à dire que le dernier mis à pied sera le premier à être rappelé et ainsi de suite à la condition que les employés ainsi rappelés puissent remplir les exigences normales de l'occupation;
- B) un employé qui est sujet à un rappel devra être avisé par la Compagnie par lettre recommandée ou télégramme à la dernière adresse connue de la Compagnie. L'Union devra en être avisé en même temps. Tous les employés mis à pied tiendront le Service du Personnel de la Compagnie au courant de tout changement d'adresse.
- 9.09 Transfert: Est considéré comme transfert, le transfert pour combler une vacance occasionnée par la maladie, l'absence ou les vacances d'un employé, ou pour augmenter occasionnellement pour une période temporaire le nombre d'employés dans une classification à cause de l'augmentation du volume de travail.
- A) les transferts sont effectués parmi les volontaires pouvant remplir les exigences normales de l'occupation en tenant compte de l'ancienneté;
- B) a défaut de tel volontaire, la Compagnie peut transférer l'employé possédant le moins d'ancienneté pouvant remplir les exigences normales de l'occupation;

- 9.09 C) l'employé ainsi transféré qui n'est pas volontaire, n'est pas obligé d'accepter tel transfert pour une période totale de plus de quinze (15) jours ouvrables à l'intérieur de périodes de six (6) mois commençant le premier (1er) avril et le premier (1er) octobre.
- 9.10 A) Affichage d'emploi nouveau, promotion, vacant, travail d'équipe: La Compagnie affichera sur les tableaux d'affichage, les avis pour les emplois nouveaux, vacants, travail d'équipe, promotion, pendant une durée de sept (7) jours ouvrables;
- B) l'employé devra faire une demande écrite pour les emplois affichés;
- C) Dans ces cas, l'employé ayant le plus d'ancienneté d'usine aura la préférence à la condition qu'il puisse remplir les exigences normales de l'occupation après une période d'entraînement. La Compagnie pourra déterminer si l'employé peut remplir les exigences normales de l'occupation. Dans ces cas, la Compagnie assumera le fardeau de la preuve;
- D) l'employé choisi aura une période d'Entraînement de trente (30) jours ouvrables pendant laquelle il devra remplir les exigences inscrites au paragraphe C) de cet article. Cette période d'entraînement pourra être modifiée par entente entre la Compagnie et l'Union. La Compagnie seule pourra décider de la compétence d'un employé. Dans ces cas, la Compagnie assumera le fardeau de la preuve.
- 9.11 Lorsqu'un employé est appelé à exécuter une tâche pour laquelle est prévue une rémunération inférieure, cet employé est payé à son taux régulier.
- 9.12 Un employé accomplissant un travail de classification supérieure à la sienne et comportant une rémunération supérieure, reçoit pour cette nouvelle classification cette rémunération supérieure.

ARTICLE 10.

PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEFS

10.01 Toute plainte concernant les conditions de travail, le bien-être des employés durant les heures de travail, l'interprétation ou la violation de la présente convention peut être soumise comme grief par l'employé plaignant ou par l'Union lorsqu'il s'agit d'un grief impliquant plusieurs employés.

10.02 Première Etape - L'employé, son délégué et le Surintendant des Opérations.

L'employé qui veut présenter un grief doit, accompagné de son délégué, soumettre son grief par écrit au surintendant ou son remplaçant dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la connaissance des faits par le plaignant, sous peine de déchéance. La décision du surintendant est rendu par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception du grief.

10.03 Deuxième Etape - Rencontre du délégué d'atelier et le représentant de la Compagnie.

Si le grief n'est pas réglé à la première étape ou si le surintendant ne rend pas sa décision dans les délais prescrits et si L'Union désire poursuivre le grief, le grief doit être soumis par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables suivants au Directeur du Personnel par le délégué d'atelier.

Le Directeur du Personnel tient une rencontre avec le délégué d'atelier et l'agent d'Affaires de l'Union dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception du grief à cette étape. Le Directeur du Personnel peut être accompagné de représentants de la Compagnie et être lui-même remplacé par un substitut. Le Directeur du Personell rend sa décision par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la date de cette rencontre.

ARTICLE 11.

ARBITRAGE

11.01 A défaut de décision écrite dans les cinq (5) jours ouvrables suivant ladite rencontre ou si celle-ci n'est pas tenue dans les délais prescrits ou si l'Union n'est pas satisfaite de la décision de la Compagnie, le grief peut être soumis à l'arbitrage, mais s'il est soumis à l'arbitrage il doit l'être dans les vingt (20) jours ouvrables suivant ladite rencontre ou l'expiration du délai pour la tenir selon la manière prévue à la présente convention.

ARTICLE 11. SUITE...

- 11.02 Cette demande contient un ou plusieurs noms d'arbitres suggérés. Si les parties sont incapables de s'entendre dans un délai raisonnable, le grief est soumis à l'arbitrage conformément au Code du Travail. Copie de cette demande est envoyée à l'autre partie en même temps.
- 11.03 A sa demande, un employé congédié a le droit de parler à son délégué ou en son absence à son substitut, avant de quitter l'usine. Cet entretien a lieu dans un local mis à leur disposition par le contremaître concerné ou son substitut.
- 11.04 L'Union loge le grief impliquant plusieurs employés à la deuxième étape de la procédure de griefs.
- 11.05 Les parties pouvant consentir par écrit à prolonger les délais prévus aux différentes étapes de la procédure de griefs.
- 11.06 La décision de l'arbitre est finale et lie les deux parties.
- 11.07 L'arbitre doit sans délai fixer une date d'audition et permettre aux deux parties de présenter leur cause. Il doit rendre sa décision par écrit et la communiquer aux parties dans les soixante (60) jours suivant la fin de l'audition, Les délais de l'arbitre peuvent être prolongés après entente entre les parties.
- 11.08 Les honoraires et dépenses de l'arbitre et les frais de location de salle doivent être divisés également entre les parties.
- 11.09 Dans les cas de mesure disciplinaire, lorsque le grief est soumis à un arbitre celui-ci peut:
- A) ré-intégrer le salarié avec pleine compensation;
 - B) maintenir la décision disciplinaire;
 - C) rendre toute autre décision jugée équitable dans les circonstances.

ARTICLE 11. SUITE...

- 11.09 Dans tous les cas ou l'arbitre accorde une compensation à un employé qui a été injustement traité, il doit tenir compte du salaire que l'employé a pu gagner ailleurs dans l'intervalle.
- 11.10 En aucune circonstance l'arbitre n'a le pouvoir de modifier le texte de la présente convention collective.
- 11.11 La rédaction d'un grief détermine la nature du grief et les principaux articles prétendument violés ou mal interprétés ainsi que le règlement recherché.
- 11.12 Une erreur technique dans la présentation d'un grief n'en entraîne pas la nullité.

ARTICLE 12. MESURE DISCIPLINAIRE

- 12.01 L'Union, de même que l'employé concerné, reçoit une copie de toute mesure disciplinaire prise par la Compagnie.
- 12.02 Un employé a le droit, durant les heures régulières de bureau, de consulter son dossier officiel en matière de discipline, après avoir pris rendez-vous à cet effet.
- 12.03 Tout employé qui fait l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure régulière des griefs.
- 12.04 Les mesures disciplinaires, y compris tout avertissement ou réprimande, versés au dossier d'un employé et datant de plus de douze (12) mois ne peuvent en aucun temps être invoqués contre lui.
- 12.05 Tout employé convoqué par l'employeur pour se voir imposer des mesures disciplinaires doit être accompagné d'un représentant de l'Union.

ARTICLE 13. SALAIRES ET PAIE

- 13.01 Les salaires payés par la Compagnie durant la durée de cette Convention collective sont ceux apparaissant à l'Annexe "A" qui fait partie intégrante de cette Convention.

ARTICLE 13. SUITE...

13.02 La paie est distribuée par chèque, chaque semaine, le vendredi avant-midi (12:00). Si le jeudi coïncide avec un jour non ouvrable, la paie est distribuée le jour qui précède.

Les informations suivantes sont fournies à chaque employé, en même temps que la remise de la paie:

1. le nom de l'employé
2. la période de paie
3. les heures régulières
4. les heures supplémentaires
5. les différentes primes
6. le taux horaire
7. le gain total
8. le détail des déductions
9. le montant net

ARTICLE 14. HEURES DE TRAVAIL

14.01 La semaine normale de travail pour tous les employés couverts par la présente convention collective sera de quarante-cinq (45) heures par semaine effectuée du lundi au vendredi inclusivement. Cependant, les premières quarante-quatre (44) heures sont rémunérées au taux horaire régulier et la quarante-cinquième (45e) heure est rémunérée au taux de temps et demi du temps horaire régulier.

14.02 La journée normale de travail est d'une durée de neuf (9) heures par jour.

14.03 Suivant les besoins de la production, la Compagnie pourra opérer son usine ou partie de son usine avec une (1), deux (2) ou trois (3) équipes.

14.04 Si les besoins de la production ne nécessitent qu'une équipe, les heures de travail seront les suivantes:

de 7:30 A.M. à 5:00 P.M.

4.05 En cas de diminution de travail, il y aura mise à pied plutôt que de réduction de la semaine normale de travail de l'ensemble des employés. Si la Compagnie réduit la semaine normale de travail ci-dessus prévue pour l'ensemble ou pour un groupe d'employés, les taux horaires de

ARTICLE 14. SUITE...

- 14.05 salaires des employés affectés seront majorés pour comprendre la pleine compensation sur la paie hebdomadaire pour les heures ainsi réduites.
- 14.06 Les heures de travail mentionnées aux articles qui précèdent peuvent être modifiées après entente avec l'Union.
- 14.07 Tout employé bénéficie, au milieu de chaque période de travail d'une demi-journée d'une période de quinze (15) minutes de repos.
- 14.08 Tout employé a droit, à la fin de chaque demi-journée de travail, à une période de dix (10) minutes pour lui permettre de faire sa toilette. Cependant, le vendredi, tout employé a droit à une période d'une (1) heure avant la fin de sa journée de travail pour lui permettre de nettoyer son lieu de travail.
- 14.09 Si un employé se présente au travail à l'heure ou son équipe doit normalement commencer le travail et s'il apprend qu'il n'y a pas de travail pour lui, il a droit à une compensation équivalente à son salaire régulier pour quatre (4) heures à la condition qu'il ne refuse pas d'exécuter tout ouvrage disponible qu'on peut lui attribuer. Cette disposition ne s'applique pas lorsqu'un employé se rapporte au travail après une absence non autorisée ou sans raison valable de plus de cinq (5) jours.
- 14.10 Dans tous les cas de tempête de neige, les employés qui ont reçu l'autorisation de quitter leur travail avant la fin de leur journée normale de travail pourront le faire sans subir de perte de salaire. L'employé à qui la permission de quitter le travail pour rentrer chez lui est refusée, est remboursé pleinement par la Compagnie des frais de repas, logement et autres occasionnés par la fermeture des routes conduisant à son domicile.

ARTICLE 15. SURTEMPS

- 15.01 Le surtemps signifie tout temps travaillé en dehors des heures régulières de la semaine ou de la journée normale de travail.

ARTICLE 15. SUITE...

15.02 Le surtemps sera payé de la manière suivante:

- A) Toutes les heures travaillées au delà de neuf (9) heures par jour et pas plus de douze (12) heures par jour, seront rémunérées au taux de temps et demi.
- B) Toutes les heures travaillées au delà de quarante-quatre (44) heures par semaine seront considérées comme temps supplémentaire et seront rémunérées au taux de temps et demi.
- C) Toutes les heures travaillées au delà de douze (12) heures par jour seront considérées comme temps supplémentaire et seront rémunérées au taux de temps double.
- D) Toutes les heures travaillées le samedi seront considérées comme temps supplémentaire et seront rémunérées au taux de temps double.
- E) Toutes les heures travaillées le dimanche seront considérées comme temps supplémentaire et seront rémunérées au taux de temps double.
- F) Toutes les heures travaillées les jours de congés statutaires seront considérées comme temps supplémentaire et seront rémunérées au taux de temps double.

15.03 Lorsqu'un employé travaille en surtemps pour une période prolongée qui excède quatre (4) heures, il a droit à une période de repos d'au moins huit (8) heures. Si cette période de repos coïncide avec les heures de la journée de travail, il est rémunéré à son taux régulier de salaire pour les dites heures de repos.

15.04 Le surtemps sera distribué équitablement parmi les les volontaires, donnant la préférence aux employés réguliers de l'occupation et dans la classification où le surtemps est requis. Si aucun des employés dans l'occupation ne désire travailler, l'employé dans l'occupation concernée ayant le moins d'ancienneté, effectuera le surtemps. S'il en est empêché par une raison valable, l'employé ayant immédiatement plus d'ancienneté que lui devra effectuer ce travail, et ainsi de suite.

ARTICLE 15.

SUITE...

- 15.05 Si un employé est rappelé au travail, après avoir quitté l'usine, en dehors des heures de la journée normale de travail, il reçoit un minimum de quatre (4) heures de salaire pour chaque heure qu'il aura travaillé suivant la formule la plus rémunératrice des deux.
- 15.06 Tout employé qui travaille en surtemps en continuité avec la journée normale de travail reçoit un minimum d'une heure de surtemps s'il travaille moins d'une heure et il se voit allouer vingt (20) minutes pour manger, et si la période de surtemps excède deux (2) heures, il reçoit un montant de cinq (5) dollars (\$5.00) en paiement d'un repas.
- 15.07 Pour toute période de surtemps pour laquelle un employé se présente au travail un samedi ou un dimanche, il reçoit une rémunération équivalente à quatre (4) heures au taux applicable.

ARTICLE 16.

CONGES STATUTAIRES

- 16.01 Les jours suivants seront considérés comme congés statutaires:
- Lundi de Pâques
 - Fête du Travail
 - Le Jour de l'An
 - La Fête de Dollard des Ormeaux ou de la Reine
 - La Saint Jean Baptiste
 - La Confédération
 - Le Jour de l'Action de Grâce
 - La Veille du Jour de Noel
 - Le jour de Noel,
 - Le lendemain de Noel,
 - La Veille du Jour de l'An.
 - Le lendemain du Jour de l'An.
- 16.02 Pour chacun des jours ci-dessus mentionnés, les employés reçoivent l'équivalent d'une journée de salaire à leur taux régulier quel que soient les jours de la semaine avec lesquels ces jours coïncident.
- 16.03 Si l'un des congés statutaires mentionnés ci-dessus tombe un samedi ou un dimanche et qu'il n'a pas été reporté à

ARTICLE 16. SUITE...

- 16.03 un autre jour soit par la loi ou par ordonnance, le congé tombant un dimanche est reporté au premier jour ouvrable suivant ; le congé tombant un samedi est reporté au dernier jour ouvrable précédant le dit congé.
- 16.04 Un employé qui doit travailler un des jours de congé ci-haut mentionné sera payé à taux de temps double de son salaire régulier en plus de sa rémunération pour la journée de congé.
- 16.05 Pour avoir droit à la paie des jours de fête ci-haut énumérés, l'employé doit avoir complété sa période de probation et doit avoir travaillé le jour ouvrable précédant et suivant immédiatement la fête à moins que ce ne soit pour cause de maladie ou encore avec la permission obtenue à l'avance du supérieur immédiat. La Compagnie peut exiger un certificat médical.
- L'employé mis à pied dans les quatorze (14) jours de calendrier précédant immédiatement la fête peut également être éligible au paiement de la dite fête, si l'employé y est éligible par ailleurs.
- L'employé absent pour maladie ou par accident a également droit à ces congés payés s'il est absent depuis moins d'un (1) mois et s'il est éligible par ailleurs. La Compagnie peut exiger un certificat médical.
- 16.06 Si un congé statutaire tombe au cours des vacances annuelles de l'employé, l'employé aura droit à une journée supplémentaire de vacances avec rémunération à sa première journée régulière de travail qui suit ou précède ses vacances, si les opérations le permettent. Sinon, ce jour supplémentaire sera pris à une date convenant à l'employé et à la Compagnie.
- 16.07 Si un autre jour est substitué par arrêté en conseil pour l'observance d'un congé statutaire, ce jour sera considéré être le congé statutaire pour les fins de cet article.

ARTICLE 17. VACANCES

- 17.01 Le 1er avril de chaque année au plus tard, la Compagnie informera les employés à savoir si elle fermera ses portes ou non pour une période de deux (2) semaines de vacances, cette période se situant entre le 1er juillet et le 31 août.
- 17.02 Durant cette période de vacance, si un ou des employés doivent rester au travail, le choix se fera suivant les règles suivantes:
- A la date de l'annonce par la Compagnie, les employés intéressés à travailler durant cette période font application et la Compagnie prend ceux ayant le plus d'ancienneté en autant qu'ils peuvent satisfaire aux exigences normales des postes à combler. S'il n'y a pas un nombre suffisant d'employés qui veulent remplir ces postes, la Compagnie choisit ceux qui ont le moins d'ancienneté en autant qu'ils peuvent satisfaire aux exigences normales des postes à combler. Le choix de ces employés est annoncé avant le 30 avril. Ceux qui travaillent durant cette période prennent leurs vacances à leur choix avant ou après la période de fermeture.
- 17.03 Si la Compagnie décide le 1er avril de ne pas fermer ses portes pour une période de deux (2) semaines de vacances, les employés ont droit à une période de deux (2) semaines consécutives de vacances à être prises entre le 1er juin et le 15 septembre. Le choix s'exprime durant les deux (2) premières semaines d'avril et se fait par ordre d'ancienneté et par classification, de façon à permettre à la Compagnie d'opérer tous les départements sans interruption. Une fois les périodes choisies par les employés, la Compagnie affiche les cédules de vacances durant les deux (2) semaines qui suivent.
- 17.04 L'employé ayant droit à plus de deux (2) semaines de vacances prendra ses semaines additionnelles à n'importe quel moment durant l'année par ordre d'ancienneté et par classification de façon à permettre à la Compagnie d'opérer tous ses départements sans interruption. Le choix de la période se fera suivant les critères établis à l'article 17.03. Un salarié peut prendre trois ou quatre semaines de vacances consécutives en autant qu'il les prend entre le 15 octobre au 15 février.

ARTICLE 17 SUITE...

17.04 Cependant, il pourra les prendre en continuité avec ses premières semaines de vacances selon son choix et après entente avec la Compagnie.

17.05 Tout employé a droit, dès qu'il a accumulé les années de service requises au 1er juin de chaque année, à des vacances annuelles rémunérées au pourcentage des gains bruts qu'il a réalisés entre le 1er janvier et le 31 décembre précédant la prise de telles vacances, le tout conformément au tableau suivant:

| <u>années de service</u> | <u>semaine de vacances</u> | <u>rémunération</u> |
|--------------------------|----------------------------|---------------------|
| 1 à 5 ans: | 2 semaines | 4% |
| 5 à 12 ans: | 3 semaines | 6% |
| 12 à 20 ans: | 4 semaines | 8% |

L'employé qui a un (1) an et plus de service a droit en plus à un boni de vingt pour cent (20%) calculé sur son allocation de vacances.

17.06 Tout employé qui a moins d'un (1) an de service a droit à un (1) jour par mois de vacance jusqu'à concurrence de dix (10) jours. La paie de vacance est de 4% de son salaire gagné durant la période s'étendant depuis la date de son embauchage jusqu'à deux (2) semaines avant la prise de telles vacances.

17.07 La paie de vacances de chaque employé est remise avant son départ pour ses vacances.

17.08 Une (1) semaine normale de vacances annuelles doit d'étendre du lundi au dimanche inclusivement.

17.09 Tout employé qui quitte définitivement le service de la Compagnie pour quelque raison que ce soit, a droit lors de son départ, au paiement de ses vacances annuelles, auxquelles il est éligible, tel que prévu aux paragraphes précédents, s'il n'a pas encore pris telles vacances et n'en a pas reçu la rémunération. Il a droit en plus, à une rémunération équivalente au pourcentage auquel il est

ARTICLE 17. SUITE...

- 17.09 éligible de ses gains bruts depuis le 1er janvier précédant à moins qu'il s'agisse d'un employé qui a déjà reçu versement de ses vacances alors qu'il avait moins d'un an de service. Dans ce cas, celui-ci reçoit 4% de ses gains depuis la date du versement de ses vacances, jusqu'à son départ.
- 17.10 L'absence de six (6) mois et moins pour des blessures ou maladie pour laquelle un employé a droit à des compensations en vertu de la loi d'accident travail est considéré comme temps effectivement travaillé pour le calcul de la rémunération des vacances. Si elle se prolonge au delà de six (6) mois, la période excédante n'est plus alors considérée comme temps effectivement travaillé pour le calcul de la rémunération des vacances.

ARTICLE 18. CONGES DE MALADIE

- 18.01 Tout employé qui a complété un (1) an de service a droit à quatre (4) jours payés de congés-maladie anticipés.
- 18.02 Les jours de congés de maladie qui n'ont pas été utilisés au cours de l'année sont payables au mois de décembre de chaque année aux employés encore à l'emploi de la Compagnie et qui ne les ont pas utilisés.
- 18.03 Tout employé absent pour accident du travail, peut, à sa demande utiliser ces congés maladies accumulés et recevoir de la Compagnie la différence entre les prestations d'accidents du Travail et son salaire régulier. Les crédits qui sont ainsi versés sont soustraits proportionnellement des congés maladies accumulés au crédit de cet employé.

ARTICLE 19. CONGES DE DEUIL

- 19.01 En cas de décès dans sa famille immédiate, l'employé a droit à un congé de deuil de trois (3) jours avec paie pour ceux de ces jours qui sont des journées normales de travail cédulées.

ARTICLE 19. SUITE...

- 19.02 Les congés mentionnés au paragraphe précédent se situent de la date du décès à celle des funérailles inclusivement.
- 19.03 Dans tous les cas, le salarié prévient son supérieur immédiat et produit, à la demande de ce dernier, la preuve ou l'attestation de ces faits.
- 19.04 On entend par famille immédiate, le conjoint d'un employé, ses enfants, son père, sa mère, ses frères et soeurs, son beau-père, sa belle-mère, ainsi que ses grands-parents.
- 19.05 Dans le cas du décès d'un beau-frère ou d'une belle-sœur, l'employé a droit à un (1) jour qui est celui des funérailles si elles ont lieu un jour ouvrable cédulé.

ARTICLE 20. CONGES DIVERS

- 20.01 L'employé a droit à un (1) jours de congés payés lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant. Ces jours sont pris dans le mois qui suit la naissance ou l'adoption.
- 20.02 L'employé qui se marie ou qui doit assister au mariage d'un proche parent au cours d'une journée ouvrable cédulée de travail a droit à un (1) jour de congé payé.

ARTICLE 21. SECURITE AU TRAVAIL

- 21.01 La Compagnie prend les mesures nécessaires et raisonnables pour maintenir de hauts standards d'hygiène et de sécurité dans l'établissement afin de prévenir les maladies et les accidents industriels.
- 21.02 La Compagnie fournit gratuitement les articles qui sont nécessaires pour assurer l'hygiène et la sécurité des employés et dans ce cas en demeure propriétaire.
- 21.03 En aucun cas un employé sera obligé de travailler seul.

ARTICLE 21. SUITE...

- 21.04 A) Un employé victime d'un accident du travail au cours de ses heures de travail est payé jusqu'à la fin de son équipe à son taux horaire applicable.
- B) La Compagnie assume alors les frais de transport lors de l'accident ou assure ce transport pour ce salarié pour lui permettre de recevoir les soins médicaux nécessités par son état;
- C) au cours des deux (2) semaines qui suivent immédiatement son retour au travail, la Compagnie lui accorde un permis d'absence d'un maximum de trois (3) heures consécutives par jour avec solde et assure son transport si nécessaire chaque fois qu'il lui est requis de recevoir à l'extérieur et durant ses heures normales de travail des traitements devenus nécessaires par suite dudit accident;
- D) tout salarié qui doit bénéficier de la présente disposition doit donner un préavis d'au moins vingt-quatre (24) heures et la Compagnie peut exiger qu'il produise un certificat médical attestant de la nécessité de ces traitements.
- E) Lorsque la réclamation d'un salarié accidenté au travail est incontestable, la Compagnie s'engage à lui verser après l'accident pendant trois (3) semaines hebdomadairement des avances équivalentes à 100% de la compensation salariale hebdomadaire prévue par la Loi des Accidents du Travail et ce, dans les cas où la Commission retarderait le paiement de l'indemnité auquel le salarié aurait droit et pour la durée de ce retard et pourvu que le rapport médical atteste de la durée probable de son incapacité totale temporaire;

L'employé ayant bénéficié des présentes dispositions doit rembourser à la Compagnie les avances reçues dès la réception de l'indemnité versée par la Commission et en vue d'assurer tel remboursement, il doit signer en faveur de la Compagnie la cession de créance prévue par la Commission des Accidents du Travail.

ARTICLE 22. VETEMENT DE TRAVAIL

- 22.01 La Compagnie s'engage à faire nettoyer à ses frais une fois par semaine les vêtements de travail de ses employés.
- 22.02 A chaque année, le 1er juin et le 1er décembre, la Compagnie alloue à chacun de ses employés un montant de vingt dollars (\$20.00) pour l'achat de souliers de sécurité. Le port des souliers de sécurité est obligatoire pour tous les employés. Les employés doivent également utiliser l'équipement de sécurité mis à leur disposition par la Compagnie tels que gants, casques protecteurs et masques, chemises et pantalons.

ARTICLE 23. TRAVAIL DES CONTREMAITRES

- 23.01 La Compagnie convient que le travail ordinairement accompli par les employés inclus dans l'unité de négociation ne sera pas assigné à d'autres employés sauf pour fins d'entraînement ou d'urgence. Aux fins de cet article, le mot "urgence" signifie une situation non prévue, dont la solution ne peut être retardée, et qui nécessite une intervention immédiate.

ARTICLE 24. SOUS-CONTRATS

- 24.01 La Compagnie s'engage à ne pas donner des contrats à forfaits exception faite de l'éventualité où la Compagnie n'a pas tout l'équipement nécessaire.
- 24.02 Si la Compagnie devait confier des travaux à des personnes non comprises dans l'unité de négociation, en aucun temps cela ne devrait avoir pour effet de mettre à pied un ou des employés, ou de priver un employé de quelque droit qu'il possède en vertu de cette convention.

ARTICLE 25. TRAVAIL A L'EXTERIEUR DE L'USINE

- 25.01 Tout employé requis de travailler dans un endroit éloigné à l'extérieur de l'usine reçoit de la Compagnie le remboursement de tous les frais raisonnables occasionnés par le transport et la pension sur présentation de facture.
- 25.02 De plus, aucun employé ne peut être forcé d'accepter une période d'emploi à l'extérieur et celui qui est consentant conserve tous ses droits dans l'unité de négociation.

ARTICLE 26.

DIVERS

- 26.01 La Compagnie convient de mettre à la disposition des employés une salle de repas et verra à se procurer le service d'une cantine mobile qui passera à l'heure des repas ainsi qu'à l'heure des périodes de repos.
- 26.02 Pour la durée de cette convention collective, la Compagnie consent à mettre à la disposition des employés sans frais, des endroits de stationnement pour leurs automobiles, dans la mesure du possible.
- 26.03 Les employés appelés à servir comme jurés ou témoin avec subpoena dans toute cause civile ou criminelle auront droit de recevoir la différence entre leur rémunération régulière à la Compagnie et leur taxe de témoin ou juré si elle est inférieure à leur rémunération régulière. Il est entendu qu'aucun temps supplémentaire ne sera inclus dans le calcul de leur rémunération régulière. Pour avoir droit à cette rémunération additionnelle, l'employé devra fournir à la Compagnie sa copie du subpoena ou l'équivalent dûment taxé par le greffier ou le président du Tribunal et la justification du nombre d'heures passées devant le tribunal.

ARTICLE 27.

CONVENTION COLLECTIVE

- 27.01 La présente convention est d'une durée de deux (2) ans et entre en vigueur le 20 septembre 1985 et se termine le 20 septembre 1987.
- 27.02 Si l'une ou l'autre des parties aux présentes désire terminer ou amender les stipulations de cette Convention Collective de Travail, un avis écrit d'une telle intention devra être donné par lettre recommandée à l'autre partie dans les quatre-vingt-dix (90) jours avant l'expiration des présentes.
- 27.03 Si les négociations se poursuivent au-delà de la date d'expiration de ce contrat, toutes les responsabilités financières additionnelles de la Compagnie envers les employés seront rétroactives à la date de l'expiration ci-haut mentionnée, si le retard est causé par l'Employeur.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signe ce 2 jour de
Dec 1985.

LES INDUSTRIES MIRA-LUX INC.

[Signature]

UNION DES CAMIONNEURS DE CONSTRUCTION ET APPROVISIONNEMENT
MECANICIENS D'AUTO ET AIDES, EMPLOYES DE STATIONS-SERVICE
ET DE PARCS DE STATIONNEMENT ET SALARIES DIVERS, LOCAL 903
(affiliée à I.B. of T.C.W. & H. of A.)

[Signature]

[Signature]

APPENDICE "A"

CLASSIFICATIONS ET TAUX DE SALAIRE HORAIRE

| <u>CLASSIFICATIONS:</u> | <u>Taux de base:</u> | <u>20-09-85.</u> | <u>20-09-86</u> |
|---------------------------------|----------------------|------------------|-----------------|
| Chauffeur de camionnette: | 7,14\$ | 10.16\$ | 10.67\$ |
| Chauffeur de camion: | 8,99\$ | 12.53\$ | 13.16\$ |
| Mélangeur: | 8,43\$ | 11.80\$ | 12.39\$ |
| Journalier: | 5,93\$ | 8.62\$ | 9.05\$ |
| Opérateur de remplisseuse: | 6,95\$ | 9.92\$ | 10.42\$ |
| Opérateur de machine à colorer: | 7,61\$ | 10.76\$ | 11.30\$ |

Les nouveaux employés seront engagés au taux de base avec une augmentation de 5% à tous les six mois jusqu'à ce qu'ils atteignent le taux de leur classification respective.