



4846-2

--	--	--	--	--

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 type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> 2 Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-18772-03		
	Date	Signature	Réception			Durée	Du
	v.détails		86-07-03				

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant L'Union NAT. des Poseurs de Systèmes Int. et Rev. Souples et Travailleurs d'Usine local 2366 4881 rue Jarry E. ste 221 Montréal, QC. H1R 1Y1	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Exception Design Ltée Att: M. Georges Sayegh 2875 boul. Industriel Laval, QC. H7L 3V8
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties L	Région <u>06-06</u> Activité <u>2619 (5)</u> Affiliation <u>7</u>

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné. Voir au verso pour les codes

Remarques

- ENTENTES: No. 13 préparation à l'assemblage (sub-assembly) signée: 85-04-18
 - No. 11 assistant expéditeur
 - No. 12 assistant magasinier signée: 85-03-22
 E.V. Mème et 1800 Autoroute 440,
 Laval

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David/dg	86-07-25

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

Xception

Le 18 avril 1985

ENTENTE INTERVENUE ENTRE L'UNION NATIONALE DES POSEURS DE SYSTEMES INTERIEURS ET REVETEMENTS SOUPLES ET TRAVAILLEURS D'USINE, local 2366

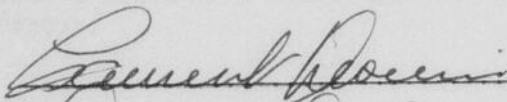
ET XCEPTION DESIGN LTEE

Messieurs,

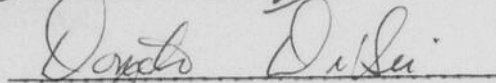
Lors de l'assemblée du 12 avril 1985 il a été entendu d'ajouter une nouvelle classification à la classe V:

13. Preparation à l'assemblage (sub assembly)

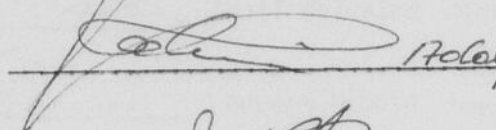
Laurent Drouin

 représentant l'Union

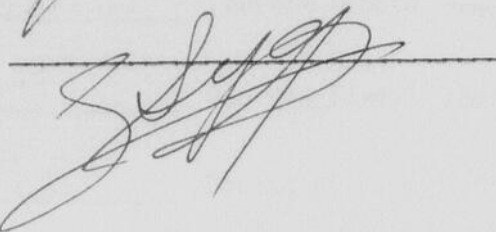
Donato Di Sei

 représentant l'Union

Adolf Koshier

 représentant Xception Design

Georges Sayegh

 représentant Xception Design

dv

'85 JUL -3 14 27

BUREAU DU COMMISSAIRE
GENERAL DU TRAVAIL
MONTREAL

Xception

Le 22 mars, 1985

ENTENTE INTERVENUE ENTRE L'UNION NATIONALE DES POSEURS DE SYSTEMES
INTERIEURS ET REVETEMENTS SOUPLES ET TRAVAILLEURS D'USINE, local 2366
ET XCEPTION DESIGN LTEE

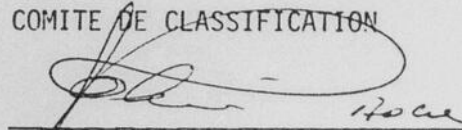
Messieurs,

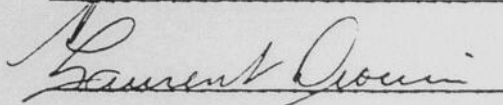
Lors de l'assemblée du 20 mars 1985 il a été entendu d'ajouter
deux nouvelles classifications à la classe V:

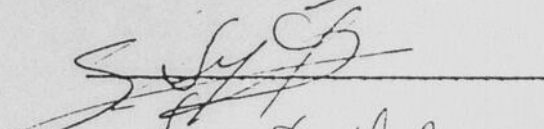
11. Assistant expéditeur
12. Assistant magasinier

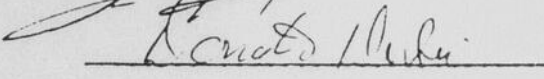
Ils auront pour tâche d'assister l'expéditeur et le magasinier
dans tous leurs travaux.

COMITE DE CLASSIFICATION


Adolf Koschier représentant Xception Design Ltée


Laurent Drouin représentant l'Union

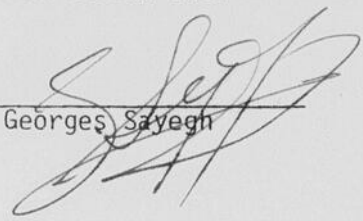

Georges Sayegh représentant Xception Design Ltée


Donato Di Sei représentant l'Union

dv

Copie certifiée conforme
XCEPTION DESIGN LTEE

Par


Georges Sayegh

85 JUN -5 13 24

BUREAU DU COMMISSAIRE
GENERAL DU TRAVAIL
MONTREAL

85 JUL -3 14 27

BUREAU DU COMMISSAIRE
GENERAL DU TRAVAIL
MONTREAL

DÉPÔT

48462

Dépôt N°:

--	--	--	--

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 type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-18772-03
Date	Signature: 86-05-22 Reception: 86-05-28	Durée	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant L'Union Nat. des Poseurs de Systèmes Intérieurs et Revêtements Souples et Travailleurs d'Usine local 2366 Att: M. Léo Annett 4881 rue Jarry E. ste 221 Montréal, QC. H1R 1Y1	<input type="checkbox"/> Déposant Exception Design Ltée 2875 boul. Industriel Laval, QC. H7L 3V8
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région: <u>06-06</u> Activité: <u>2619 (5)</u> Affiliation: <u>7</u>

Voire dépôt n'est pas conforme aux 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: Annexe "A" - no: 14 personne de maintenance.
- E.V. Même et 1300 Autoroute 440, Laval

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David/dg	86-06-06

Pour renseignements

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

003 (094) RECHERCHE

[Handwritten signatures and notes]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

AMENDEMENT A LA CONVENTION COLLECTIVE SIGNE ENTRE :

L'UNION NATIONALE DES POSEURS DE SYSTEMES INTERIEURS
ET REVETEMENTS SOUPLES ET TRAVAILLEURS D'USINE,
LOCAL 2366 (FTQ-CTC)

ET :

EXCEPTION DESIGN LTEE.

BCCG
MONTREAL
MEMBER

'86 MAI 23 14:20

Les parties s'entendent par la présente à modifier
l'Annexe 'A' de la convention collective pour ajouter
une nouvelle classification à la Classe II, et qui
sera tel que ci-après :

No. 14 Personne de Maintenance

En foi de quoi, les parties ont signé à Laval, le
22 Mai 1986.

POUR LA COMPAGNIE

POUR L'UNION

DÉPÔT

Dépôt N°: 4846-2

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 type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances M-18772-03
Date	Signature: 85-03-06 Réception: 85-03-08	Nombre de salariés régis par la convention collective: 2619 (5)

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant L'Union Nat. des Poseurs de Systèmes Int. et Revête. Souples et Trav. d'usine local 2366 Att: M. Léo Annett 4381 rue Jarry E. ste 221 Montréal, QC. H1R 1Y1	<input type="checkbox"/> Déposant Xception Design Ltée 2875 boul. Industriel Laval, QC. H7L 3V8
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	E.V. Même et 1800 Autoroute 440, Laval Région: 06-06 Activité: 2619 (5) Affiliation: 7

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

Remarques

- Entente: Modifier l'article 19.03 c) de la convention collective, employés ayant 3 ans de service.

Pour le commissaire général du travail	
Signature: Pierrette David/dg	Date: 85-03-14

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

RECHERCHE

85
 MAR - 8 - 9 : 12
mf

AMENDEMENT A LA CONVENTION COLLECTIVE SIGNEE ENTRE:

L'UNION NATIONALE DES POSEURS DE SYSTEMES INTERIEURS
ET REVETEMENTS SOUPLES ET TRAVAILLEURS D'USINE,
LOCAL 2366 (FTQ-CTC).

ET:

EXCEPTION DESIGN LTEE.

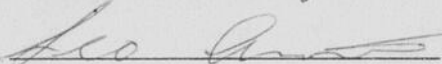
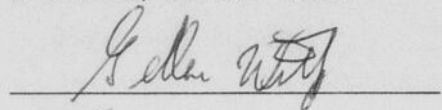
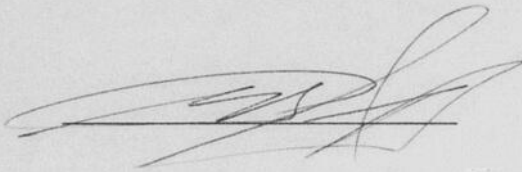
Les parties s'entendent par la présente, à modifier
l'Article 19.03 C) de la convention collective, pour
qu'il se lise tel que ci-après:

19.03 C) Les employés ayant trois (3) ans mais moins
de cinq (5) ans de service, recevront cinq
pour cent (5%) du salaire brut gagné, deux
(2) semaines de vacances.

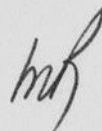
Signé à Montréal, le 6 de mars 1985.

EXCEPTION DESIGN LTEE

L'UNION NATIONALE DES POSEURS
DE SYSTEMES INTERIEURS ET
REVETEMENTS SOUPLES ET TRAVAILLEURS
D'USINE, LOCAL 2366



85
MAR -8 -9:12



RECEIVED
MONTREAL
MESSAGES



Gouvernement du Québec
Ministre du Travail
Bureau du commissaire
général du travail

048462

84-67 04

DÉPÔT

Dépôt N°: 84 10 191

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

048462

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-18772-03
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	84-10-17	84-10-19		84-07-05	86-11-04	140

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <input type="checkbox"/> L'Union Nat. des Poseurs de Systèmes Int. et Revêt. Souples et Trav. d'Usine local 2366 Att: M. Léo Annett 4881 rue Jarry Est, ste 221 Montréal, QC. H1R 1Y1	<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Xception Design Ltée 2875 boul. Industriel Laval, QC. H7L 3V8
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	E.V. Même & 1800 Autoroute 440, Laval Région 06-06 Activité 2619 (5) Affiliation 7

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné Voir au verso pour les codes

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Pierrette David/dg	84-10-29

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

18772-03

'84 OCT 19 15:11

mt

MONTEAL
MESSENGER

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE: La Compagnie

XCEPTION DESIGN LTEE.

ET L'Union

L'UNION NATIONALE DES POSEURS DE SYSTEMES
INTERIEURS ET REVETEMENTS SOUPLES ET TRAVAILLEURS
D'USINE, LOCAL 2366 (F.T.Q. - C.T.C.).

ARTICLE 1 - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

1.01 Conformément au certificat d'accréditation émis par le Commissaire du Travail du Ministère du Travail et de la Main-D'Oeuvre du Québec, le 12 mars 1982, en faveur de l'Union Nationale des Poseurs de Systèmes Intérieurs et Revêtements Souples et Travailleurs d'Usine, Local 2366, à l'égard de <<tous les employés salariés au sens du Code du Travail>>, sauf les exceptions énumérées à l'article 1.02.

La convention collective de travail s'applique à tous les salariés visés par le certificat d'accréditation.

1.02 Toutefois, les personnes suivantes sont exclues de l'unité de négociations:

- a) tous les employés de bureau;
- b) les teneurs de temps (time keepers);
- c) le surveillant en chef de l'expédition;
- d) les inspecteurs-chefs et tous les autres employés au-dessus du rang de contremaître;
- e) les contremaîtres: le mot <<contremaître>> décrit dans la présente convention, signifie toute personne dont l'occupation consiste dans la surveillance ou la direction d'un ou plusieurs employés et qui ne fait pas de travail de la production, sauf pour l'entraînement d'un ou de plusieurs nouveaux employés, et à moins de cas fortuits (Act of God, feu, inondation), dont la preuve incombe à l'employeur.

En aucun cas, les personnes exclues de l'unité de négociations ont le droit de faire de travail qui incombe aux employés de l'unité de négociations, sauf dans les cas stipulés à l'Article 1.02 (E).

- 1.02 Nonobstant ce qui précède, un contremaître pourra exécuter le travail d'un salarié couvert par l'unité de négociations, lorsqu'un tel salarié est absent, à condition qu'aucun autre salarié disponible ne puisse exécuter le travail requis d'une façon normale, mais ceci pour une période maximum de deux (2) journées par absence. Cette période de deux (2) jours pourra être prolongée par entente mutuelle entre la Compagnie et l'Union.
- 1.03 La Compagnie reconnaît l'Union comme l'unique mandataire et agent-négociateur des employés définis à l'article 1.01, tel que modifié par l'article 1.02 ci-dessus, pendant la durée de la présente convention.
- 1.04 Toute entente qui aurait pour effet de modifier l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention, ou qui serait contraire aux dispositions de la présente convention, doit, pour être valide, être faite par écrit et acceptée par les deux parties, le tout selon les dispositions de la présente convention.
- 1.05 Au cas de création d'un nouveau poste et à défaut d'entente entre les parties, que l'employé prévu pour l'occuper soit ou non dans l'unité de négociation, telle mésentente doit être soumise au Commissaire du Travail.
- De plus, la présente clause n'aura pas pour effet de modifier l'article 1.02.

1.06 Chefs de groupe:

Les chefs de groupe auront la responsabilité de mettre en application les directives données par leur supérieur immédiat, d'exécuter et de faire exécuter ces directives par le groupe d'employés dans les occupations placées sous leur juridiction, tout en conservant leur statut d'ouvrier. Cependant, ils n'ont aucune juridiction en ce qui concerne les mesures disciplinaires, aucune autorité pour se substituer au contremaître, et en son absence, au Directeur de production, et ne doivent exercer aucune contrainte à l'égard des autres employés.

1.07 Pour les fins d'application de la présente convention collective, l'entrepôt de l'employeur, couvert par le certificat d'accréditation émis en faveur de l'Union, est considéré comme faisant partie du département de l'Emballage et Expédition.

ARTICLE 2 - OBJET DE LA CONVENTION ET COOPERATION

2.01 Le but de la présente convention est de promouvoir l'harmonie dans les relations entre la Compagnie et ses employés représentés par l'Union, d'assurer d'une part, un meilleur rendement de travail, la protection de la propriété et, d'autres parts, de promouvoir la sécurité des employés sur les lieux de travail de la Compagnie et d'établir des conditions de travail qui rendent justice à tous.

- 2.02 Il est entendu que la Compagnie et ses employés, représentés par l'Union, acceptent de coopérer, en vue d'assurer que les buts soient remplis, en combattant les pratiques qui empêchent la bonne coopération; et ces buts pourront être atteints en coopérant d'une manière raisonnable au bénéfice réciproque de la Compagnie et de ses employés.
- 2.03 La Compagnie convient que les noms des chefs de groupe, des contremaîtres, ainsi que tous les responsables de département seront affichés sur des tableaux, bien en vue dans l'usine, de sorte qu'il n'existe aucun doute quant à leur responsabilité.
- 2.04 Coopération:
- a) Les deux parties s'engagent à la plus entière coopération dans le but de maintenir une production normale et efficace dans l'usine. Il est reconnu que le bien-être des employés et leurs perspectives de la sécurité d'emploi dépendent du succès et de la prospérité de la Compagnie.
- b) La Compagnie s'engage d'une part, à traiter ses employés avec justice et considération. L'Union d'autres parts, s'engage à encourager les employés à fournir un travail honnête et loyal.
- 2.05 La Compagnie et l'Union s'engagent à coopérer dans la plus grande mesure pour promouvoir les conditions d'hygiène et de sécurité dans l'usine, conformément aux lois et règlements pertinents.

- 2.06 Toute grève ou contre-grève (lock-out), ralentissement tel que stipulé au Code du Travail du Québec, est interdit pour la durée de la présente convention.

ARTICLE 3 - DROITS ET OBLIGATIONS MUTUELS

- 3.01 La Compagnie a le droit d'embaucher et/ou de renvoyer tout membre de son personnel. Toutefois, aucune suspension ou renvoi ne pourra être fait sans juste motif ou raison valable, dont la preuve incombe à l'Employeur.

3.02 Droits de la Direction

L'Union reconnaît qu'il est du droit de la direction d'administrer ses usines avec efficacité, et que tous les droits de la direction lui sont réservés et dévolus, sous réserve des dispositions de cette convention; le tout sujet à la procédure de griefs.

Il sera obligatoire pour chaque employé de compléter durant les heures de travail, toute formule qui pourrait être requise par l'Employeur pour le contrôle de la production et le bon fonctionnement de l'usine. Il est cependant entendu que ces formules ne seront pas utilisées de façon discriminatoire envers un salarié.

De plus, tout employé qui se croit ainsi lésé dans ses droits, pourra se prévaloir des dispositions de l'Article 11, pour contester une décision de la Compagnie.

- 3.03 A moins d'exception expressément convenue par son texte, rien dans cette convention ne doit être interprété comme une renonciation au droit ou obligation de la Compagnie, des employés ou de l'Union, en vertu d'une loi applicable, présente ou future, fédérale ou provinciale.
- 3.04 En aucun cas, un employé couvert par l'unité d'accréditation ne doit subir une réduction de salaire ou de privilèges dont il bénéficiait avant la signature de la présente convention collective, sauf lors d'une re-classification.
- 3.05 La Compagnie et l'Union conviennent qu'il n'y aura aucune discrimination à l'égard d'un employé, que ce soit en raison de sa couleur, sa race, croyance, de son sexe, de son origine ethnique, de ses activités syndicales ou de ses activités politiques.

Il est bien compris entre les parties qu'il n'y aura pas d'activités politiques et/ou syndicales sur les lieux de la Compagnie qui peuvent avoir pour effet de nuire à la production ou au rythme du travail, c'est-à-dire que dans l'exercice de leurs droits, la Compagnie et l'Union devront se conformer aux dispositions de la présente convention. Réciproquement et pour les raisons ci-haut mentionnées, l'Union et/ou ses délégués ne pratiqueront aucune discrimination à l'égard de la Compagnie et/ou ses représentants.

ARTICLE 4 - COURS ET CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

- 4.01 Dans l'éventualité d'une amélioration technique ou technologique ou d'une modification quelconque dans la structure ou dans le système administratif de la Compagnie ou dans les procédés aux lieux de travail, la Compagnie en avisera l'Union au moins soixants (60) jours à l'avance par écrit, en indiquant le ou les employés affectés par de telles modifications ou améliorations et les parties se rencontreront pour négocier les effets de ces changements ou modifications. Si nécessaire, une période d'entraînement raisonnable sera donnée aux employés affectés par de telles modifications ou améliorations et le coût de cet entraînement sera défrayé par l'employeur.
- 4.02 Si une ou des personnes sont ainsi déplacées, ils pourront déplacer un salarié ayant moins d'ancienneté, tel que prévu à l'article 9.01 (E), pourvu qu'il puisse remplir les exigences normales de la tâche du salarié qu'il déplace.
- 4.03 Dans le cas où la Compagnie donnerait du travail ou contrat à l'extérieur de l'usine pour du travail normalement exécuté dans l'usine, et si cet octroi de travail a pour effet de créer des mises à pied, une réduction des heures de travail ou empêcher des rappels au travail pour les salariés compris dans l'unité de négociations, la Compagnie en avise l'Union à l'avance pour discuter de ces effets et les parties rechercheront toutes les démarches possibles pour maintenir les employés dans leurs emplois.

ARTICLE 5 - SECURITE SYNDICALE

- 5.01 Tous les employés actuels de la Compagnie doivent demeurer membres en règle de l'Union comme condition du maintien de leur emploi avec la Compagnie.
- 5.02 Tous les employés qui ne sont pas membres de l'Union au moment de la signature de cette convention devront, comme condition du maintien de leur emploi, devenir et demeurer membre de l'Union dans les dix (10) jours de la signature de la présente convention et payer les frais d'initiation et la cotisation exigés par l'Union.
- 5.03 Comme condition d'emploi, tout nouvel employé visé par cette convention, doit devenir et demeurer membre en règle de l'Union à partir du onzième (11e) jour travaillé et payer les frais d'initiation et la cotisation exigés par l'Union.
- 5.04 A l'embauche du nouveau salarié, l'Employeur remplira la carte d'adhésion syndicale requise par l'Union, en y indiquant les informations nécessaires et fera signer cette carte d'adhésion par le salarié avant de la remettre au délégué du département la même journée. De plus, le contremaître présentera le nouveau salarié au délégué de son département et ceci, lors de la première journée de travail.

- 5.05 La Compagnie convient de retenir chaque semaine sur la paie de chaque employé régi par la présente convention:
- a) Le montant de la cotisation syndicale exigée par l'Union.
 - b) La Compagnie transmettra mensuellement le total de ces sommes à l'Union dans les quinze (15) jours suivant la fin de tel mois, ainsi que la liste des employés cotisés. Le mois est considéré comme étant le calendrier de la Compagnie.
 - c) La liste devra être remise en deux copies, et indiquer le numéro de sécurité sociale de l'employé cotisé de même que les montants de droits d'initiation et de cotisation syndicale déduites pour chacun des salariés.
 - d) L'employeur devra indiquer sur la liste tel que précédemment définie, le nom de tous les salariés qui ont quitté leur service au cours du mois.
- 5.06 L'Union informera la Compagnie du montant de la cotisation syndicale de même que du montant du droit d'initiation. Tout changement dans ledit montant ne sera appliqué qu'après sept (7) jours de calendrier de la réception par la Compagnie de l'avis de changement donné par l'Union.
- 5.07 a) Pour les nouveaux salariés, la Compagnie déduira le montant d'initiation, tel qu'indiqué par l'Union.
- b) La Compagnie, selon les avis donnés par l'Union, déduira de la même façon les arrérages de cotisations syndicales dûes à l'Union.

ARTICLE 6 - REPRESENTATION SYNDICALE

- 6.01 a) Les parties conviennent que pour l'application de cet article, il existe six (6) départements, qui sont:
1. Département du Placage, Réception et Magasin
 2. Département des Machines et Contrats
 3. Département de l'Assemblage
 4. Département de l'Emballage, Ecran, Rembourrage, Expédition, Entrepôt et Entretien
 5. Département de la Finition (peinture)
 6. Equipe de Nuit
- 6.01 b) L'Union peut faire élire par et parmi les salariés réguliers membres et assujettis à cette convention, un (1) délégué par département, et un (1) assistant-délégué par département.
- Un (1) de ces délégués sera nommé Chef Délégué et sera choisi par les délégués élus.
- Le délégué est responsable des intérêts des salariés et celui-ci peut se faire assister par le Chef-délégué ou par le salarié concerné.
- 6.02 L'Union avise par écrit l'Employeur des noms du Chef Délégué, des délégués et assistants-délégués; l'Employeur n'a pas à reconnaître ceux-ci à moins que cette procédure n'ait été suivie.
- 6.03 Le ou les délégués de l'Union doivent remplir la tâche pour laquelle ils ont été embauchés. Si un tel délégué doit s'occuper des affaires de l'Union pendant les heures de travail sans aucune perte de salaire, il ne doit pas quitter son poste sans au préalable, avertir son supérieur immédiat en lui indiquant la durée probable de son absence, et le contremaître ne devra pas refuser son autorisation ou la retarder injustement. Le délégué doit l'avertir en revenant au travail.

6.04 Un salarié doit avoir complété douze (12) mois d'ancienneté avant d'être reconnu pour remplir la fonction de délégué, à moins de dispositions contraire dans les règlements de l'Union.

6.05 Le ou les délégués de l'Union ont la préférence d'emploi sur tout autre salarié, en autant qu'ils puissent remplir les exigences normales du travail à être exécuté.

Cette préférence s'applique également aux membres du Comité de négociation, mais lors des négociations seulement.

6.06 Trois (3) délégués syndicaux choisis parmi les délégués des différentes équipes constituent le comité de grief. Les deux (2) parties se rencontreront chaque fois qu'il est jugé nécessaire par l'une ou l'autre des parties à la convention.

Les assemblées seront déterminées par entente entre les deux (2) parties, et dans ces cas, les membres du comité seront payés à leur taux régulier de rémunération.

La partie qui sollicite le rendez-vous doit communiquer à l'autre partie, les sujets à discuter.

6.07 Comité de Négociations:

Un comité de négociations formé de trois (3) membres, est sélectionné par les travailleurs en assemblée délibérante.

Ce comité de négociations a deux responsabilités.

1. Voir à la préparation du projet de contrat de travail ou à ses amendements.
2. De procéder aux négociations.

Les membres du comité de négociations peuvent s'absenter avec solde de l'usine dans les cas suivants:

- a) Pour préparer la négociation de la convention collective: des périodes totalisant trois (3) jours ouvrables, au taux régulier.
- b) Demande écrite doit être faite au Directeur de l'usine, cinq (5) jours ouvrables à l'avance, à moins de raisons incontrôlables.
- c) Toutes les heures pendant lesquelles le comité de négociation assiste à toutes les phases des négociations seront payées par la Compagnie. L'excédant dépassant la journée normale de travail sera payé à taux régulier.

ARTICLE 7 - ACTIVITES SYNDICALES

- 7.01 Sous réserve des dispositions de la présente convention collective, aucune activité syndicale n'est permise durant les heures de travail.

L'Union, avec l'autorisation écrite de l'Employeur ou de ses représentants dûment mandatés, peut tenir une réunion syndicale sur les lieux de travail.

7.02 Liste des représentants:

Une liste des représentants dûment accrédités, en date de l'entrée en vigueur de cette convention, est fournie par l'Union à l'employeur, ainsi que tout changement subséquent à cette liste.

7.03 Visite des représentants à la compagnie:

Le représentant mandaté par l'Union a le droit de visiter les lieux d'opération de l'employeur. Il doit en aviser l'employeur dès son arrivée. L'employeur met à la disposition du représentant, un endroit privé et convenable pour rencontrer les membres et délégués durant les heures de travail (il n'y aura pas abus de ce droit).

7.04 Lorsque l'Employeur est avisé deux (2) jours à l'avance que l'Union tient une assemblée, aucun temps supplémentaire n'est permis.

7.05 Permis d'absence:

a) L'employeur doit accorder un permis d'absence sans paie et sans perte d'ancienneté pour une période n'excédant pas douze (12) mois, en précisant la date du début et de la fin de la période, à tout salarié afin de s'occuper d'activité syndicale.

Ce permis d'absence ne pourra pas être accordé pour plus de deux (2) fois par année.

La demande doit être formulée par l'Union au nom du salarié avec son consentement.

Ce permis ne sera accordé qu'à un salarié à la fois.

Une telle demande doit comporter un préavis de trente (30) jours, ou moins si une entente intervient avec la Compagnie.

Toutefois, dans le cas où un homme clé (keyman) est choisi pour de telles fonctions, un temps nécessaire sera donné à l'employeur pour remplacer ou entraîner, mais de toute façon, pas plus tard que dans les trente (30) jours qui suivent l'expiration de l'avis du premier trente (30) jours.

7.05 b) Sur demande formulée par l'Union pour fins d'éducation syndicale, l'employeur accorde deux (2) fois par année, un permis d'absence pour tout salarié, (maximum de deux à la fois), (un dans un même département), pour une période maximum de huit (8) jours. Ceci sans solde et sans perte d'ancienneté.

Un avis préalable d'une semaine, ou moins si une entente intervient avec la Compagnie, doit être donné.

Nonobstant ce qui précède, une entente peut intervenir entre les parties pour permettre à plus de deux (2) salariés à s'absenter en même temps.

ARTICLE 8 - AFFICHAGE

8.01 Les avis de l'Union dûment signés par les personnes mandatés à cette fin, seront affichés dans la cafétéria sur le tableau de l'Union, fourni par la Compagnie, dans un endroit bien en vue.

Ces avis seront contre-signés par l'Employeur.

En aucun cas, dans leur contenu, ces avis ne seront discriminatoires à l'égard de l'Employeur.

ARTICLE 9 - ANCIENNETE

- 9.01 Les parties conviennent qu'il existe deux espèces d'ancienneté, celle d'usine et la départementale:
- a) L'ancienneté d'usine d'un employé signifie la durée de services continus de l'employé auprès de la Compagnie.
 - b) L'ancienneté départementale signifie la durée de services continus de l'employé dans un département et qui fait partie de l'unité de négociations, depuis qu'il a commencé à travailler dans tel département.
 - c) L'ancienneté d'usine est utilisée pour les vacances annuelles et pour tout autre sujet prévu à la présente convention sauf les exceptions ci-dessous:
 - d) L'ancienneté départementale est utilisée pour les mises à pied et rappels au travail. Dans les cas de classifications vacantes, promotions et de nouvelles classifications, l'ancienneté départementale et l'ancienneté d'usine sont considérées tel que prévu à l'article 10.
 - e) Dans les cas de mises à pied et de rappels au travail, la Compagnie sera régie par les facteurs suivants dans leur ordre respectif, dont la preuve incombe à l'employeur:
 - 1. l'ancienneté départementale
 - 2. pouvoir remplir les exigences normales de la classification

9.01

e) En cas de mises à pied, tel que ci-dessus décrit, l'employé en période de probation sera le premier mis à pied; par après, l'employé ayant le moins d'ancienneté dans tel département sera mis à pied, mais ledit employé aura le droit de déplacer un autre employé compris dans l'unité d'accréditation, dans un autre département, ayant moins d'ancienneté que lui, à la condition qu'il puisse remplir les exigences normales de la classification de tel employé qu'il déplace; dès lors, tel employé ayant le plus d'ancienneté sera rémunéré au taux de la classification de l'employé qu'il déplace.

f) Dans les cas de mises à pied, l'Union devra être avisée par écrit des personnes devant être mises à pied avant que toute mesure ne soit entreprise, sauf dans les cas fortuits (Act of God) dont la preuve incombe à l'Employeur.

g) Dans les cas où une mise à pied envisagée affecte plus de dix pour cent (10%) des employés compris dans l'unité de négociations, l'employeur en avise l'Union par écrit, deux (2) semaines avant la mise à pied, sauf lors de cas fortuit dont la preuve incombe à l'employeur, afin de permettre qu'une entente soit négociée entre les parties pour maintenir le plus d'employés possible au travail et/ou éviter la mise à pied.

De plus, pendant la période où une mise à pied affectant plus de dix pour cent (10%) des employés existe, l'employeur s'engage à ne pas faire exécuter aucun temps supplémentaire par les employés demeurant à son service, sauf dans les cas d'urgence et après une entente écrite avec l'Union.

9.01

h) Si dans l'application de la clause 9.01 (G), les parties s'entendent pour réduire les heures de travail, toute heure additionnelle travaillée sur une base journalière et/ou hebdomadaire, et n'excédant pas les heures régulières normales de travail, ne sera pas considérée comme temps supplémentaire.

i) Préavis de licenciement ou mise à pied:

1) Mise à pied pour six (6) mois ou moins

Sauf cas fortuit (Act of God), dont la preuve incombe à l'Employeur, tout salarié régulier devant être mis à pied pour une période de six (6) mois ou moins a droit à un préavis écrit de cinq (5) jours ouvrables, ou à défaut, une indemnité de préavis équivalente sera payée au salarié.

2) Mise à pied pour plus de six (6) mois et licenciement

Sauf cas fortuit (Act of God), dont la preuve incombe à l'Employeur, tout salarié régulier devant être licencié ou mis à pied pour une période de plus de six (6) mois a droit au préavis suivant:

- i) un salarié régulier détenant moins d'un (1) an de service a droit à une (1) semaine de préavis écrit;
- ii) un salarié détenant de un (1) an à cinq (5) ans de service a droit à un préavis écrit de deux (2) semaines;
- iii) un salarié détenant de cinq (5) ans à dix (10) ans de service a droit à un préavis écrit de quatre (4) semaines;
- iv) un salarié détenant dix (10) ans et plus de service a droit à un préavis de huit (8) semaines;

9.01

i) 2) (suite)

A défaut de donner le préavis, l'Employeur doit verser au salarié, au moment de son départ, une indemnité compensatoire égale au salaire de ce dernier pour la période de préavis à laquelle il avait droit.

j) Les rappels au travail doivent être faits dans l'ordre inverse de la clause 9.01(E).

k) L'Employeur convient de ne pas embaucher de nouveaux salariés aussi longtemps qu'il y aura des employés mis à pied qui soient disponibles et qui puissent remplir les exigences normales du travail requis.

9.02 Période de probation

a) Pour obtenir des droits d'ancienneté, un nouvel employé doit avoir complété une période de probation de quarante-cinq (45) jours travaillés à l'emploi de l'employeur.

b) Une fois la période de quarante-cinq (45) jours travaillés complétée, la date d'ancienneté de l'employé est rétroactive à sa date d'embauche.

c) Durant la période de probation, aucun grief n'est formulé concernant le congédiement dudit employé. Toutefois, l'Union devra être avisé avant que tel congédiement prenne effet. L'employé en probation a également droit à tous les autres droits et privilèges de la présente convention collective, à moins de stipulation contraire.

9.03 Liste d'ancienneté:

Dans les dix (10) jours du mois suivant la date de signature de la présente convention, la Compagnie affichera et remettra à l'Union:

- a) Une liste des employés avec leurs noms, prénoms, classification, date d'embauche, numéro de poinçon et numéro de sécurité sociale.
- b) Et, après, à tous les mois, c'est-à-dire en même temps que la liste prévue à l'article 5.04(B) de la présente convention, tous détails mettant à jour la liste prévue au sous-paragraphe précédent.
- c) Et, par la suite, au cours des premiers dix (10) jours des mois de mars, juillet et novembre, les listes d'ancienneté seront affichés et la Compagnie remettra à l'Union, copie de telles listes revisées, tel que stipulé au paragraphe (A) de la présente clause.

De plus, la Compagnie remettra à l'Union, en même temps que la liste ci-haut mentionnée, une liste du salaire effectivement gagné par ces salariés.

- d) En ce qui a trait à l'ensemble de l'application de l'article 9.03, l'Union pourra attirer l'attention de la Compagnie sur certaines erreurs présumées. S'il y a lieu, la liste sera alors corrigée.

9.04 Perte d'ancienneté

Un employé perd ses droits d'ancienneté lorsque:

- a) Il quitte volontairement son emploi avec la Compagnie;

- b) Il est renvoyé pour une juste cause, à moins que le renvoi soit annulé ou modifié à la suite d'une plainte ou à la suite d'un jugement arbitral.
- c) S'il est mis à pied, malade ou accidenté pour une période de plus de six (6) mois si son ancienneté est inférieure ou égale à six (6) mois, ou pour une période égale à son ancienneté mais jamais supérieure à vingt-quatre (24) mois si son ancienneté est supérieure à six (6) mois.
- d) Si, lorsque mis à pied, il a refusé ou négligé de se rapporter au travail, à moins de raison hors de son contrôle, dont la preuve lui incombe, après y avoir été mis en demeure de la façon suivante:
- Dans les trois (3) jours ouvrables complets suivants l'avis de signification par messenger spécial de la part de la compagnie, le rappelant au travail, ou dans les six (6) jours ouvrables complets de la mise à la poste par courrier recommandé, à la dernière adresse connue.
- Une copie de cet avis devra être donnée au Chef Délégué.
- e) S'il est muté à une fonction en dehors de l'unité de négociation pour une période de plus de quarante-cinq (45) jours ouvrables. Cette période de quarante-cinq (45) jours ouvrables peut être prolongée après entente écrite par l'Union et la Compagnie sans perte d'ancienneté.
- f) S'il est absent de son travail sans en aviser l'Employeur et sans raison pour plus de trois (3) jours ouvrables.

9.05 Maladie ou accident industriel:

L'employé en absence prolongée dûe à une maladie industrielle ou à un accident industriel, accumule et ne souffre d'aucune perte de ses droits accumulés d'ancienneté, en autant qu'il n'est pas déclaré entièrement invalide.

- a) Cet employé pourra reprendre son poste de travail dès qu'il sera autorisé à le faire par la Commission de la Santé et Sécurité au Travail, sauf s'il en appelle de cette décision de la commission.
- b) L'employé atteint d'une incapacité partielle permanente résultant d'une maladie industrielle ou d'un accident de travail reliés à son emploi pour l'Employeur sera réintégré dans une classification autre que la sienne que sa capacité lui permet d'exécuter, si telle autre classification est assignée à un employé ayant moins d'ancienneté que lui. De plus, les parties pourront s'entendre pour déplacer un employé qui y consent et qui peut remplir les exigences normales de telle autre classification à laquelle il est déplacé, afin de permettre l'intégration de l'employé atteint d'une incapacité partielle permanente résultant d'une maladie industrielle ou d'un accident de travail reliés à son emploi pour l'Employeur.

9.06 Départ volontaire:

Les employés donneront un avis de trois (3) jours si possible à la Compagnie dans les cas de départ volontaire.

ARTICLE 10 - AFFICHAGE DE CLASSIFICATION NOUVELLES, VACANTES
ET PROMOTIONS

10.01 La Compagnie affichera sur les tableaux d'affichage les avis pour les nouvelles classifications, classifications vacantes et promotions, pendant une durée de sept (7) jours de calendrier, pour permettre aux employés réguliers de postuler.

- a) L'employé devra faire une (application) demande écrite pour tel affichage au Directeur de l'usine avec copie à l'Union.
- b) Pendant la période stipulée dans cette clause, la Compagnie pourra faire une nomination temporaire parmi les employés réguliers, n'excédant pas quatorze (14) jours de calendrier en attendant la nomination permanente. Si aucun salarié régulier disponible ne peut faire le travail, la Compagnie pourra remplir le poste à sa discrétion pour ladite période. L'Union est avisé par écrit des noms de ceux qui ont fait application, du nom du candidat choisi et de la nomination temporaire s'il y a lieu. Le nom du candidat ainsi que la date effective de la nomination sont affichés.
- c) Lorsqu'un salarié éligible à postuler pour une classification permanente vacante est en vacances ou absent du travail pour maladie ou accident, tel salarié devra être considéré pour le poste vacant en même temps que les autres postulants, pourvu que le salarié éligible soit capable de retourner au travail dans les trente (30) jours de calendrier qui suivent la date de l'affichage.

Pendant la période stipulée dans cette disposition, la Compagnie peut faire une nomination temporaire parmi les salariés réguliers.

De plus, durant cette période, les salariés absents pour maladie ou accident devront aviser la Compagnie de leur intention de retourner au travail.

- d) Les salariés mis-à-pied ont le droit de postuler sur tout affichage pendant leur mise à pied.
- e) Dans les cas visés aux sous-paragraphes (C) et (D), le délégué avisera les salariés absents, d'un tel affichage.
- f) L'avis d'affichage devra contenir les informations suivantes:
1. La classification
 2. Les exigences normales de la classification
 3. Le taux de rémunération selon la convention collective
 4. L'horaire de travail
 5. L'équipe de travail
- g) Ladite classification est accordée au salarié ayant le plus d'ancienneté dans le département visé par l'affichage, parmi les salariés ayant postulé, compte tenu évidemment de sa capacité de remplir les exigences normales de la classification.
- Si aucun salarié n'est éligible à obtenir ladite classification de la façon prévue ci-dessus, la classification est alors accordée au salarié ayant le plus d'ancienneté d'usine, parmi les salariés ayant postulé, compte tenu évidemment de sa capacité de remplir les exigences normales de la classification.
- h) Dans les cas d'affichage pour les postes de Chefs de Groupe, ledit poste sera accordé au postulant qui:
1. possède le plus de capacité d'exécution
 2. possède le plus d'ancienneté au sein du département affecté.
- i) L'employeur devra prouver son choix, dans le cas où un grief est soumis.

- j) Le salarié promu aura une période de probation de trente (30) jours travaillés, pendant laquelle il pourra retourner à son ancienne classification ou encore y être retourné par l'Employeur si ce dernier estime qu'il ne remplit pas de façon satisfaisante sa nouvelle classification. Dans ce dernier cas, la preuve incombe à l'Employeur et un grief pourra être soumis pour contester la décision de l'Employeur.

Le salarié promu recevra le taux de salaire de cette nouvelle classification en tout temps durant la période de probation, compte tenu de sa capacité d'exécution pour les tâches de cette classification. Sinon, le salarié recevra le taux plus élevé à la fin de sa période de probation.

- k) Le salarié promu à un poste de Chef de Groupe, aura une période de probation de trois (3) mois, pendant laquelle il pourra retourner à son ancienne classification ou encore y être retourné par l'Employeur si ce dernier estime qu'il ne remplit pas de façon satisfaisante son nouveau poste. Dans ce dernier cas, la preuve incombe à l'Employeur et un grief pourra être soumis pour contester la décision de l'Employeur.

Le salarié ainsi promu, recevra la prime qui se rattache à ce poste, à partir de la première journée à sa nouvelle fonction.

ARTICLE 11 - PROCEDURE DE REGLEMENTS DE GRIEFS

11.01

- a) Définition de grief: Un grief signifie toute mésentente relative à l'interprétation, à l'application ou à toute violation d'une disposition spécifique de la présente convention, incluant toutes mesures disciplinaires.
- b) Tout grief pourra être soumis pour enquête et règlement en conformité avec la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage énoncée ci-dessous.

11.02

- a) Tout grief doit être soumis par écrit dès la première étape de la procédure et toute réponse doit également être donnée par écrit.
- b) La rédaction d'un grief indique la nature du grief ainsi que le règlement recherché et si possible les articles ou dispositions de la convention collective prétendûment violés ou mal interprétés.
- c) Cependant, une erreur technique dans la rédaction ou la soumission écrite d'un grief n'entraînera pas l'annulation de tel grief.

- 11.03 a) Première étape: Tout employé, l'Union ou un délégué syndical qui désire formuler un grief devra le soumettre par écrit au contremaître du département dans les dix (10) jours ouvrables suivant l'évènement qui a causé le grief ou la connaissance de tel évènement.

Lors de ce dépôt, le grief pourra être discuté entre le salarié, accompagné du délégué du département, et le contremaître, dans une tentative de règlement.

11.03 a) (suite)

Le contremaître du département devra rendre une décision écrite dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception du grief.

- b) Deuxième étape: Si la décision du contremaître n'est pas satisfaisante ou si le contremaître ne rend pas sa décision à l'intérieur du délai stipulé pour répondre, un membre du Comité des Grieffs soumettra alors le grief par écrit au Gérant de la Production ou à son remplaçant, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la décision du contremaître ou l'expiration de son délai pour répondre. Le Gérant de Production ou son remplaçant sera requis de rendre une décision par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables suivants.
- c) Troisième étape: Si le grief n'est pas réglé à la deuxième étape, le Comité des Grieffs discutera alors du cas avec l'Employeur ou son représentant dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la décision du Gérant de Production ou l'expiration de son délai pour répondre, et l'Employeur ou son représentant rendra une décision écrite sur le cas dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la date de l'audition du grief devant lui.
- d) Un grief résultant d'un congédiement devra être soumis par écrit dans les dix (10) jours ouvrables suivant la date de l'avis de congédiement et tel grief commencera immédiatement à la deuxième étape, selon la manière ci-dessus décrite.

11.04 S'il y a entente à l'une ou l'autre des étapes de la procédure de grief, telle entente sera constatée par écrit, qui contiendra les termes et conditions dudit règlement, ainsi que la signature des parties.

11.04 (suite)

Est considéré comme signatures officielles de la partie syndicale:

La signature du plaignant accompagné de:

- a) la signature du Président du Comité des Griefs ou,
- b) de la signature du représentant extérieur de l'Union.

11.05 Tous les délais énoncés à l'intérieur de la procédure de grief sont de rigueur et ne peuvent être prolongés sans le consentement écrit des parties.

11.06 Les délégués ou membres des comités peuvent s'adjoindre les services d'un représentant extérieur de l'Union qui peut participer à toute rencontre de comité avec la Compagnie. La Compagnie peut également avoir recours à un représentant extérieur.

11.07 Le représentant extérieur de l'Union sera obligatoirement présent dès la troisième étape de la procédure de grief.

11.08 Grief de groupe:

Tout grief qui touche plus de deux personnes à la fois, sera considéré comme un grief de groupe, et soumis directement à la deuxième étape de la procédure de règlement des griefs.

Le grief de groupe sera soumis par écrit et présenté par un membre du Comité des Griefs ou par l'Union.

11.09 L'Employeur peut soumettre un grief par écrit à un membre du comité des griefs, soit à la deuxième étape de la procédure. Cependant, une erreur technique dans la rédaction ou la soumission écrite du grief n'entraînera pas l'annulation de tel grief.

ARTICLE 12 - ARBITRAGE

- 12.01 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. Il sera alors soumis dans les dix (10) jours ouvrables suivant ladite rencontre ou l'expiration du délai pour la tenir ou l'expiration du délai de la Compagnie pour répondre, selon la manière prévue à la présente convention.
- 12.02 Cette demande contient un ou plusieurs noms d'arbitres suggérés. Si les parties sont incapables de s'entendre dans un délai raisonnable, l'arbitre sera nommé par le Ministère du Travail. Copie de cette demande est envoyée à l'autre partie en même temps.
- 12.03 La décision de l'arbitre est finale et lie les deux parties.
- 12.04 L'arbitre doit sans délai fixer une date d'audition et permettra aux deux parties de présenter leur cause. Il doit rendre sa décision par écrit et la communiquer aux parties dans les trente (30) jours suivant la fin de l'audition. Les délais de l'arbitre peuvent être prolongés après entente écrite entre les parties.
- 12.05 Les honoraires et dépenses de l'arbitre et les frais de location de salle doivent être divisés également entre les parties.

- 12.06 Dans les cas de mesures disciplinaire, lorsque le grief est soumis à un arbitre, celui-ci peut:
- a) Annuler la mesure et réintégrer le salarié dans tous ses droits et privilèges, avec pleine compensation;
 - b) Maintenir ou modifier la mesure disciplinaire;
 - c) Rendre toute autre décision jugée équitable dans les circonstances;
 - d) Dans tous les cas où l'arbitre accorde une compensation à un employé qui a été injustement traité, il doit tenir compte du salaire que l'employé a pu gagné ailleurs dans l'intervalle.
- 12.07 En aucune circonstance, l'arbitre n'a le pouvoir de modifier le texte de la présente convention collective, il peut cependant ordonner le paiement d'intérêts conformément au Code du Travail.

ARTICLE 13 - DISCIPLINE

13.01 Application de la discipline

La responsabilité de maintenir la discipline incombe au contremaître immédiat. Chaque contremaître a le pouvoir de réprimander ou de suspendre temporairement tout employé sous sa gouverne qui se rend coupable d'une infraction à la discipline.

13.02 Aucune disposition de la présente convention collective de travail n'est censée restreindre ou limiter le droit de la Compagnie de renvoyer des employés pour de justes motifs dont la preuve lui incombe.

13.03 Tout acte commis par un employé jugé contraire au bon fonctionnement de l'entreprise ou qui peut affecter le bien-être ou la sécurité de tout autre employé, pourra être cause de mesure disciplinaire.

13.04 Avis écrit

Toute mesure disciplinaire est faite par écrit par l'Employeur; elle doit contenir la nature de la mesure disciplinaire, la date de l'offense, les motifs de la mesure imposée, et copie doit être remise à l'Union sans délai. Dans le cas d'un congédiement, une copie de cet avis est remise à l'Union avant le départ dudit employé.

L'employé, pour constater la réception de l'avis disciplinaire, signe l'avis en question.

13.05 Prescription

Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée au salarié après dix (10) jours ouvrables de l'événement qui lui a donné naissance ou de la connaissance de cet événement par l'Employeur. Toutefois, une infraction est automatiquement effacée du dossier du salarié ou ne peut être invoquée contre lui après sept (7) mois de l'événement qui lui a donné naissance.

- 13.06 A sa demande, un employé congédié ou suspendu a le droit de parler à son délégué, ou en son absence à son substitut, avant de quitter. Cet entretien a lieu dans un local mis à leur disposition par le contremaître général ou son substitut.
- 13.07 L'employé qui a le sentiment d'avoir été puni sans juste motif a le droit de soumettre sa plainte par voie du mode établi d'accomodement des griefs, et s'il est découvert qu'il l'a été suspendu ou renvoyé sans juste motif, ledit employé réintègre son emploi avec tous ses droits et privilèges.
- 13.08 Les règles relatives aux mesures disciplinaires, tel qu'entendues entre les parties, seront affichées sur un tableau d'affichage par l'Employeur, bien à la vue des employés. Ces règles s'appliquent pour la durée de la présente convention collective, et ne peuvent être changées qu'après entente entre les parties.

ARTICLE 14 - SALAIRES

- 14.01 Les taux de salaire pour chaque classification sont en relation avec l'évaluation des tâches; ils sont prévus à l'annexe 'A'.
- 14.02
- a) Dans les quinze (15) jours suivant la signature de la présente convention collective, un comité conjoint permanent est formé et se compose de deux (2) représentants de l'Union et de deux (2) représentants de l'Employeur.
- b) L'objectif dudit comité est de veiller à l'application du systèmes d'évaluation des tâches.

14.02

- c) Il est entendu entre les parties que les classifications régis par le système d'évaluation sont celles apparaissant à l'annexe 'A'.
- d) Pendant la durée de la présente convention, la description de toute nouvelle classification ou d'une classification actuelle modifiée dans son contenu, doit être déposée au comité conjoint permanent d'évaluation, lequel doit analyser cette ou ces description(s), évaluer la classification et déterminer la classe et le salaire correspondant qui doit être payé, le tout selon les modalités d'évaluation accepté.
- e) Quand il le juge nécessaire, le comité conjoint permanent peut s'adjoindre le salarié impliqué et le contremaître, dans le but d'éclaircir les points qui pourraient être en suspens.
- f) A défaut d'entente entre les membres du comité conjoint permanent au sujet des dispositions prévues au paragraphe (D), l'Union aura droit à la médiation préventive. Cependant, la décision du médiateur n'engagera pas nécessairement la Compagnie et ne sera pas sujet à la procédure des griefs.

14.03

La paie est distribuée par chèque, chaque semaine, le jeudi, durant les heures régulières de travail, ou durant la dernière période de repos du quart (shift). Si le jeudi coïncide avec un jour de congé statutaire, la paie est distribuée le jour qui précède et de la même façon.

Pour les salariés affectés à la deuxième équipe, la paie leur sera remise le mercredi durant les heures de travail.

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

- a) le nom de l'employeur
- b) le nom de l'employé
- c) la période de paie
- d) les heures régulières
- e) les heures supplémentaires
- f) le taux horaire
- g) le gain total
- h) le détail des déductions
- i) le montant net
- j) le montant cumulatif des gains et déductions

14.05 a) Lorsqu'un employé est appelé par la Compagnie, à exécuter temporairement une classification pour laquelle est prévue une rémunération inférieure, cet employé est payé à son taux régulier, au taux applicable, qu'il s'agisse de travail effectué durant les heures régulières de travail ou en surtemps.

b) Lorsqu'un employé est appelé par la Compagnie à remplacer temporairement un employé absent dans une classification pour laquelle est prévue une rémunération supérieure, cet employé est payé au taux de cette classification supérieure, après cinq (5) jours de travail, au taux applicable, qu'il s'agisse de travail effectué durant les heures régulières de travail ou en surtemps.

Il est entendu que ce délai de cinq (5) jours de travail ne peut pas s'appliquer plus d'une fois pour une même absence.

c) Lorsqu'un employé est appelé par la compagnie à exécuter temporairement une classification pour laquelle est prévue une rémunération supérieure et qu'il s'agit d'un transfert causé par un surplus de travail dans telle classification, cet employé est payé au taux de cette classification supérieure, après une (1) journée de travail, au taux applicable, qu'il s'agisse de travail effectué durant les heures régulières de travail ou en surtemps.

ARTICLE 15 - HEURES DE TRAVAIL

15.01 a) Au cours de la première période de la présente convention collective, soit du 5 Juillet 1984 au 4 Septembre 1985, la semaine normale de travail est de quarante-deux (42) heures effectuées du lundi au vendredi comme suit:

I. Lundi à jeudi inclusivement:

- a) de 7:30 a.m. à midi;
- b) de 12:30 p.m. à 4:30 p.m. avec une période de repos de quinze (15) minutes payée au milieu de chaque demi-quart;

II. Le Vendredi:

- a) de 7:30 a.m. à midi;
- b) de 12:30 p.m. à 4:00 p.m. avec une période de repos de quinze (15) minutes payée au milieu de chaque demi-quart;

b) Heures de travail de l'équipe du soir:

I. Lundi à jeudi inclusivement:

- a) de 4:45 p.m. à 9:15 p.m.
- b) de 9:45 p.m. à 1:45 a.m. avec une période de repos de quinze (15) minutes payée au milieu de chaque demi-quart;

II. Le Vendredi

- a) de 4:15 p.m. à 8:45 p.m.
- b) de 9:15 p.m. à 12:45 a.m. avec une période de repos de quinze (15) minutes payée au milieu de chaque demi-quart;

- 15.02 a) Au cours de la deuxième période de la présente convention collective, soit du 5 Septembre 1985 au 4 Novembre 1986 , la semaine normale de travail est de quarante et une (41) heures effectuées du lundi au vendredi comme suit:

Lundi à vendredi inclusivement:

- a) de 7:30 a.m. à midi;
- b) de 12:30 p.m. à 4:12 p.m. avec une période de repos de quinze (15) minutes payée au milieu de chaque demi-quart;

- b) Heures de travail de l'équipe du soir:

Lundi à vendredi inclusivement:

- a) de 4:30 p.m. à 9:00 p.m.;
- b) de 9:30 p.m. à 1:12 a.m. avec une période de repos de quinze (15) minutes payée au milieu de chaque demi-quart;

- 15.03 Du lundi au vendredi inclusivement, la Compagnie doit accorder une demi-heure pour le repas, non payée, tel qu'établi aux articles 15.01 et 15.02.

- 15.04 Les heures de travail prévues dans la présente convention pourront être changées après entente écrite avec l'Union. Telle entente sera alors déposée en vertu des dispositions du Code du Travail.

15.05 Le but des clauses précédentes de cet article est de déterminer les heures normales de travail. Il ne constitue pas une garantie engageant la Compagnie quant au nombre d'heures de travail par jour, par semaine ou par année.

15.06 Tout salarié qui se présente au travail aux heures normales, sans avoir été avisé au préalable de ne pas le faire, et qui travaille moins de quatre (4) heures consécutives, ou pour qui l'Employeur n'a pas de travail à offrir, doit recevoir une indemnité minimale égale à quatre (4) heures de travail à son taux horaire habituel. Cependant la présente disposition ne s'applique pas lors de cas fortuits (Act of God).

ARTICLE 16 - SURTEMPS ET PRIME D'EQUIPE

16.01 Le surtemps signifie tout temps travaillé en excédent des heures normales quotidiennes et hebdomadaires. De plus, tel surtemps sera fait sur une base volontaire.

16.02 Le surtemps sera payé de la façon suivante:

a) Si les employés sont requis de travailler avant et/ou après la journée normale de travail, à moins de modification entendue entre les parties au chapitre des heures régulières de travail, taux et demie est payé pour les premières trois (3) heures travaillées, et temps double pour toutes les heures suivantes.

16.02

- b) Tout travail effectué le samedi sera rémunéré au taux de temps et demi pour les premières quatre (4) heures et 30 minutes, et taux double pour toutes les heures suivantes.
- c) Tout travail effectué le dimanche est payé au taux de temps double.
- d) Le travail effectué un jour de congé chômé et payé est payé au taux de temps double en plus de la rémunération de la journée de congé chômé et payé.

16.03 Lorsqu'un employé travaille en surtemps pour une période prolongée, il a droit à une période de repos d'au moins huit (8) heures non payé, par tranche de vingt-quatre (24) heures.

16.04 Le travail à être exécuté en temps supplémentaire sera d'abord offert au salarié qui exécute normalement ce travail. Si celui-ci n'est pas disponible, le temps supplémentaire sera alors offert par ordre d'ancienneté départementale, en commençant par les salariés détenant le plus d'ancienneté, à condition que l'employé avec ancienneté puisse exécuter le travail.

Si aucun salarié dudit département n'est disponible, le temps supplémentaire sera alors offert par ordre d'ancienneté d'usine en commençant par les salariés ayant le plus d'ancienneté, à condition que l'employé avec ancienneté puisse exécuter le travail.

16.05 Rappel après le départ:

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 trois (3) heures de salaire au taux applicable, sauf dans les cas fortuits (Act of God), dans lequel cas, il ne sera rémunéré que pour les heures travaillées.

16.06 a) Sauf lorsqu'une période de repas est prévue, le salarié appelé à exécuter du temps supplémentaire à la fin de la journée normale de travail bénéficie d'une période de repos de quinze (15) minutes avant de poursuivre son travail. Par la suite, le salarié bénéficie d'une période de repos de quinze (15) minutes à toutes les deux (2) heures.

b) Tout employé qui doit travailler en surtemps pour plus de trois (3) heures consécutives, bénéficie d'une période de repas de trente (30) minutes payée au taux du temps supplémentaire, pour lui permettre de prendre son repas avant le début du travail supplémentaire.

Les employés qui travaillent en surtemps le samedi, le dimanche ou un jour de fête payé, ne seront pas payés pour la période de lunch mais auront droit aux périodes de repos et de lunch telles que décrit dans l'article 15.01 de la présente convention.

16.07 Primes

Une prime d'équipe de \$0.35 l'heure en plus du taux horaire normal du salarié, sera payé pour toutes les heures travaillées sur l'équipe du soir.

ARTICLE 17 - CONGES SOCIAUX

17.01 Tout salarié régulier peut bénéficier d'un congé payé dans les cas suivants, pourvu que l'événement ci-après mentionné survienne lors de jours ouvrables seulement (à l'exception du premier, troisième et quatrième paragraphe).

Est considéré un employé régulier celui qui a complété sa période de probation de quarante-cinq (45) jours.

Il est cependant entendu que les nouveaux employés qui demeurent au service de la Compagnie après avoir complété leur période de probation, deviennent éligibles au paiement de ces congés lorsque ceux-ci sont survenus après trente (30) jours travaillés, de la date d'embauche du salarié.

1. à l'occasion de son mariage: deux (2) jours ouvrables;
2. à l'occasion de la naissance ou de l'adoption ou au moment où le salarié va chercher sa femme à l'hôpital, si jour ouvrable: une (1) journée;
3. à l'occasion du mariage de son enfant: une (1) journée;
4. lors du décès du conjoint ou de son enfant: cinq (5) jours ouvrables;
5. lors du décès de son père, de sa mère, de son frère, de sa soeur: trois (3) jours;
6. lors du décès de son beau-père, de sa belle-mère, beau-frère, belle-soeur, de son gendre, de sa bru, de son grand-père, de sa grand-mère, de son petit-fils, de sa petite-fille: le jour des funérailles, si jour ouvrable et s'il y assiste;

17.01

7. dans le cas du décès d'une personne décrite aux alinéas 4 et 5 qui survient à une distance de 1,000 kilomètres ou plus, le salarié a droit au temps nécessaire pour un maximum de une (1) semaine de congé additionnel sans paie pourvu qu'il y assiste;
8. un salarié aura droit à une (1) journée additionnelle de congé payé lorsque les funérailles de son conjoint, son père, sa mère, son enfant, son frère ou sa soeur auront lieu à plus de deux cent quarante (240) kilomètres de Montréal et qu'il y assiste;
9. les congés sociaux qui sont accordés dans le présent article 17 s'appliquent pourvu que les salariés visés fournissent sur demande tant la preuve de mortalité, naissance, adoption, mariage et celle du lien de parenté et de la distance;
10. Dans tous les cas qui précèdent, dans le mesure de la possibilité, le salarié avisera son supérieur immédiat avant son départ.

ARTICLE 18 - CONGES STATUTAIRES

- 18.01 Les congés statutaires suivants seront chômés et payés, sans distinction de la journée à laquelle ils surviennent et aucun employé ne sera requis de travailler ces jours de congés:
1. Le Jour de l'An
 2. Le Lendemain du Jour de l'An
 3. Vendredi Saint
 4. Fête de Dollard (Reine)
 5. St. Jean Baptiste
 6. Fête du Canada (Confédération)
 7. Fête du Travail
 8. Action de Grâce
 9. Veille du Jour de Noël
 10. Jour de Noël
 11. Lendemain du Jour de Noël
 12. Veille du Jour de l'An
 13. Une (1) journée mobile qui sera prise la journée ouvrable la plus près de l'anniversaire de naissance de l'employé, et commençant le 5 Septembre 1985.

18.02 Advenant que l'un de ces congés coïncide avec un samedi, le vendredi précédent sera jour chômé et payé; et si l'un de ces congés coïncide avec un dimanche, le lundi suivant sera le jour chômé et payé.

18.03 Ces jours de congés statutaires seront chômés et payés à raison d'une journée régulière et complète de travail, au taux régulier de l'employé alors en vigueur.

De plus, tant que l'horaire de travail mentionné à l'Article 15.01 est en vigueur, il est entendu que lorsqu'un jour de congé chômé et payé survient ou est rapporté au vendredi, les heures de travail normalement effectuées le Vendredi seront appliquées au jeudi et le Vendredi sera payé à raison d'une journée complète de huit heures et demi (8 1/2) au taux régulier de l'employé alors en vigueur.

18.04

Pour bénéficier desdits jours fériés, chômés et payés, l'employé doit avoir été au service de la Compagnie pendant une période de trente (30) jours travaillés et être présent au travail pendant sept (7) heures la journée de travail qui précède, en autant qu'il y a du travail, de même que la journée de travail qui suit le jour férié chômé et payé, en autant qu'il y a du travail, à moins que son absence ne soit due à:

- a) une absence autorisée par l'Employeur ou prévue par la convention collective;
- b) une mise à pied ou un licenciement temporaire ou une fermeture temporaire ou permanente de l'usine ou de l'atelier survenant dans les quinze (15) jours ouvrables avant le jour férié ou quinze (15) jours ouvrables après le jour férié;
- c) une maladie ou accident, pourvu que le salarié ait avisé son employeur avant ce jour férié ou le jour qui le suit immédiatement, suivant le cas, et qu'à son retour il justifie sa maladie ou accident, par un certificat médical, si l'employeur l'exige, et que l'absence ne soit pas d'une durée continue de plus de huit (8) jours ouvrables avant le jour férié.

Cependant, lorsque deux (2) jours fériés, chômés et payés ou plus sont consécutifs, un salarié ne peut perdre plus d'un (1) jour férié, chômé et payé, par jour d'absence, précédant ou suivant la date où ces fêtes surviennent.

- 18.05 Si un 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 et remplacera un ou plus d'un desdits congés énumérés à l'article 18.01 ci-dessus; le ou les congés à être substitués de la sorte feront l'objet du consentement des parties aux présentes.

ARTICLE 19 - VACANCES

- 19.01 Tous les employés couverts par la présente convention auront droit à des vacances annuelles basées sur les années d'ancienneté qu'ils auront au 1er mai de chaque année, de la manière suivante:
- 19.02 Chaque semaine de vacances ou partie de celles prévues dans la présente convention sera calculée et rémunérée à raison de quatre pour cent (4%) - cinq pour cent (5%) - six pour cent (6%) - sept pour cent (7%), selon le cas, du salaire brut gagné durant la période de douze (12) mois se terminant le 30 avril de chaque année.
- 19.03
- a) Les employés ayant de 0 à 1 an de service, auront 1 jour par mois travaillé pour un maximum de dix (10) jours ouvrables et consécutifs et 4% de ses gains bruts.
- b) Les employés ayant un (1) an mais moins de trois (3) ans de service, recevront quatre pour cent (4%) du salaire brut gagné, deux (2) semaines de vacances.

19.03

- c) Les employés ayant trois (3) ans mais moins de cinq (5) ans de service, recevront cinq pour cent (5%) du salaire brut gagné, trois (3) semaines de vacances.
- d) Les employés ayant cinq (5) ans mais moins de dix (10) ans de service, recevront six pour cent (6%) du salaire brut gagné, trois (3) semaines de vacances.
- e) Les employés ayant dix (10) ans et plus de service, recevront sept (7%) du salaire brut gagné, trois (3) semaines de vacances.

19.04 Les vacances seront prises durant les deux dernières semaines complètes de juillet pour tous les salariés régis par la présente convention.

La Compagnie affichera les dates exactes de fermeture de l'usine avant le 1er mai de chaque année.

19.05 Avant le 10 avril de chaque année, les salariés ayant droit à plus de deux (2) semaines de vacances, feront connaître leur choix pour ces vacances additionnelles, par écrit, au délégué de leur département.

Avant le 15 avril de chaque année, les parties se rencontreront pour discuter et s'entendre sur ces choix de vacances.

- a) Les listes de vacances des employés ayant plus de deux (2) semaines de vacances, seront affichées avant le 1er mai de chaque année.
- b) Les employés qui n'auront pas fait connaître leur choix céderont leur priorité à ceux qui l'auront fait connaître durant cette période. Ces employés pourront prendre ces vacances additionnelles après entente entre l'Employeur et eux-mêmes.

- 19.06 Les employés éligibles à plus de deux (2) semaines de vacances devront prendre ces vacances additionnelles entre le 1er mai de l'année courante et le 30 avril de l'année suivante. En aucun temps, il ne sera permis à plus d'un (1) employé sur huit (8) dans un département, un (1) employé sur cinq (5) pour l'équipe de soir, d'être absent durant la même semaine; et le droit d'ancienneté sera alors le facteur déterminant.
- 19.07 Les salariés (mécaniciens et entretien) qui seraient appelés à travailler pendant la période de fermeture d'usine pour vacances, auront le droit de prendre leurs vacances immédiatement avant ou immédiatement après la période de fermeture, ou en tout autre temps durant l'année-vacances prévue à l'article 19.06.
- 19.08 Après que les semaines additionnelles de vacances sont scédulées, ces vacances ne seront pas changées, à moins d'entente contraire entre l'employé concerné et la Compagnie.
- 19.09 Le salarié absent pour cause de maladie, accident ou accident de travail avant le début de la période de vacances, peut s'il le désire, prendre ses vacances après sa période de maladie, d'accident ou d'accident de travail. Les nouvelles dates de vacances seront établies par entente entre ledit salarié et l'Employeur.
- 19.10 Après entente avec l'Union, la Compagnie pourra fermer l'usine pour une semaine additionnelle immédiatement avant ou immédiatement après la période stipulés à l'article 19.04.

19.11 Au jour de la première paie de chaque employé, du mois de juillet, la Compagnie soumettra un état de salaire brut gagné ainsi que le calcul de sa paie de vacances pour la période du 1er mai précédent au 30 avril de l'année courante, soit l'année de référence pour ces vacances. De plus, à son départ pour vacances, l'employé recevra toute sa paie de vacances acquise au 1er mai de chaque année.

La paie de vacances sera donnée par chèque séparé lors de la dernière journée de paie avant les vacances.

19.12 Tout employé congédié, mis à pied, ou quittant volontairement la Compagnie recevra toute la paie de vacances qui lui est due à son départ, mais jamais plus tard que le jeudi après son départ.

19.13 Si un jour férié chômé et payé survient dans la période de vacances du salarié, le salarié recevra alors une journée complète de rémunération à son taux de salaire habituel, à moins qu'intervienne une entente entre la Compagnie et le salarié afin que celui-ci bénéficie d'une journée additionnelle de vacances. La rémunération pour cette journée fériée chômée sera payée en conformité avec l'article 18.03 de cette convention.

19.11 Au jour de la première paie de chaque employé, du mois de juillet, la Compagnie soumettra un état de salaire brut gagné ainsi que le calcul de sa paie de vacances pour la période du 1er mai précédent au 30 avril de l'année courante, soit l'année de référence pour ces vacances. De plus, à son départ pour vacances, l'employé recevra toute sa paie de vacances acquise au 1er mai de chaque année.

La paie de vacances sera donnée par chèque séparé lors de la dernière journée de paie avant les vacances.

19.12 Tout employé congédié, mis à pied, ou quittant volontairement la Compagnie recevra toute la paie de vacances qui lui est due à son départ, mais jamais plus tard que le jeudi après son départ.

19.13 Si un jour férié chômé et payé survient dans la période de vacances du salarié, le salarié recevra alors une journée complète de rémunération à son taux de salaire habituel, à moins qu'intervienne une entente entre la Compagnie et le salarié afin que celui-ci bénéficie d'une journée additionnelle de vacances. La rémunération pour cette journée fériée chômée sera payée en conformité avec l'article 18.03 de cette convention.

ARTICLE 20 - REMUNERATION SPECIALE

20.01

- a) Tout salarié, requis par l'Employeur pour témoigner à une audience d'un tribunal d'arbitrage en vertu de la présente convention collective, comme témoin de l'employeur, est payé au taux régulier pour toutes les heures qu'il a été obligé de s'absenter de son travail.
- b) La Compagnie verse au salarié régulier la différence entre son salaire de base et la rémunération à laquelle il a droit lorsque assigné comme témoin ou juré dans une cause civile ou criminelle, pourvu que ni la Compagnie ni un ou plus de ses directeurs ou actionnaires sont impliqués. Tel employé doit informer la Compagnie dès qu'il reçoit la convocation et soumettre à la Compagnie toute preuve pertinente susceptible d'établir le montant de l'indemnité.

ARTICLE 21 - CONGE DE MATERNITE

21.01 Une salarié qui a complété sa période de probation, peut obtenir un congé de maternité sans solde, après avoir donné un préavis de trois (3) semaines. Ce préavis doit indiquer la date du début du congé, la date du retour au travail, et doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance. Ce préavis peut être de moins de trois (3) semaines si un certificat médical atteste du besoin de la salarié de cesser le travail dans un délai moindre.

La salariée a droit à un congé de vingt-et-une (21) semaines qu'elle peut répartir de son gré, avant et après la naissance. Sur demande écrite durant la période de vingt-et-une (21) semaines, la salariée peut obtenir un congé supplémentaire sans solde d'un (1) mois.

21.02 Si les conditions de travail comportent des dangers pour l'enfant à naître ou pour la salariée enceinte, celle-ci, sur présentation d'un certificat médical, peut exiger d'être affectée à d'autres tâches jusqu'au moment du congé de maternité.

Si une telle mutation n'est pas possible, la salariée peut bénéficier d'un congé sans solde pour toute la durée de la grossesse.

21.03 A la fin du congé de maternité, la salariée sera ré-installée dans sa classification avec les mêmes droits et privilèges que ceux qu'elle avait au moment de son départ comme si son emploi n'avait pas été interrompu. Si la classification de la salariée n'existe plus au moment de son retour ou si la Compagnie a effectué des mises à pied qui auraient inclus la salariée si elle était demeurée au travail, celle-ci conserve tous les droits dont elle aurait bénéficiés au moment de la disparition de la classification ou les mêmes droits que les salariés effectivement mis à pied en ce qui a trait au ré-embauchage.

21.04 La salariée qui fait parvenir à la Compagnie, avant la date d'expiration de son congé de maternité, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que son état de santé ou celui de son enfant l'exige, a droit à une prolongation du congé de maternité pouvant atteindre six (6) semaines.

De plus, si la salariée ne peut revenir au travail à cause de maladie ou d'accident, elle présente à la Compagnie un certificat médical attestant ces faits. Elle est alors considérée en congé de maladie et son absence à cet effet est calculée à partir de la date à laquelle son retour du congé de maternité était prévu pour l'application de l'article 9.04.

- 21.05 La salarié pour qui, les deux semaines de vacances prévues à l'article 19.04, surviennent durant son congé de maternité, pourra si elle le désire, rapporter ces semaines de vacances à la fin de son congé de maternité (et ses extensions s'il y a lieu).
- 21.06 La salarié peut se présente au travail avant la date mentionnée dans l'avis prévu à l'article 21.01, après avoir donné à l'Employeur un avis écrit d'au moins deux (2) semaines de la nouvelle date de son retour au travail.
- 21.07 La salarié qui ne se présente pas au travail à l'expiration de son congé de maternité ou à la fin des extensions autorisées en vertu des alinéas précédents, elle est présumée avoir démissionné.

ARTICLE 22 - SECURITE AU TRAVAIL

22.01 Comité de Sécurité, Bien-Etre et Hygiène

La Compagnie et l'Union forment pour la présente convention collective le Comité de Sécurité, Bien-Etre et Hygiène. Ce Comité émet ses propres règlements.

- a) Ce Comité se compose de six (6) membres dont trois (3) sont sélectionnés par l'Union (dont deux (2) parmi l'équipe de jour et un (1) parmi l'équipe de soir).

Ce Comité évidemment doit respecter dans sa Constitution et ses Règlements, tout règlement et Loi sur la Santé et Sécurité au Travail. Le Comité sera présidé par alternance. Le Président possède alors son vote comme membre du Comité. A son titre de Président, il conserve son vote prépondérant.

22.01

- b) La responsabilité de ce Comité sera de maintenir et de faire respecter des conditions adéquates de sécurité et de santé conformes aux Lois et Règlements sur la Santé et Sécurité au Travail.

22.02

Les deux parties s'engagent à respecter les règlements et les recommandations du Comité de Sécurité sur la santé, la sécurité et l'hygiène et de se conformer aux Lois et Règlements de la Commission de la Santé et Sécurité au Travail.

22.03

Ce Comité fait une inspection bimensuelle de l'établissement et de l'équipement et il tient aussitôt avant ou après, une assemblée régulière, une heure avant la fin de la journée normale de travail, sans perte de salaire. En cas d'urgence, sur demande de l'une ou l'autre des parties, il peut être fait une inspection particulière.

22.04

- a) Lorsque le Comité recommande que soit apporté un correctif, la Compagnie doit faire corriger la situation dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la recommandation, à moins de circonstances en dehors du contrôle de la Compagnie.
- b) Lorsque la vie d'un ou de plusieurs salariés est en danger, la Compagnie fait immédiatement les démarches nécessaires pour protéger la vie des salariés.

22.05

Le Comité peut s'adjoindre les services d'un représentant ou conseiller de l'extérieur s'il le juge nécessaire.

- 22.06 Le Comité doit être avisé de toute blessure ou de tout accident subi par un employé en raison de son travail, et de tout incident non sécuritaire, aussitôt que possible et au plus tard, vingt-quatre (24) heures suivant l'avis d'un tel événement, excluant les jours non ouvrables, au moyen d'une copie du rapport d'accident s'il y a lieu. En aucun temps un employé ne sera tenu de travailler seul dans l'usine, sauf les cas des préposés à l'entretien et les gardiens.
- 22.07 Si la Compagnie reçoit un rapport d'accident ou de maladie industriel de la Commission de la Santé et Sécurité au Travail, relatif à un membre de l'unité d'accréditation, elle devra fournir copie de tel rapport d'accident ou de maladie au Comité de Sécurité dans les vingt-quatre (24) heures suivantes, exclusion faite des jours non ouvrables.
- 22.08 Un salarié qui subit un accident de travail et qui doit conséquemment quitter son poste, a droit à sa journée complète sans perte de salaire, pourvu que sa blessure soit telle qu'elle l'empêche de revenir au travail, tel qu'attesté par un certificat du médecin qui l'a examiné, et si possible, l'employé avisera la Compagnie de son empêchement de revenir au travail.

La Compagnie s'assure que le salarié impliqué dans un accident de travail bénéficie d'un transport adéquat entre l'usine et l'hôpital le plus proche puis entre l'hôpital et l'usine ou son domicile, selon le cas. De plus, la Compagnie avisera le plus proche parent de l'employé de cet accident, tel qu'indiqué dans les dossiers de la Compagnie, si le salarié est dans l'impossibilité de le faire lui-même.

- 22.09 Les parties et le Comité de Sécurité verront à organiser une (1) fois par année un examen médical de chaque employé, par une unité mobile, qui sera exécuté à l'usine, ou sur son terrain avoisinant, par un médecin choisi conjointement par ces parties. Cet examen médical aura lieu pendant les heures de travail sans perte de salaire.
- 22.10 Toute inspection gouvernementale de sécurité doit s'effectuer en présence d'un représentant patronal et d'un représentant syndical, tous deux membres du Comité de Sécurité. Tous les rapports d'inspection, d'étude ou d'enquête sur la santé et la sécurité effectué à l'usine sont remis au Comité de Sécurité.
- 22.11 La Compagnie devra fournir aux employés tout article, qui a été fourni à ce jour, et ceci en conformité avec les politiques actuellement existantes, et ceux exigées par la loi de Santé et Sécurité au Travail.

De plus, la Compagnie doit fournir des chaussures de sécurité à tous les employés.

L'Employeur fournira également un tablier à tous les employés travaillant comme essuyeur, trempéur et polisseur dans le département de peinture et fournira un couvre-tout aux peintres au fusil (sprayers), aux mécaniciens-machinistes et aux employés de l'entretien et hygiène.

- 22.12 Tout employé devant utiliser pour la première fois une machine ou instrument de travail fourni par l'employeur, doit recevoir de lui, les instructions nécessaires concernant son mode sécuritaire d'usage.
- 22.13 Tout équipement pour la manipulation des matériaux et/ou machinerie de production ne doit être opéré que par des personnes autorisées et qualifiées et doivent être usagés de manière responsable et sécuritaire.
- 22.14 Pour des raisons de sécurité, seuls les employés de l'Employeur auront le droit de travailler dans l'usine et l'entrepôt à moins d'une entente écrite entre l'Union et l'Employeur, à l'exception des hommes de métier de l'extérieur, tel que plombier, électricien, etc..

ARTICLE 23 - REGIME D'ASSURANCE-COLLECTIVE

- 23.01 Le régime d'assurance-collective présentement en vigueur continuera d'être en vigueur jusqu'au 30 Novembre 1984. A partir du 1er Décembre 1984, la nouvelle police d'assurance, telle qu'entendue lors des négociations, entrera en vigueur.

La prime relative à l'assurance salaire pour invalidité prolongée sera payée par les employés et la balance de la prime d'assurance sera payée par la Compagnie.

La police d'assurance collective sera annexée à la présente convention collective pour en faire partie intégrale.

ARTICLE 24 - VALIDITE DES CLAUSES

- 24.01 Les dispositions de la présente convention devront être lues et interprétées dans leur ensemble.
- 24.02 Si l'une ou l'autre des clauses de la présente convention était nulle en regard des dispositions de la loi, les autres clauses de la convention ne seraient d'aucune manière affectées par cette nullité.
- 24.03 Les annexes et les lettres d'entente font partie intégrante de la présente convention.
- 24.04 Pour la mise en application de la présente convention, le texte français sera considéré texte officiel.

ARTICLE 25 - DIVERS

- 25.01 La Compagnie convient de conserver à la disposition des employés une salle avec l'équipement actuel et toutes les facilités existantes au moment de la signature de la présente convention collective.

De plus, l'Employeur mettra à la disposition des employés, dans la cafétéria:

Un unité réfrigérant ou plus, pouvant accomoder le nombre d'employés à l'emploi de la Compagnie.

Un abreuvoir réfrigérant.

- 25.02 Pendant la durée de cette convention collective, la Compagnie maintiendra pour ses employés, sans frais, les pratiques actuelles relatives au stationnement de leur automobile, mais sans aucune responsabilité quelle qu'elle soit de la part de l'Employeur.

25.03 La Compagnie convient de fournir tous les outils manuels requis pour le travail des employés couverts par cette convention, et de les remplacer au besoin. Chaque employé pourra ranger ses outils dans un endroit sous clef fourni par la Compagnie. De plus, chaque employé signera pour la réception de ses outils et il en sera responsable.

25.04 L'Union assumera la responsabilité d'impression de la présente convention collective de travail.

Cette convention collective de travail sera faite en français et en anglais et copie sera distribué à tous les membres régis par la présente convention collective de travail.

L'impression sera faite sous forme de livret, et l'employeur indemniserà l'Union pour la traduction anglaise de la présente convention.

L'Union fournira à la Compagnie vingt-cinq (25) copies de la convention sous forme de livret.

La Compagnie partagera à cinquante pour cent (50%) les frais d'impression tant de la partie anglaise que la partie française.

25.05 La Compagnie met à la disposition des délégués et comités, un endroit privé fermant à clef, dans lequel un pupitre et une filière sont fournis.

ARTICLE 26 - DUREE DE LA CONVENTION

26.01 La présente convention entrera en vigueur le 5 juillet 1984 et le demeurera jusqu'au 4 Novembre 1986 .

Les parties conviennent que durant les négociations relatives au renouvellement de la convention collective, toutes les dispositions de la présente convention demeureront en vigueur jusqu'à l'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective.

Cependant, cet article n'aura pas l'effet d'enlever le droit de grève ou lockout prévu par la loi.

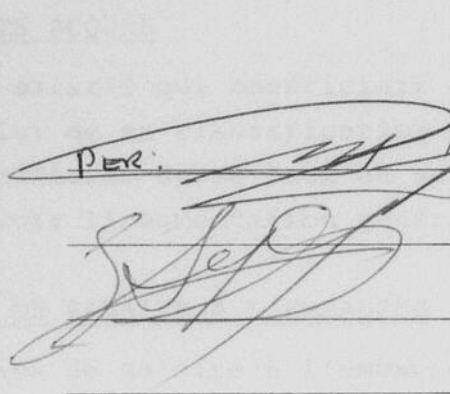
En foi de quoi, les parties ont signé à Laval le 17e jour de octobre 1984.

Pour la Compagnie

EXCEPTION DESIGN LTEE.

Pour l'Union

L'UNION NATIONALE DES
POSEURS DE SYSTEMES INTERIEURS
ET REVETEMENTS SOUPLES ET
TRAVAILLEURS D'USINE,
LOCAL 2366

Pier:


Donald Dube
Gaumont Roux

ANNEXE 'A' (Page 1)

TAUX DE SALAIRES

AUGMENTATIONS GENERALES

Le 5 Juillet 1984, une augmentation de \$0.45 cents l'heure est accordée à tous les employés. Cette augmentation générale et les ajustements de salaire négociés sont déjà inclus dans la liste des taux de salaires prévue à l'Annexe 'A'.

Le 5 Septembre 1985, une augmentation de \$0.70 cents l'heure est accordée à tous les salariés.

PRIME D'ANCIENNETE

Une prime d'ancienneté de \$0.50 l'heure est accordée à tout employé qui complète trois (3) ans de service avec la Compagnie.

PRIME DE CHEF DE GROUPE

Tout salarié appelé à exécuter la tâche de chef de groupe recevra une prime de \$0.50 l'heure.

DROITS ACQUIS

Tous salarié qui bénéficiait d'un taux de salaire supérieur à celui de sa classification établi à l'annexe 'A', continue à bénéficier de ce taux de salaire supérieur, en plus de recevoir l'augmentation générale.

TAUX DE SALAIRE A L'EMBAUCHE

Le taux de salaire à l'embauche pour les salariés avec expérience, ne sera pas inférieur à celui indiqué au dernier classement de la classification pour laquelle l'employé est embauché. A la fin de sa période de probation, ledit salarié recevra au minimum, le taux de salaire indiqué au classement qui précède celui auquel il avait été embauché.

Handwritten initials

Handwritten signature

Handwritten signature

Liste des classifications régies par le système d'évaluation des tâches et Taux de salaire applicable pour chaque Classement.

CLASSE	CLASSIFICATION	CLASSEMENT	TAUX AU 05/07/84	TAUX AU 05/09/85
No. I	1. Ajusteur de Machine Fixe 2. Opérateur de Machine à Tenon Double 3. Meubles Spéciaux	A	9.45	10.15
		B	8.70	9.40
		C	7.95	8.65
		D	7.20	7.90
No. II	1. Ajusteur de Portes et Tiroirs 2. Inspecteur de Meuble Non Peint 3. Réparateur de Meubles 4. Opérateur de Moulurière 5. Opérateur d'ébouteuse 6. Opérateur de Machine à Poser des Bandes de Finition 7. Peintre au Fusil 8. Inspecteur de Meubles Finis et Retouches 9. Sélecteur de Placage 10. Opérateur de Hot Press et Fournisseur 11. Applicateur de Colle Contact au Fusil 12. Remboueur 13. Magasinier et Réception	A	8.95	9.65
		B	8.20	8.90
		C	7.45	8.15
		D	6.70	7.40

Liste des classifications régies par le système d'évaluation des tâches et Taux de salaire applicable pour chaque Classement.

CLASSE	CLASSIFICATION	CLASSEMENT	TAUX AU 05/07/84	TAUX AU 05/09/85
No. III	1. Opérateur de Presse à Caisson			
	2. Assembleur de Meubles			
	3. Opérateur de Sableuse à Courroie Manuelle			
	4. Expéditeur (Entrepôt)			
	5. Opérateur de Guillotine			
	6. Opérateur de Toupie			
	7. Sableur à la Main			
	8. Opérateur de Perceuse Multiple			
	9. Opérateur de Jointeuse à Colle			
	10. Finisseur et Polisseur de Meuble			
		A	8.20	8.90
		B	7.45	8.15
		C	6.70	7.40
		D	5.95	6.65
No. IV	1. Assembleur d'Ecrans			
	2. Fournisseur de Convoyeur à Hot Press			
	3. Assembleur de Tiroir			
	4. Opérateur de Scie Circulaire			
	5. Opérateur de Chariot Elévateur			
	6. Préposé à l'Entretien et Hygiène			
	7. Inspection et Réparateur de Placage			
	8. Opérateur de Sableuse à Double Courroie			
	9. Opérateur de Scie à Panneau			
		A	7.45	8.15
		B	6.70	7.40
		C	6.20	6.90
		D	5.70	6.40

Liste des classifications régies par le système d'évaluation des tâches et Taux de salaire applicable pour chaque Classement.

CLASSE	CLASSIFICATION	CLASSEMENT	TAUX AU 05/07/84	TAUX AU 05/09/85
No. V	1. Préparation à l'Emballage			
	2. Poseur de Quincaillerie et Glissière à Tiroir			
	3. Opérateur de Monte-Charge à Succion			
	4. Etendeur de Colle au Fusil pour Placage			
	5. Opérateur de Perceuse Manuelle			
	6. Essuyeur de Teinture			
	7. Opérateur de Presse à Bande Verticale			
	8. Assistant-Opérateur à Machine à Tenon Double			
	9. Remboueur d'Ecrans Plats			
	10. Opérateur de Sableuse à Bande			
		A	6.70	7.40
		B	6.20	6.90
		C	5.70	6.40
		D	5.25	5.95
No. VI	1. Trempeur de Tiroir			
	2. Sableur de Sealer			
	3. Empaqueur			
	4. Aide Opérateur			
	5. Journalier			
		A	6.20	6.90
		B	5.70	6.40
		C	5.25	5.95
		D	4.95	5.65
No. VII	Employé sans expérience en entraînement	Taux à l'embauche	4.50	5.20
	(Après 45 jours travaillés, l'employé recevra le taux de sa classification)			

ANNEXE 'A' (Page 5)

Les parties conviennent que la liste suivante reflète le classement des employés actuels de la Compagnie, soit le 5 juillet 1984, ainsi que les salaires à être payés pour chacun en date du 5/7/84.

Les numéros de poinçons ci-après énumérés sont évidemment ceux détenus par les employés actuels, soit en date du 5 juillet 1984.

<u>NUMERO DE POINCON</u>	<u>CLASSE-CLASSIFICATION- CLASSEMENT</u>			<u>TAUX DE SALAIRE</u> <u>AU 5/7/84</u>
401	I	1	A	10.45 * ²
402	I	2	A	9.95 ²
602	I	3	A	9.70 ³
603	I	3	A	10.45 *
427	I	2	D	7.70 ²
901	II	8	B	8.70 ²
902	II	8	C	7.95 ²
903	II	8	A	9.95 * ²
904	II	7	A	9.45 ²
914	II	7	D	7.20 ²
801	II	1	A	9.45 ²
805	II	2	A	9.45 ²
807	II	1	A	9.45 ²
808	II	1	A	9.45 ²
703	II	1	B	8.70 ²
705	II	2	A	9.50 ^{2 3}
707	II	1	A	9.45 ²
709	II	1	B	8.70 ²
710	II	1	B	9.15 ^{2 3}
711	II	1	A	9.95 * ²
712	II	3	A	9.50 ^{2 3}
715	II	1	B	8.70 ²
601	II	11	B	8.70 ²
504	II	5	A	9.45 ²
507	II	9	A	9.45 ²
510	II	10	C	7.95 ²
409	II	6	A	9.45 ²
412	II	4	A	9.45 ²
1101	II	12	A	8.95
1102	II	12	A	8.95
526	II	10	D	7.20 ²
1301	II	13	B	8.70 ²

* Inclue prime de Chef de Groupe
² Inclue prime d'ancienneté
³ Inclue Droit Acquis

Les parties conviennent que la liste suivante reflète le classement des employés actuels de la Compagnie, soit le 5 juillet 1984, ainsi que les salaires à être payés pour chacun en date du 5 juillet 1984.

Les numéros de poinçons ci-après énumérés sont évidemment ceux détenus par les employés actuels, soit en date du 5 juillet 1984.

NUMERO DE POINCON	CLASSE-CLASSIFICATION-CLASSEMENT			TAUX DE SALAIRE
				AU 5/7/84
1001	III	4	A	9.20 * ²
905	III	10	A	9.00 ^{2 3}
907	III	10	B	7.95 ²
908	III	10	C	7.20 ²
802	III	2	A	9.55 * ^{2 3}
803	III	7	C	7.20 ²
804	III	7	B	8.40 ^{2 3}
806	III	7	A	8.76 ^{2 3}
809	III	7	C	6.70
810	III	2	A	8.70 ²
811	III	7	B	7.95 ²
813	III	1	A	10.15 * ^{2 3}
815	III	1	B	7.45
816	III	7	C	6.70
817	III	7	B	8.60 ^{2 3}
819	III	7	D	5.95
822	III	1	D	5.95
702	III	7	A	8.70 ²
704	III	2	B	7.95 ²
708	III	2	C	7.20 ²
716	III	2	C	7.20 ²
718	III	7	C	7.20 ²
721	III	1	C	7.20 ²
724	III	2	B	7.95 ²
502	III	9	B	7.95 ²
511	III	9	C	7.20 ²
514	III	5	C	7.20 ²
515	III	9	A	8.70 ²
403	III	3	B	7.95 ²
405	III	6	A	8.70 ²
416	III	8	D	6.45 ²
424	III	6	D	5.95
508	III	5	A	9.20 * ²
913	III	10	C	7.20 ²

- * Inclue prime de Chef de Groupe
² Inclue prime d'ancienneté
³ Inclue Droit Acquis

ANNEXE 'A' (page 7)

Les parties conviennent que la liste suivante reflète le classement des employés actuels de la Compagnie soit, le 5 juillet 1984, ainsi que les salaires à être payés pour chacun en date du 5 juillet 1984.

Les numéros de poinçons ci-après énumérés sont évidemment ceux détenus par les employés actuels, soit en date du 5 juillet 1984.

NUMERO DE POINCON	CLASSE-CLASSIFICATION- CLASSEMENT			TAUX DE SALAIRE
				AU 5/7/84
1002	IV	5	A	8.45 * ²
1005	IV	5	B	7.20 ²
812	IV	3	A	7.95 ²
814	IV	1	D	5.70
820	IV	1	D	5.70
823	IV	3	D	5.70
706	IV	3	B	7.20 ²
720	IV	3	C	6.87 ^{2 3}
722	IV	3	B	7.20 ²
501	IV	7	B	7.20 ²
503	IV	2	D	5.70
505	IV	5	A	7.95 ²
512	IV	7	B	7.20 ²
513	IV	7	B	7.20 ²
414	IV	4	A	7.95 ²
1201	IV	6	A	7.95 ²
408	IV	9	A	7.45
413	IV	8	B	7.20 ²
419	IV	8	B	7.20 ²
1004	V	3	A	7.20 ²
906	V	3	B	6.20
909	V	6	B	6.70 ²
910	V	2	B	6.70 ²
911	V	6	C	5.70
916	V	6	B	6.20
921	V	6	C	5.70
717	V	2	A	7.20 ²
509	V	4	B	6.20
527	V	4	A	7.20 ²
404	V	5	A	7.20 ²
406	V	8	A	7.20 ²
415	V	8	A	7.20 ²
418	V	7	B	6.70 ²

* Inclue prime de Chef de Groupe

² Inclue prime d'ancienneté

³ Inclue Droit Acquis

Les parties conviennent que la liste suivante reflète le classement des employés actuels de la Compagnie soit, le 5 juillet 1984, ainsi que les salaires à être payés pour chacun en date du 5 juillet 1984.

Les numéros de poinçons ci-après énumérés sont évidemment ceux détenus par les employés actuels, soit en date du 5 juillet 1984.

NUMERO DE POINCON	CLASSE-CLASSIFICATION- CLASSEMENT			TAUX DE SALAIRE	
				AU 5/7/84	
422	V	8	D	5.25	
410	V	10	B	6.87	^{2 3}
411	V	10	B	6.70	²
1003	V	1	B	6.70	²
1006	VI	3	B	6.87	^{2 3}
1007	VI	3	B	6.40	^{2 3}
1008	VI	3	A	6.20	
1009	VI	3	B	6.20	²
1010	VI	3	B	5.70	
1013	VI	3	C	5.25	
918	VI	2	A	6.80	^{2 3}
920	VI	2	B	5.70	
420	VI	4	B	5.70	
421	VI	4	B	5.70	
928	VI	1	C	5.25	
517	VI	4	C	5.25	
417	VI	4	C	5.25	
423	VI	4	C	5.25	
926	VI	6	C	5.25	
506	VI	5	B	7.06	^{2 3}
516	VI	5	C	5.25	
912	VI	5	C	5.25	
923	VI	5	C	5.25	
927	VI	5	C	5.25	
1014	VI	5	C	5.25	
713	VI	5	C	5.25	
915	VI	5	C	5.25	
917	VI	5	C	5.25	
714	VI	5	C	5.25	
701	VI	5	C	5.25	

* Inclue prime de Chef de Groupe

² Inclue prime d'ancienneté

³ Inclue Droit Acquis

RE: APPEL TELEPHONIQUE URGENT

Il est entendu par les présentes, que lorsqu'un employé reçoit un appel téléphonique pour un cas d'urgence, la Compagnie avise immédiatement ledit employé de cet appel.


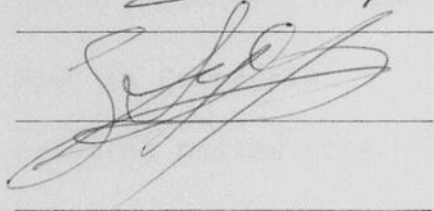
Signé à Laval, le 17^e jour de octobre 1984.

Pour la Compagnie

Pour l'Union

EXCEPTION DESIGN LTEE.

L'UNION NATIONALE DES POSEURS
DE SYSTEMES INTERIEURS ET
REVETEMENTS SOUPLES ET
TRAVAILLEURS D'USINE,
LOCAL 2366

PER: 


Donato D'Almeida
Laurent Drouin

RE: CHAUSSURES DE SECURITE

Les employés en probation devront fournir eux-mêmes leurs chaussures de sécurité et, à la fin de leur période de probation, présenter la preuve d'achat de ces chaussures à la Compagnie qui, leur remboursera cette dépense jusqu'à un montant maximum égal au montant normalement payé par la Compagnie pour l'achat de chaussures de sécurité.

Le jour de leur embauche, la Compagnie indiquera aux nouveaux employés, l'endroit où acheter leurs chaussures de sécurité.

Une fois que la Compagnie ait acheté les chaussures de sécurité, cet équipement devient et demeure la propriété de la Compagnie.


Signé à Laval, le 17e jour de octobre 1984.


Pour la Compagnie

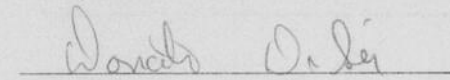

Pour l'Union

EXCEPTION DESIGN LTEE.

L'UNION NATIONALE DES POSEURS
DE SYSTEMES INTERIEURS ET
REVETEMENTS SOUPLES ET TRAVAILLEURS
D'USINE, LOCAL 2366

PER: 



Il est entendu entre les parties que le contremaître
mécanicien de machinerie fixe, Monsieur Reiner Freize,
pourra travailler en tant que mécanicien pour la
durée de la présente convention collective.

Cette entente s'applique uniquement pour la personne
ci-haut mentionnée.



En foi de quoi, les parties ont signé à Laval, ce
17e jour de octobre 1984.

Pour la Compagnie

Pour l'Union

EXCEPTION DESIGN LTEE.

L'UNION NATIONALE DES POSEURS
DE SYSTEMES INTERIEURS ET
RETELEMENTS SOUPLES ET
TRAVAILLEURS D'USINE, LOCAL 2366

Per: 


Donald Didi
Laurent Gouin

LETTRE D'ENTENTE NO. 4


Il est entendu entre les parties que pour l'application de la convention collective, à l'exception de l'article 6, les différents départements sont les suivants:

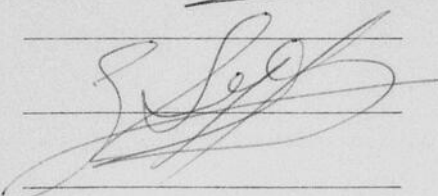
- Département du Placage
- Département des Machines et Contrats
- Département de l'Assemblage
- Département de la Finition, Peinture
- Département des Ecrans et Rembourrage
- Département de l'Emballage
- Département de l'Expédition et Entrepôt
- Département de la Réception et Magasin
- Département de l'Entretien et Hygiène

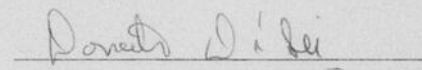
En foi de quoi, les parties ont signé à Laval, ce 17e jour de octobre 1984.

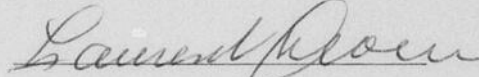
Pour la Compagnie
EXCEPTION DESIGN LTEE.

Pour l'Union
L'UNION NATIONALE DES POSEURS
DE SYSTEMES INTERIEURS ET
RETELEMENTS SOUPLES ET
TRAVAILLEURS D'USINE,
LOCAL 2366

Per: 







LETRE D'ENTENTE NO. 5

Il est entendu entre les parties que les règlements prévus à l'Article 13.08 de la convention collective s'appliquent à tous les employés de la Compagnie qui travaillent dans l'usine ou dans l'entrepôt.

En foi de quoi, les parties ont signé à Laval, ce 17e jour de octobre 1984.

Pour la Compagnie

Pour l'Union

XCEPTION DESIGN LTEE.

L'UNION NATIONALE DES POSEURS DE SYSTEMES INTERIEURS ET REVETEMENTS SOUPLES ET TRAVAILLEURS D'USINE, LOCAL 2366

Per: 

Dante J. Le



Laurent Poulin

