

NOM

NO

04649-0

3799

C. A. E.	3799	NO. CONV.	46400
AFFIL.	9	NB. EMPL.	125
EMP. COUV.	0	ET. GEOD.	56400 62
PERS. VIS.	7	NO. ACC.	M15681003
DATE ENR.	831031		

4649-0

CT 86-05-M-226

BUREAU DU  
COMMISSAIRE GENERAL  
DU TRAVAIL

DOSSIERS: M-15681-05  
(M-15681-03)

AFFAIRE: MR-018-12-85

MONTREAL, le 26 mai 1986

PRESIDENT:

LE COMMISSAIRE DU TRAVAIL

J.-Marcel Lorrain

SYNDICAT DES SALARIE-E-S DES  
LABORATOIRES AEROSOL (CSD)  
1259, rue Berri  
Bureau 600  
MONTREAL (Québec)  
H2L 4C7

REQUERANT

- et -

UNION DES ROUTIERS, BRASSERIES, LIQUEURS  
DOUCES ET OUVRIERS DE DIVERSES INDUSTRIES  
LOCAL 1999 (TEAMSTERS)  
9393, rue Edison  
Suite 200  
VILLE D'ANJOU (Québec)  
H1J 1T4

INTIMEE

- et -

LABORATOIRES AEROSOL LIMITEE  
5485, rue Ramsay  
ST-HUBERT (Québec)  
J3Y 5S8

MIS EN CAUSE

DECISION

En date du 2 décembre 1985, le syndicat  
requérant déposait au Bureau du commissaire général du travail, une

85 MAI 25 10:27

requête en accréditation visant:

*Tous les salariés au sens du Code du travail,  
à l'exception des employés de laboratoire, du  
service de l'ingénierie, des employés de bu-  
reau et des gardiens,*

de l'employeur mis en cause.

Assigné aux dossiers le 13 décembre 1985, le soussigné convoquait les parties à une audition qui devait être tenue le 26 février 1986 mais remise à la demande de l'intimée et de consentement à une date ultérieure. L'audition a donc été tenue à Montréal le 14 mars 1986.

Lors de cette audition, il a été mis en preuve que l'intimée a été accréditée chez le mis en cause en date du 17 décembre 1982 par le commissaire du travail, monsieur Alfred Robindaine.

De plus, le soussigné a entendu dix témoins qui sont venus déclarer avoir été témoins d'incidents dérogatoires et considérer ces incidents comme étant des actes d'intimidation posés à l'endroit des salariés par le syndicat requérant.

Toutefois, chacun de ces témoins entendus a déclaré n'avoir subi aucun acte d'intimidation de la part durequérant mais ont plutôt rapporté des incidents que d'autres de leurs confrères ou consoeurs de travail ont pu subir.

Toutefois, rien dans la preuve permet au soussigné de conclure que les gestes imputés au syndicat requérant ont été réellement posés par le syndicat requérant. Il ressort de la preuve que l'atmosphère régnant lors du maraudage était peut-être un peu plus sérieuse qu'à la normale mais ne permet pas de conclure à des irrégula-

rités suffisantes pour ordonner la tenue d'un vote au scrutin secret parmi les salariés alors que le requérant est majoritaire à la date du dépôt de sa requête et que l'intimée était devenue minoritaire à cette même date.

De cette longue preuve entendue, le sous-signé ne croit pas que les salariés visés par la requête n'aient pu librement exprimer leur désir d'appartenance.

Sur ce point, il y a donc lieu d'accueillir la requête en accréditation et de révoquer l'accréditation existante en faveur de l'intimée.

Par ailleurs, en date du 24 janvier 1986, le mis en cause et le requérant s'entendaient sur la description de l'unité appropriée, unité identique à celle recherchée par le requérant.

VU la requête soumise le 2 décembre 1985;

VU la preuve administrée le 14 mars 1986;

VU l'accord du requérant et du mis en cause sur la description de l'unité appropriée;

VU que le requérant possédait à la date du dépôt de sa requête le caractère représentatif requis par la Loi;

VU que l'intimée, à la date du dépôt de la requête du requérant, était devenue minoritaire;

VU que rien dans la preuve permet de conclure à des menaces ou de l'intimidation suffisante pour empêcher les salariés d'adhérer librement à l'association de leur choix;

VU les dispositions du Code du travail;

APRES ETUDE des dossiers, de la preuve et avoir délibéré;

POUR CES MOTIFS, le soussigné

1<sup>o</sup> REVOQUE l'accréditation émise dans le dossier M-15681-03 en faveur de l'intimée;

2<sup>o</sup> ACCREDITE le SYNDICAT DES SALARIE-E-S DES LABORATOIRES AEROSOL (CSD), pour représenter:

*Tous les salariés au sens du Code du travail, à l'exception des employés de laboratoire, du service de l'ingénierie, des employés de bureau et des gardiens,*


de: LABORATOIRES AEROSOL LIMITEE  
5485, rue Ramsay  
St-Hubert (Québec)  
J3Y 5S8

Etablissements visés:

5485, rue Ramsay  
St-Hubert (Québec)

et

5350, rue Ramsay  
St-Hubert (Québec).

  
J.-MARCEL LORRAIN  
Commissaire du travail

JML/s1

PROCUREUR DU REQUERANT:

M. Ernest Tremblay

PROCUREUR DE L'INTIMEE:

Me Jean-François Hotte (RIVEST, CASTIGLIO & ASSOCIES)

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"/> 1ère convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-15681-03
Date	Signature 83-11-25	Réception 83-12-01	Durée	Du 83-06-22	Au 86-01-31	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Union des Routiers Brasseries Liqueurs douces & ouvriers de diverses industries loc.1999 (Teamsters) 170 Dorchester Est ste 320 Montréal, Québec H2X 1N5	<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Laboratoires Aérosol Ltée 5485 rue Ramsay St-Hubert, Québec J3Y 5S8

Unité de négociation

ENTENTE: Article 29.01 erreur sur date réelle d'expiration Inscrire la date du 31 janvier 1986 au lieu du 31 juin 1986

Région	06-06	Activité	3770(5)	Affiliation	10
--------	-------	----------	---------	-------------	----

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

11  Voir au verso pour les codes

Remarques

DEPOSANT: Heenan, Naaike, Jolin Potvin  
Trépanier Cobbett  
Att: Robert Dupont  
1001 O. De Maisonneuve ste 1400  
Montréal, Québec  
H3A 3C8

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Pierrette David /ms	84-01-10

Pour renseignements

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

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

003 (011)

RECHERCHE

acquis.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, ce 25<sup>e</sup> jour de novembre, 1983  
à Montréal.

POUR LA COMPAGNIE

*C. J. Valois*

POUR LE SYNDICAT

*Thudel*  
*François Lacout*  
*Genevieve Halvick*

LETTRE D'ENTENTE

'83 DEC -1 14 10

ENTRE: LABORATOIRES AEROSOL LTEE  
5485, rue Ramsay  
St-Hubert, Qc  
J3Y 5S8

(Ci-après appelé "l'Employeur" ou "la Compagnie")

D'UNE PART;

ET: L'UNION DES ROUTIERS, BRASSERIES, LIQUEURS DOUCES  
& OUVRIERS DE DIVERSES INDUSTRIES, LOCAL 1999  
170, boul. Dorchester est, suite 320  
Montréal, Qc  
H2X 1N5

(Ci-après appelé "l'Union" ou "la Syndicat")

D'AUTRE PART.

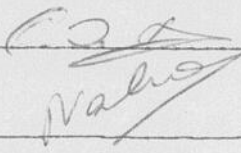
L'Employeur et le Syndicat reconnaissent que la date réelle d'expiration de la Convention Collective négociée, est le 31 janvier 1986. En conséquence, il y a lieu de corriger l'erreur cléricale apparaissant à l'article 29.01 de la Convention Collective qui fut déposée auprès du Commissaire Général du Travail et d'inscrire la date du 31 janvier 1986, en lieu et place, du 31 juin 1986.

L'article 29.01 de la Convention Collective devrait se lire comme suit:

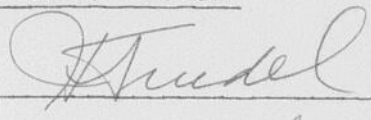
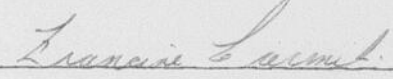
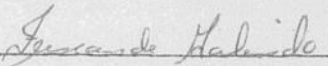
"Cette Convention Collective de Travail devient effective à partir du 22 juin 1983 jusqu'au 31 janvier 1986 inclusivement et demeurera en vigueur jusqu'au renouvellement et conclusion d'une nouvelle Convention Collective de Travail, ou lorsque le droit de grève ou de lock-out est acquis."

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, ce 25e jour de novembre, 1983  
à Montréal.

POUR LA COMPAGNIE

  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

POUR LE SYNDICAT

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_

Siege social et  
laboratoires  
5485 Chemin Ramsay  
St-Hubert, Quebec  
J3Y 5S8  
Tel: (514) 678-4040  
Telex: 055-60165

TORONTO  
250 Telson Road  
Unit 'A'  
Markham, Ontario  
L3R 1E6  
Tel: (416) 475-3027  
Telex: 08-986377

VANCOUVER  
7951 -A- Alderbridge Way  
Richmond, B.C.  
V6X 2A4  
Tel: (604) 273-1625  
Telex: 04-355783

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 <sup>ère</sup> convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-15681-03
Date	Signature: 85-02-18 Reception: 85-02-26	Durée	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>Union des Rou. Bras. Liq. Dou. &amp; Ouv. de Div. Ind. loc. 1999 (Teamsters)</b> Att: M. Hervé Trudel 9393 rue Edison, ste 200 Ville d'Anjou, QC. H1J 1T4	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Laboratoires Aérosol Ltée</b> 5485 rue Ramsay St-Hubert, QC. J3Y 5S8
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région: <u>06-06</u> Activité: <u>3770 (5)</u> Affiliation: <u>10</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

**- Entente: Salaires**

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Pierrette David/dg	85-03-11

Pour renseignements

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

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

RECHERCHE

Le salaire sera majoré de 0,10\$ aux employés qui au 31 janvier 1985, avaient un salaire compris entre 5,99\$ et 5,75\$.

Le salaire sera majoré de 0,15\$ aux employés qui au 31 janvier 1985, avaient un salaire compris entre 5,74\$ et 5,50\$.

Le salaire sera majoré de 0,20\$ aux employés qui au 31 janvier 1985, avaient un salaire inférieur à 5,50\$.

MELANGEURS:

Le salaire sera majoré de 0,15\$ aux employés qui au 31 janvier 1985, avaient un salaire compris entre 7,49\$ et 6,00\$.

Le salaire sera majoré de 0,25\$ aux employés qui au 31 janvier 1985, avaient un salaire inférieur à 6,00\$.

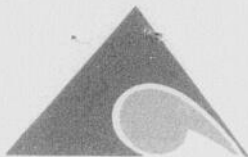
.../2

**Siège social et laboratoires**  
5485 Chemin Ramsay  
St-Hubert, Québec  
J3Y 5S8  
Tel: (514) 678-4040  
Telex: 055-60165

**Toronto**  
250 Telson Road  
Unit "A"  
Markham, Ontario  
L3R 1E6  
Tel: (416) 475-3027  
Telex: 06-986377

**Vancouver**  
7951 -A- Alderbridge Way  
Richmond, B.C.  
V6X 2A4  
Tel: (604) 273-1625  
Telex: 04-355783

la compagnie de.



# LABORATOIRES AÉROSOL LTÉE

LABORATOIRES DE RECHERCHES ET DE DÉVELOPPEMENT • CONCEPTION D'EMBALLAGE  
AÉROSOL • LIQUIDE • CRÈME • POUDRE

Saint-Hubert, le 14 février, 1985

## MEMOIRE D'ENTENTE

ENTRE: Laboratoires Aérosol Ltée  
5485, rue Ramsay  
St-Hubert, Québec  
J3Y 5S8  
(ci-après appelé "l'Employeur")

ET : Local 1999, Routiers, Brasseries, Liqueurs Douces,  
et Ouvriers de Divers Industries  
9393, rue Edison, suite 200  
Ville d'Anjou, Québec  
H1J 1T4  
(ci-après appelé "l'Union")

OBJET: Salaires négociés pour la période couverte entre le 1er février 1985 et le 31 janvier 1986. En accord avec la Convention Collective de Travail signée entre les deux parties le 15 juillet 1983.

Il a été entendu entre les deux parties, les majorations de salaires suivantes:

### TRAVAIL GENERAL:

Le salaire sera majoré de 0,10\$ aux employés qui au 31 janvier 1985, avaient un salaire compris entre 5,99\$ et 5,75\$.

Le salaire sera majoré de 0,15\$ aux employés qui au 31 janvier 1985, avaient un salaire compris entre 5,74\$ et 5,50\$.

Le salaire sera majoré de 0,20\$ aux employés qui au 31 janvier 1985, avaient un salaire inférieur à 5,50\$.

### MELANGEURS:

Le salaire sera majoré de 0,15\$ aux employés qui au 31 janvier 1985, avaient un salaire compris entre 7,49\$ et 6,00\$.

Le salaire sera majoré de 0,25\$ aux employés qui au 31 janvier 1985, avaient un salaire inférieur à 6,00\$.

.../2

**Siège social et  
laboratoires**  
5485 Chemin Ramsay  
St-Hubert, Québec  
J3Y 5S8  
Tel: (514) 678-4040  
Télex: 055-60165

**Toronto**  
250 Telson Road  
Unit "A"  
Markham, Ontario  
L3R 1E6  
Tel: (416) 475-3027  
Telex: 06-986377

**Vancouver**  
7951 -A- Alderbridge Way  
Richmond, B.C.  
V6X 2A4  
Tel: (604) 273-1625  
Telex: 04-355783

## ARTICLE 3 - DROITS DE LA GÉRANCE

3.01 L'Union reconnaît qu'il est du ressort exclusif de la Compagnie de:

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

04649-0

Objet	<input checked="" type="checkbox"/> Nbre convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	K-15681-03
Date	Signature 83-07-15	Reception 83-07-25	Durée	Du 83-06-22	Au 86-06-31	Nombre de salariés régis par la convention collective 125

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Union des Rou. Bras. Liq. Douces & Ouv. de Div. Ind. local 1999 (Teamsters) Att: M. Hervé Trudel 170 Dorchester Est, ste 320 Montréal, QC. H2X 1N5	<input type="checkbox"/> Déposant Laboratoires Aérosol Ltée 5485 rue Ramsay St-Hubert, QC. J3Y 5R8

Unité de négociation

"Tous les salariés au sens du Code du travail, à l'exception des employés de laboratoire, du service de l'ingénierie, des employés de bureau et des gardiens."

Région	06-06	Activité	3770 (5)	Affiliation	10
--------	-------	----------	----------	-------------	----

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

Remarques

- Prenez note que votre convention a plus de 3 ans ce qui vient à l'encontre à l'article 65 anciennement 63 au Code du Travail.

Pour le commissaire général du travail	
Signature Manon Carneau/dg	Date 83-08-24

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

RECHERCHE

2.01 La Compagnie reconnaît l'Union comme seul agent négociateur accrédité pour négocier et conclure une convention collective de travail au nom et pour tous les salariés visés par le certificat de reconnaissance syndicale émis le 17 décembre 1982 par le Service du Droit d'Association du Ministère du Travail du Québec, à l'exclusion des employés de laboratoire, du service de l'ingénierie, des employés de bureau et des gardiens. Les salariés ainsi représentés par l'Union constituent l'unité de négociations et les clauses de cette convention ne s'appliquent qu'aux salariés de ladite unité de négociations.

2.02 Chaque fois que le pronom masculin est utilisé dans le texte de la présente convention, il signifie et comprend le pronom féminin si le contexte le sous-entend.

ARTICLE 3 - DROITS DE LA GÉRANCE

3.01 L'Union reconnaît qu'il est du ressort exclusif de la Compagnie de:

ENTRE: LABORATOIRES AEROSOL LTEE  
5485, rue Ramsay  
St-Hubert, Québec  
J3Y 5S8

(ci-après appelé "l'Employeur" ou "la Compagnie")

ET: LOCAL 1999, ROUTIERS, BRASSERIES, LIQUEURS DOUCES  
ET OUVRIERS DE DIVERSES INDUSTRIES  
170 est, boul. Dorchester  
suite 320  
Montréal, Québec  
H2X 1N5

(ci-après appelé "l'Union" ou "le Syndicat")

ARTICLE 1 - BUT

- 1.01 Cette convention est intervenue entre les parties afin de promouvoir des relations harmonieuses entre la Compagnie et les salariés, d'établir certaines règles régissant les relations entre eux, les conditions de travail et le bien-être des salariés, et pour faciliter la solution de problèmes qui peuvent être soulevés de temps en temps. Il est de l'essence de cette convention d'assurer l'efficacité des opérations et le développement profitable des affaires de la Compagnie, et les salariés doivent coopérer en ce sens.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 2.01 La Compagnie reconnaît l'Union comme seul agent négociateur accrédité pour négocier et conclure une convention collective de travail au nom et pour tous les salariés visés par le certificat de reconnaissance syndicale émis le 17 décembre 1982 par le Service du Droit d'Association du Ministère du Travail du Québec, à l'exclusion des employés de laboratoire, du service de l'ingénierie, des employés de bureau et des gardiens. Les salariés ainsi représentés par l'Union constituent l'unité de négociations et les clauses de cette convention ne s'appliquent qu'aux salariés de ladite unité de négociations.
- 2.02 Chaque fois que le pronom masculin est utilisé dans le texte de la présente convention, il signifie et comprend le pronom féminin si le contexte le sous-entend.

ARTICLE 3 - DROITS DE LA GÉRANCE

- 3.01 L'Union reconnaît qu'il est du ressort exclusif de la Compagnie de:

a) diriger les effectifs, voir à maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité et d'établir des règles concernant la conduite des salariés;

b) d'embaucher, de classier, de transférer, de promouvoir, de rétrograder, de suspendre, de mettre à pied, de rappeler au travail ou autrement discipliner les salariés pourvu qu'un salarié discipliné ou congédié sans motif raisonnable puisse avoir recours à la procédure de grief;

c) généralement de diriger à son entière et absolue discrétion l'entreprise industrielle dans laquelle la Compagnie est engagée et, sans restreindre la généralité de ce qui précède, de déterminer les produits à être fabriqués, les méthodes de fabrication, les cédules de production, les genres de machinerie et leur emplacement et les outils à être utilisés, le processus de fabrication, l'ingénierie et le dessin de ses produits, le contrôle des matériaux, et d'augmenter, de limiter, de réduire ou cesser les opérations et de toute autre matière concernant l'opération des affaires de la Compagnie qui ne sont pas spécifiquement mentionnées ailleurs dans cette convention.

3.02 La Compagnie consent à discuter avec l'Union toute nouvelle occupation et son taux de salaire avant de les mettre en vigueur. Advenant un désaccord sur le taux de salaire, l'Union pourra soumettre la mésentente à l'arbitrage. La juridiction de l'arbitre sera de fixer le taux de salaire en prenant comme critère la position relative des occupations dans la structure salariale de cette convention.

#### ARTICLE 4 - NI GRÈVE NI CONTRE GRÈVE

4.01 L'Union et ses membres ne doivent provoquer ou prendre part à aucune grève, ralentissement, arrêt de travail ou de faire interférence à la production pendant la durée de la présente convention.

4.02 La Compagnie convient de ne pas faire de contre-grève (lock-out) pendant la durée de la présente convention.

#### ARTICLE 5 - ACTIVITÉS SYNDICALES

5.01 Sauf dans les cas spécifiquement prévus dans cette convention, aucune activité de l'Union ou de ses membres ne sera permise dans l'établissement de la Compagnie pendant les heures de travail, à moins de permission au préalable de la Compagnie.

5.02 La Compagnie accordera un congé sans solde à trois (3) salariés pour assister aux congrès de l'Union, à des cours d'éducation reconnus par l'Union ou à des assemblées de l'Union. Il y aura dix (10) jours par année de la convention accordés pour l'ensemble des salariés qui bénéficieront de cet article. L'Union doit aviser la Compagnie au moins deux (2) semaines à l'avance de la date prévue pour le congé, du nom des délégués et de la durée de

l'absence. La Compagnie ne pourra refuser à un salarié le droit de bénéficier d'un ou de l'autre de ces congés à moins que son absence affecte de façon sérieuse les opérations.

- 5.03 La Compagnie reconnaît la présence de deux (2) salariés pour des séances de négociation avec des représentants de la Compagnie. Ces salariés ne perdront pas de salaire pour ces séances de négociation avec les représentants de la Compagnie.
- 5.04 La Compagnie reconnaît trois (3) salariés comme délégués sur l'équipe de jour et un nombre de délégués sur les autres équipes au prorata du nombre de salariés travaillant sur l'équipe de jour. Tels délégués doivent avoir complété leur période de probation.
- 5.05 Le délégué qui doit s'occuper d'un grief selon la procédure des griefs ne perdra pas de salaire pour une période de temps raisonnable pour s'en occuper, ou pour des rencontres avec la Compagnie. Il doit obtenir la permission de son supérieur immédiat avant de quitter son lieu de travail. Il doit l'aviser dès qu'il retourne à son poste.
- 5.06 L'Union doit aviser la Compagnie des noms des délégués syndicaux sur chaque équipe ainsi que de tout changement. La Compagnie ne reconnaîtra pas les nouveaux délégués tant qu'elle ne sera pas avisée, par écrit, du changement.
- 5.07 La Compagnie convient de mettre à la disposition de l'Union un tableau d'affichage situé dans un endroit bien en vue, pour l'affichage des avis officiels de l'Union. Tout avis autre que les avis officiels de réunion doit être signé par un délégué de l'Union et approuvé au préalable par la Compagnie.
- 5.08 Aucune discrimination ne sera faite, aucune intimidation ou contrainte ne pourra être exercée contre un ou plusieurs salariés par les parties à cause de leurs activités légitimes en tant que délégués ou officiers de l'Union.

#### ARTICLE 6 - SÉCURITÉ SYNDICALE

- 6.01 Tout salarié régulier qui est membre de l'Union doit faire partie de l'Union et en demeurer membre en règle pendant toute la durée de la présente convention collective.
- 6.02 Tout nouveau salarié doit devenir et demeurer membre en règle de l'Union après avoir complété sa période d'essai. Il devra par contre payer la cotisation syndicale à partir de la première paie.
- 6.03 La Compagnie retiendra à même la paie de chaque salarié, une fois par semaine, le montant dû à l'Union pour ses cotisations et à la deuxième semaine du mois pour le montant dû à l'Union pour ses droits d'initiation lorsque applicable.

- 6.04 L'Union avisera la Compagnie du montant de la cotisation syndicale, du montant du droit d'initiation et la Compagnie fera remise des sommes ainsi perçues au représentant autorisé de l'Union avant le quinzième (15e) jour du mois qui suit le mois au cours duquel les déductions auront été effectuées, avec une liste de tous les noms des salariés ainsi que leur numéro d'assurance sociale.
- 6.05 Au cas où à cause de maladie, vacances, congés avec permission et absences régulières, les cotisations syndicales qui n'auront pas été perçues, devront être déduites de la première paie qui suit dans le même mois dans lequel des gages sont dûs au salarié. La Compagnie, l'Union et le salarié doivent s'entendre sur les modalités du paiement.
- 6.06 Les cotisations syndicales seront indiquées sur les formules T4 et TP4.
- 6.07 L'Union convient de décharger la Compagnie ou ses représentants et de les indemniser de toute réclamation ou action prise qui pourrait résulter par suite ou en raison de toute action prise ou pas prise en vertu de cet article.

#### ARTICLE 7 - PROCÉDURE DE GRIEFS

- 7.01 Un grief peut naître que d'une mésentente concernant l'interprétation, l'application ou la prétendue violation de la présente convention collective, ou d'une de ses clauses.
- 7.02 Un effort sincère sera fait par les parties pour résoudre tous les griefs avec promptitude.
- 7.03 La présente convention reconnaît trois (3) sortes de griefs:
- a) Grief individuel  
Lorsque le grief concerne un seul salarié.
  - b) Grief collectif  
Lorsque la mésentente affecte deux (2) salariés ou plus ou l'ensemble des salariés.
  - c) Grief de l'Union  
Mésentente entre l'Union et la Compagnie; ce grief est signé par un délégué de l'Union ou par un officier de l'Union.
- 7.04 Pour le règlement des griefs, on observera la procédure suivante:
- Première étape:  
Tout salarié se croyant lésé dans les droits que lui reconnaît la présente convention devra, dans un délai ne dépassant pas cinq (5) jours ouvrables, suivant immédiatement les faits qui ont donné naissance au grief, soumettre son grief par écrit à son contremaître. Il doit préciser la nature du grief ainsi que l'article ou les articles présumément violés. Il pourra se faire accompagner de son délégué lors de toute discussion de son grief. Le

contremaître doit rendre sa réponse par écrit dans les deux (2) jours ouvrables suivants.

Deuxième étape:

Si le contremaître ne rend pas sa décision ou, si la réponse n'est pas satisfaisante, il pourra référer son grief par l'entremise de son délégué au Directeur du personnel dans les cinq (5) jours ouvrables suivants. Les parties se rencontreront dans les dix (10) jours ouvrables suivants la date de réception par le Directeur du personnel du grief.

Troisième étape:

A défaut de décision écrite dans les cinq (5) jours ouvrables suivants la rencontre à la deuxième étape, ou si l'Union n'est pas satisfaite de la décision de l'Employeur, l'Union pourra référer le grief à l'arbitrage dans les trente (30) jours de calendrier suivants, en informant la Compagnie par écrit, et en même temps suggérant des noms d'arbitre.

- 7.05 Les parties doivent s'entendre sur le nom de l'arbitre, dans les vingt (20) jours de calendrier suivants l'avis de référence à l'arbitrage. Si les parties ne peuvent s'entendre sur le choix d'un arbitre, le Ministre du Travail, à la demande de l'une des parties, peut en nommer un.
- 7.06 Les délais prescrits à l'étape 1, 2 et 3 de l'article 7.04 peuvent être prolongés par entente mutuelle, par écrit, entre les parties.
- 7.07 L'arbitre n'a autorité dans aucun cas pour ajouter, soustraire, modifier ou amender quoi que ce soit dans cette convention ou de traiter de toute affaire non assujettie à cette convention collective.
- 7.08 En matière disciplinaire, si l'arbitre estime que la mesure imposée par la Compagnie devrait être modifiée, il peut substituer la sanction qui lui paraît juste et raisonnable dans les circonstances.
- 7.09 La sentence de l'arbitre dans tous les cas lie les parties et le salarié concerné.
- 7.10 Les frais et honoraires de l'arbitre seront acquittés à parts égales par la Compagnie et l'Union et chaque partie défraiera les frais des témoins qu'elle assigne.
- 7.11 A chacune des étapes de la procédure de règlement des griefs de même qu'à l'arbitrage, le plaignant pourra être représenté par un délégué syndical ou officier de l'Union ou par un représentant syndical.
- 7.12 Aucun grief ou aucun écrit fait en vertu du présent article ne doit être considéré comme nul ou rejeté pour vice de forme ou irrégularité de rédaction ou de procédure, pourvu qu'il ait été fait dans les délais prévus au présent article, à moins d'entente contraire entre les parties tel qu'établit à l'article 7.06 qui précède.

- 7.13 Au cas où un salarié régulier se croirait injustement congédié, sa plainte sera portée en grief et sera soumise aux clauses de l'article "Règlement des griefs" de la présente convention, à compter de la deuxième étape.

ARTICLE 8 - ANCIENNETÉ

- 8.01 Le mot ancienneté signifie et veut dire le service total continu d'un salarié à l'emploi de la Compagnie depuis sa dernière date d'embauche. Un salarié régulier est celui qui a complété sa période d'essai prévue à l'article 8.02.
- 8.02 Un nouveau salarié sera soumis à une période d'essai de soixante (60) jours de travail avec la Compagnie et pendant cette période d'essai, il sera considéré comme étant sur une base de probation et n'aura pas de droits d'ancienneté. La Compagnie pourra mettre fin à son emploi pour quelque raison que ce soit sans qu'il ait recours à la procédure de grief. Après cette période, il acquerra alors des droits d'ancienneté à compter de la date du début de son emploi actuel avec la Compagnie.
- 8.03 Il est convenu que la Compagnie pourra embaucher des étudiants comme salariés temporaires pour couvrir la période d'été (entre le 1er mai et le 15 septembre). Ces salariés seront considérés comme des stagiaires et n'accumuleront pas d'ancienneté. Ils doivent terminer leur emploi au plus tard le 15 septembre. La Compagnie informera l'Union de toute embauche de salariés de cette catégorie.
- 8.04 L'ancienneté sera établie et appliquée sur une base générale au moyen d'une liste d'ancienneté divisée pour les différents départements qui sont:
1. Production;
  2. Mélange;
  3. Entrepôt, expédition et réception;
  4. Entretien.
- 8.05 Pour tous les cas de promotion, permutation, mise à pied et rappel après mise à pied, un salarié, dépendamment de son ancienneté, aura priorité à la condition qu'il possède les qualifications et l'habileté requises pour la tâche.
- 8.06 Un salarié perd toute son ancienneté et est censé avoir subi une séparation d'emploi dans les cas suivants:
- a) congédiement pour juste cause;
  - b) si le salarié quitte volontairement son emploi;
  - c) en cas de mise à pied pour manque de travail, si le salarié n'est pas rappelé au travail dans les douze (12) mois qui suivent la date de la mise à pied;
  - d) Si le salarié, lors d'un rappel au travail, manque de retourner au travail dans les cinq (5) jours ouvrables après avoir été avisé par la Compagnie ou, dans le cas où la Compagnie est incapable de le rejoindre, par l'expédition

d'une lettre par courrier recommandé à sa dernière adresse indiquée aux dossiers de la Compagnie. Entretiens, la Compagnie peut rappeler quelqu'un d'autre.

- e) si le salarié est absent du travail pendant trois (3) jours ou plus sans raison jugée valable par la Compagnie;
  - f) si le salarié est absent pour maladie ou accident pendant vingt-quatre (24) mois.
- 8.07
- a) En cas de mise à pied, la Compagnie suivra la procédure suivante: elle mettra à pied d'abord tous les salariés temporaires et, par la suite, les salariés à l'essai, à moins de compétences techniques spéciales (entretien).
  - b) Le salarié le moins ancien dans la classification affectée pourra déplacer le salarié le moins ancien dans l'usine pourvu qu'il possède les qualifications et habilités requises pour la tâche.
- 8.08
- La Compagnie affichera le 1er avril et le 1er octobre de chaque année, une liste de tous les salariés indiquant leur ancienneté et leur classification d'emploi et transmettra copie de ladite liste au bureau de l'Union. Le 1er avril de chaque année la Compagnie fera parvenir au bureau de l'Union une liste de tous les salariés indiquant leur numéro d'assurance sociale, leur adresse et code postal, leur numéro de téléphone et leur date de naissance.
- 8.09
- Si un salarié promu ou transféré à une position en dehors de l'unité de négociation est retourné par la Compagnie à ladite unité de négociation, ou décide de revenir lui-même, il conservera son ancienneté accumulée avant son transfert ou sa promotion pendant six (6) mois; après cette période hors de l'unité de négociation, il conservera son ancienneté au sein de l'unité de négociation à partir du moment de son départ de l'unité plus six (6) mois.
- 8.10
- Sujet à l'article 8.06, les salariés absents pour une raison prévue dans cette convention continueront d'accumuler leur ancienneté comme s'ils avaient continué de travailler dans les limites spécifiées à la convention collective.
- 8.11
- Si deux (2) ou plusieurs salariés ont la même date d'ancienneté, c'est celui dont la date de naissance est la moins récente qui a le plus d'ancienneté.

#### ARTICLE 9 - SEMAINE DE TRAVAIL ET SURTEMPS

- 9.01
- La semaine normale de travail des employés sera de quarante (40) heures par semaine.
- 9.02
- Lorsqu'il y a une (1) équipe de travail, les heures de travail seront comme suit:
- Lundi au Vendredi: 7h30 à 16h30  
incluant une (1) heure non payée pour la période de repas.

- 9.03 Lorsqu'il y a deux (2) équipes de travail, les heures de travail seront comme suit:
- Lundi au Vendredi: 7h00 à 16h00  
incluant une (1) heure non payée pour la période de repas.
- 15h00 à 24h00  
incluant une (1) heure non payée pour la période de repas.
- 9.04 Les mélangeurs commenceront leur équipe une demi-heure ( $\frac{1}{2}$ ) plus tôt et termineront leur équipe une demi-heure ( $\frac{1}{2}$ ) plus tôt.
- 9.05 Tout travail en surplus de quarante (40) heures par semaine sera payé à temps et demi ( $1\frac{1}{2}$ ) au taux régulier du salarié.
- 9.06 a) Tout travail effectué le samedi sera payé à temps et demi ( $1\frac{1}{2}$ ) du taux régulier du salarié.  
b) Tout travail effectué le dimanche sera payé à temps double (2) du salaire régulier du salarié.
- 9.07 Les heures en surtemps seront offertes par ordre d'ancienneté dans la classification affectée de chaque département. Toutefois, s'il n'y a pas un nombre suffisant de salariés qui acceptent de travailler en surtemps, les salariés ayant le moins d'ancienneté dans la classification pour laquelle du surtemps est requis, en nombre suffisant pour effectuer du travail, seront obligés de faire des heures de surtemps.

#### ARTICLE 10 - PÉRIODES DE REPOS ET REPAS

- 10.01 Chaque journée régulière de travail comportera deux (2) périodes de repos d'une durée de dix (10) minutes chacune, prises vers le milieu de chaque demi-journée de travail. A chaque période de dix (10) minutes s'ajouteront jusqu'à deux (2) minutes pour que les salariés aient le temps de retourner à leur poste de travail.
- 10.02 Si un salarié est appelé à travailler deux (2) heures de surtemps après la fin de son équipe, il aura une période de repos de quinze (15) minutes payées après chaque deux (2) heures de travail.

#### ARTICLE 11 - VACANCES

- 11.01 Pour fins de calcul, le droit aux vacances ainsi que de paies de vacances, l'année de référence sera du 1er mai au 30 avril de l'année suivante. Cependant, la date d'anniversaire de l'embauche du salarié servira à déterminer la date de son droit aux semaines additionnelles en sus de deux (2) semaines de vacances.

11.02 Tout salarié qui aurait accumulé moins d'un (1) an de service continu au 1er mai de chaque année, aura droit à une (1) journée par mois travaillé payée à quatre pour cent (4%) du salaire gagné au cours de la période jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables.

11.03 Les salariés ayant une (1) année de service continu ou plus le 1er mai de chaque année auront droit à des vacances payées, tel que spécifié ci-après:

<u>Années de service continu au 1er mai</u>	<u>Vacances</u>	<u>Paie de Vacances</u>
1 an	2 semaines	4%
5 ans	3 semaines	6%
10 ans	4 semaines	8%

11.04 La Compagnie s'efforcera de fermer la production pendant deux (2) semaines en juillet pour permettre aux salariés de prendre leurs vacances annuelles pendant cette période. Il est entendu que les salariés du département des métiers ne pourront pas prendre leurs vacances pendant la fermeture annuelle pour les vacances. La Compagnie avisera les salariés avant le 15 avril de chaque année s'il y aura fermeture d'usine en mentionnant les dates de la fermeture.

11.05 Si la Compagnie décide de ne pas fermer l'établissement pendant deux (2) semaines au mois de juillet, et sujet aux exigences des opérations, chaque salarié pourra prendre deux (2) semaines consécutives de vacances dans la période entre le 1er juin et la Fête du Travail de chaque année. Dans ce cas, les dates de vacances de chaque salarié seront fixées par entente mutuelle avec la Compagnie en procédant par ordre d'ancienneté dans chaque département.

11.06 Les salariés qui ont droit à une troisième ou quatrième semaine de vacances pourront prendre ces semaines à une date déterminée par entente mutuelle avec la Compagnie. Le choix sera accordé par ordre d'ancienneté. Dans ce cas, la Compagnie s'efforcera à accorder au moins une semaine consécutive avec les deux (2) premières semaines de vacances sujet cependant aux besoins des opérations.

11.07 Lorsqu'un jour férié et payé survient pendant la période de vacances payées d'un salarié, ce dernier a droit de recevoir le montant que représente son congé en plus de l'allocation régulière pour ses vacances annuelles payées.

11.08 Le choix des vacances de chaque salarié doit être soumis à la Compagnie au plus tard le 1er mai et la Compagnie affichera au plus tard le 15 mai la liste finale des vacances pour chaque salarié.

11.09 La paie de vacances sera distribuée au salarié avant son départ pour les vacances avec sa dernière paie régulière.

- 11.10 Toutes vacances doivent être prises durant l'année courante et ne peuvent pas être rapportées d'une année à l'autre.

ARTICLE 12 - JOURS FÉRIÉS ET PAYÉS

- 12.01 Les jours suivants sont reconnus comme jours chômés et payés pour tous les salariés.
- Jour de l'An  
    Lendemain du Jour de l'an  
    Vendredi Saint  
    Fête de la Reine  
    St-Jean-Baptiste  
    Jour de la Confédération  
    Fête du Travail  
    Jour de l'Action de Grâce  
    Veille de Noël  
    Jour de Noël  
    Lendemain de Noël
- 12.02 Si un jour férié tombe un samedi ou un dimanche, il peut être pris le vendredi précédent ou le lundi suivant le jour férié, selon l'entente mutuelle entre les parties.
- 12.03 Un salarié sera payé son taux horaire régulier sur la base de ses heures de travail normalement cédulées pour les congés mentionnés à l'article 12.01.
- 12.04 Afin d'être éligible à un jour férié payé, un salarié doit avoir travaillé le jour ouvrable complet précédent et suivant le congé. Un salarié absent du travail pour cause de maladie ou d'accident sera payé pour le congé pourvu:
- (a) qu'il a travaillé au moins une journée régulière complète durant sept (7) jours de calendrier précédent immédiatement le congé, et au moins une journée régulière complète durant sept (7) jours de calendrier suivant immédiatement le congé;
- (b) qu'il ne soit pas éligible au bénéfice hebdomadaire d'indemnité, de paie, de maladie ou compensation de la Loi des accidents de travail pour la journée durant laquelle la Compagnie observe le congé; et
- (c) qu'une preuve satisfaisante soit fournie lorsque requise par la Compagnie.
- 12.05 Les salariés qui sont mis à pied au moment du congé auront droit au paiement des congés s'ils sont rappelés dans les cinq (5) jours ouvrables suivant le jour férié.
- 12.06 Lorsqu'un jour férié et payé survient pendant la période de vacances payées d'un salarié, ce dernier a droit de recevoir le montant que représente son congé en plus de l'allocation régulière pour ses vacances annuelles payées.

- 12.07 Un salarié requis pour travailler l'un ou l'autre des jours fériés sera payé au taux d'une fois et demie (1½) son taux horaire régulier pour toutes les heures travaillées le jour du congé en plus du paiement du jour férié.
- 12.08 Un salarié doit avoir complété sa période d'essai pour avoir droit au paiement du jour férié.

ARTICLE 13 - OCCASIONS DE PROMOTION

- 13.01 a) Lorsqu'il devient nécessaire de combler un poste permanent vacant ou lorsque la Compagnie établit une nouvelle occupation, la Compagnie doit afficher un avis à cet effet pendant trois (3) jours ouvrables. Les salariés intéressés peuvent postuler pendant cette période en inscrivant leur nom dans l'espace réservé à cet effet dans l'avis d'affichage.
- b) Le postulant ayant le plus d'ancienneté aura priorité, pourvu qu'il possède les qualifications et l'habileté requise pour la tâche. Cependant, si aucun postulant n'est qualifié, alors la Compagnie pourra combler le poste vacant de la façon qu'elle juge appropriée.
- 13.02 On ne considérera pas comme créant un poste vacant toute vacance causée par la prise des vacances annuelles, absence, maladie ou accident, ou tout transfert temporaire.
- 13.03 Le salarié choisi pour combler le poste vacant aura une période d'essai jusqu'à un maximum de trente (30) jours travaillés. Si, pendant cette période, la Compagnie juge que le postulant choisi n'est pas satisfaisant, elle pourra alors le retourner à son ancien poste.
- 13.04 Un salarié ayant obtenu un poste dans une classification supérieure recevra le taux de la classification lorsqu'il commencera dans la classification supérieure. Lorsqu'un salarié postule et obtient un poste à un taux de salaire inférieur, il recevra le taux de ce poste lorsqu'il commencera dans la classification inférieure.

ARTICLE 14 - TRANSFERT

- 14.01 Si un salarié est transféré de façon temporaire à un travail qui comporte un taux de salaire supérieur au sien, le salarié sera payé selon le taux le plus élevé pour toutes les heures travaillées après avoir travaillé quatre (4) heures dans la classification supérieure. Si un salarié est transféré temporairement à un travail qui comporte un taux de salaire inférieur au sien, il recevra son taux horaire régulier.

- 14.02 Lors de la mise à pied, un salarié qui est déplacé de son poste à un poste qui comporte un taux de salaire inférieur au sien, recevra le taux de salaire du poste auquel il est affecté. De même, après une mise à pied tout salarié rappelé d'après son ancienneté sera payé selon le taux de salaire du poste auquel il est affecté.

ARTICLE 15 - BONI D'ÉQUIPES

- 15.01 Tout salarié travaillant sur une équipe de soir recevra pour chaque heure travaillée le taux de salaire régulier applicable à son occupation normale majoré de trente cents (\$0.30) l'heure.
- 15.02 Tout salarié travaillant sur une équipe de nuit recevra pour chaque heure travaillée le taux de salaire régulier applicable à son occupation normale majoré de trente-cinq cents (\$0.35) l'heure.

ARTICLE 16 - SÉCURITÉ, SANTÉ, BIEN-ÊTRE

- 16.01 Les deux parties coopéreront au maximum dans la prévention des accidents et pour le progrès de la sécurité au travail. Un comité de sécurité formé de deux (2) représentants de chaque partie sera formé à cet effet. Ce comité siégera tous les mois ou au besoin et un rapport des délibérations de ce comité sera remis à l'Union et à la Compagnie.
- 16.02 L'Union s'engage à coopérer avec la Compagnie en assurant que toutes les mesures et les règlements de sécurité sont observés par les salariés.
- 16.03 La Compagnie s'engage à placer bien en évidence une trousse de premiers soins et verra à ce qu'une personne en charge, ayant suivi le cours d'Ambulance St-Jean, soit à la disposition des employés. La Compagnie fournira également une civière qui sera à la disposition des employés dans les cas de besoin.
- 16.04 Tout salarié qui doit s'absenter du travail le jour d'un accident de travail ne subira aucune perte de salaire pour les heures perdues à cause de cet accident.

ARTICLE 17 - CONGÉS DE DEUIL ET NAISSANCE

- 17.01 Tout salarié régulier a droit, dans le cas du décès du conjoint ou d'un enfant, à un maximum de cinq (5) jours de congés, à compter du jour du décès, pour des raisons justifiables. Il ne subira aucune perte de salaire pour les jours de travail régulier inclus dans cette période.

Tout salarié régulier a droit, dans le cas d'un décès dans la famille immédiate, c'est-à-dire, père, mère, frère, soeur, à un maximum de trois (3) jours de congés, à compter du jour du décès, pour

raisons justifiables. Il ne subira aucune perte de salaire pour les jours de travail régulier inclus dans cette période.

Tout salarié a droit, dans le cas du décès du grand-père, grand-mère, beau-frère, belle-soeur, à un (1) jour de congé pour le jour des funérailles.

- 17.02 Tout salarié régulier a droit à un (1) jour de congé payé lors de la naissance d'un enfant, soit le jour de la naissance ou le jour de sortie de l'hôpital.

ARTICLE 18 - SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

- 18.01 Les classifications ainsi que les taux de salaires horaires applicables sont mentionnés à l'annexe "A" de la convention collective.
- 18.02 Tout annexe ou mémoire d'entente annexés à la présente convention en fera partie intégrante.

ARTICLE 19 - VÊTEMENTS DE TRAVAIL

- 19.01 La Compagnie convient de fournir des uniformes convenables aux salariés et d'assurer de les faire nettoyer.
- 19.02 Les uniformes et les autres équipements d'hygiène de sécurité restent la propriété de la Compagnie, et doivent être utilisés par les salariés selon les règlements de la Compagnie.

ARTICLE 20 - ASSURANCE-GROUPE

- 20.01 Tous les salariés ayant complété leur période de probation devront alors joindre la plan d'assurance collective. La prime de l'assurance-groupe est payable à raison de cinquante pour cent (50%) par la Compagnie et cinquante pour cent (50%) par le salarié.
- 20.02 Si un salarié est absent du travail à cause de maladie ou accident couvert par la CSST, le salarié doit continuer à payer sa part de la prime pour continuer d'être couvert.
- 20.03 Un sommaire des bénéfices du plan d'assurance-groupe est énoncé à l'annexe "B" de la convention collective.

ARTICLE 21 - PROTECTION DE L'EMPLOI

- 21.01 La Compagnie convient que les employés ne faisant pas partie de l'unité de négociations ne devront pas faire le travail normalement fait par les salariés compris dans l'unité de négociations sauf dans les cas suivants:

- a) pour les fins d'instruction ou d'expérimentation;
- b) en cas de bris mécanique lorsqu'une intervention immédiate est nécessaire;
- c) en cas d'absence lorsqu'un salarié capable de faire le travail n'est pas disponible;
- d) en cas d'urgence (ie. une situation non prévue dont la solution ne pouvant être retardée et qui nécessite une intervention immédiate.

ARTICLE 22 - FONCTION DE JURÉ

- 22.01 Lorsqu'un salarié régulier sera appelé à servir comme membre du jury, il recevra la différence entre ses honoraires comme membre du jury et le salaire régulier qu'il aurait reçu s'il avait rempli ses fonctions normales.

ARTICLE 23 - DÉFINITION DES PARTIES

- 23.01 Pour fins de cette convention, toute entente, modification ou amendement entre les parties doit être signé par la Compagnie et l'Union soit le président du Local 1999 ou son représentant autorisé pour l'Union et le président de la Compagnie ou celui qui est mandaté pour le représenter à la Compagnie.

ARTICLE 24 - MESURES DISCIPLINAIRES

- 24.01 Toute mesure disciplinaire imposée par la Compagnie doit être pour cause. Dans toute discussion avec la Compagnie concernant une mesure disciplinaire, le salarié peut être assisté de son délégué syndical.
- 24.02 Une copie de toute lettre de réprimande, de suspension ou de congédiement sera transmise à l'Union par l'entremise d'un des délégués syndical. La lettre de mesure disciplinaire doit expliquer les raisons pour lesquelles le salarié est discipliné.
- 24.03 Toute mesure disciplinaire prise par la Compagnie doit être imposée sans délai indu.

ARTICLE 25 - TRAVAIL D'URGENCE

- 25.01 Un salarié qui est rappelé au travail après les heures régulières de travail pour accomplir un travail d'urgence, sera payé au taux de temps et demi (1½) son taux régulier pour toutes les heures travaillées ou l'équivalent de trois (3) heures au taux régulier, le plus élevé des deux.

ARTICLE 26 - GÉNÉRALITÉS

- 26.01 La Compagnie reconnaît que les salariés ne devront recevoir d'ordres pour leur travail que de leur contremaître ou supérieur immédiat.
- 26.02 Tout salarié qui se rapporte au travail et pour lequel il n'y a pas de travail disponible sans avoir été avisé au préalable de ne pas se présenter, sera payé un minimum de quatre (4) heures à son taux régulier.

ARTICLE 27 - CORRESPONDANCE

- 27.01 Toute correspondance devant être envoyée à l'Union ou à la Compagnie sera considérée comme étant effectivement donnée pourvu qu'elle soit adressée comme suit:

LOCAL 1999, Routiers, Brasseries,  
Liqueurs Douces et Ouvriers de Diverses  
Industries  
170 est, boul. Dorchester  
Suite 320  
Montréal, Québec  
H2X 1N5

et/ou

Laboratoires Aérosol Ltée  
5485, rue Ramsay  
St-Hubert, Québec  
J3Y 5S8

ARTICLE 28 - AUTRES CLAUSES


- 28.01 Aucune convention particulière entre la Compagnie et un salarié concernant les rémunérations et les conditions de travail ne sera valide, à moins d'être accepté par écrit par l'Union.
- 28.02 Le salaire sera payable pendant les heures de travail par l'employeur à tous les jeudis.
- 28.03 La Compagnie s'engage à fournir une case fermée à clefs pour chaque salarié.
- 28.04 L'imprimerie de la convention collective de travail sera aux frais de la Compagnie en nombre suffisant pour tous les salariés.

ARTICLE 29 - DURÉE DE LA CONVENTION

- 29.01 Cette convention collective de travail devient effective à partir du 22 juin 1983 jusqu'au 31 juin 1986 inclusivement et demeurera en vigueur jusqu'au renouvellement et conclusion d'une nouvelle convention collective de travail, ou lorsque le droit de grève ou de lock-out est acquis.

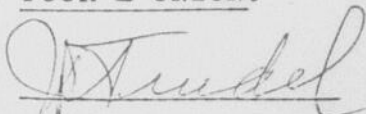
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 15 jour de juillet 1983.

POUR LA COMPAGNIE:

  
Louis Kaho

\_\_\_\_\_

POUR L'UNION:

  
Louis Kaho  
Jean de Haldo

ANNEXE "A"

CLASSIFICATIONS ET SALAIRES

TAUX D'EMBAUCHE

Le taux minimum d'embauche sera de \$4.50.

TAUX DE SALAIRES

Les taux de salaires actuels seront majorés de quarante cents (\$0.40) le 1er février 1983, vingt cents (\$0.20) le 4 juillet 1983, vingt-cinq (\$0.25) le 1er février 1984 et de vingt-cinq (\$0.25) le 1er juillet 1984.

Pour la période couverte par le 1er février 1985 au 31 janvier 1986, il y aura réouverture de la convention collective à partir du 1er février 1985 sur la question du taux de salaire seulement, avec droit de grève ou lock-out.

RETROACTIVITE

L'augmentation des taux de salaires pour la période du 1er février au 22 juin, 1983, inclusivement s'applique sur toutes les heures travaillées, incluant les heures de surtemps qui seront payées selon les dispositions des articles sur le surtemps.

