



DÉPÔT

3876-0

Dépôt N°:

8 6 0 2 1 9 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

03876-0

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres				Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		Q 20214-02
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	
	86-02-19	86-02-26		85-12-01	86-11-30	15	

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des employés de Tanneries de Québec Inc.	<input type="checkbox"/> Déposant Tannerie Cantin Inc. 199, Château d'eau Loretteville, Qc G2A 2J7
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Fédération Nationale des Travailleurs de l'Industrie du Vêtement Inc. 801, 41 <sup>ème</sup> Rue Québec, Qc G1J 2T7 Att: M. Henri-Paul Roux	Région <u>03-03</u> Activité <u>1720-05</u> Affiliation <u>05 CSD</u>

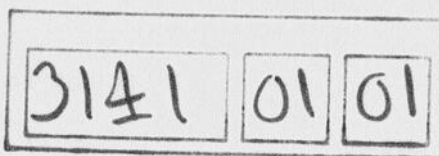
Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné.
 1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11 
Voir au verso pour les codes →

<p align="center"><b>Remarques</b></p>	<table border="1"> <tr> <th colspan="2">Pour le commissaire général du travail</th> </tr> <tr> <td>Signature</td> <td>Date</td> </tr> <tr> <td><i>Philippe Demers</i></td> <td>86-02-27</td> </tr> </table>	Pour le commissaire général du travail		Signature	Date	<i>Philippe Demers</i>	86-02-27
Pour le commissaire général du travail							
Signature	Date						
<i>Philippe Demers</i>	86-02-27						

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

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE



'86 FEB 26 14:21

*Ch...*

ENTRE:

TANNERIE CANTIN INC

Ci-après appelée:

" L'EMPLOYEUR "

ET:

SYNDICAT DES EMPLOYES DE  
TANNERIES DE QUEBEC INC

Ci-après appelé:

" LE SYNDICAT "

DU PREMIER (1ER) DECEMBRE 1985 JUSQU'AU TRENTE (30) NOVEMBRE 1986.

INDEX

	<u>PAGE</u>
Article 1.-	Juridiction..... 1
Article 2.-	But..... 1
Article 3.-	Définitions..... 1
Article 4.-	Coopération..... 3
Article 5.-	Champ d'application..... 3
Article 6.-	Droits de la direction..... 4
Article 7.-	Régime syndical..... 5
Article 8.-	Retenue syndicale..... 5
Article 9.-	Représentation syndicale..... 6
Article 10.-	Absence autorisée et congé sans solde.... 7
Article 11.-	Affichage d'avis..... 8
Article 12.-	Procédure de règlement de griefs..... 8
Article 13.-	Arbitrage..... 9
Article 14.-	Salaires..... 10
Article 15.-	Semaine régulière de travail..... 11
Article 16.-	Travail supplémentaire..... 12
Article 17.-	Jours fériés..... 13
Article 18.-	Vacances..... 15
Article 19.-	Paie..... 17
Article 20.-	Travail d'équipe..... 17
Article 21.-	Congés décès..... 18
Article 22.-	Minimum de quatre (4) heures..... 18
Article 23.-	Appel d'urgence..... 19
Article 24.-	Ancienneté..... 19
Article 25.-	Mesures disciplinaires..... 20
Article 26.-	Promotion..... 21
Article 27.-	Mise à pied..... 22
Article 28.-	Transfert..... 23
Article 29.-	Période de repos..... 23
Article 30.-	Droits acquis..... 23
Article 31.-	Assurance sociale..... 23
Article 32.-	Changements technologiques..... 24
Article 33.-	Prohibition de réduire les salaires..... 25
Article 34.-	Mesures de sécurité - Santé - Bien-être Hygiène..... 25
Article 35.-	Durée de la convention..... 27
	Signature de la convention..... 28
	Appendice "A"..... 29
	Appendice "B"..... 31

ARTICLE 1.- JURIDICTION

- 1.01 Cette convention collective ci-après appelée " CONVENTION ", s'applique à tous les salariés de l'usine de l'Employeur, à l'exception des contremaîtres, des employés de bureau et des personnes automatiquement exclues par la Loi.

PRINCIPES GENERAUX

ARTICLE 2.- BUT

- 2.01 Le but visé par la convention est de promouvoir l'harmonie dans les relations ouvrières, d'assurer, d'une part, le meilleur rendement de travail et la protection de la propriété et d'établir, d'autre part, des salaires, heures et conditions de travail qui rendent justice à tous.

ARTICLE 3.- DEFINITIONS

- 3.01 Pour les fins d'application de la présente convention collective de travail, les mots et termes qui suivent, à moins que le contexte ne s'y oppose, ont la signification ci-après donnée:

3.02 Convention:

La présente convention collective de travail.

3.03 Employeur:

Le mot " Employeur ", quand il est utilisé dans la convention, désigne les représentants autorisés de l'Employeur ou l'Employeur lui-même.

3.04 Salarié:

Un salarié compris dans l'unité de négociation visée par le certificat d'accréditation décrit à l'article -1- " Juridiction " de cette convention.

3.05 Jours ouvrables:

Les jours compris dans la semaine régulière de travail telle que définie à l'article -15- " Semaine régulière de travail ".

3.06 Travail d'équipe:

Tout travail exécuté par un salarié, qui n'est pas un salarié travaillant durant la journée normale de l'entreprise, en dehors de l'horaire quotidien, est reconnu comme travail et donne droit à la prime mentionnée à l'article -20- " Travail d'équipe ".

3.07 Service continu:

La durée de service continu comprend la période pendant laquelle le salarié est au service de l'Employeur. Ne sauraient être considérés comme interrompant la durée de service continu, les jours de maladie, les jours de fermeture, les périodes de vacances, les absences autorisées et même les jours durant lesquels le salarié a occupé un autre emploi durant une période de suspension pour pénurie de travail.

3.08 Durée de travail:

Temps de travail pour lequel le salarié doit être rémunéré pour les heures ou fractions d'heures où il travaille, les périodes de repos et les heures où il est à la disposition de l'Employeur à l'usine, mais ne comprend pas le temps alloué pour la période de repas.

3.09 Salaires à la pièce:

Tout mode de rémunération dont le salaire est influencé par la production.

3.10 Départements:

Les départements ci-après:

a. Retannage:

Toute opération à partir de la réception des cuirs et des produits chimiques jusqu'à la mise en plus du cuir retanné.

b. Conditionnement:

Toute opération d'accrochage, de séchage, de polissage et d'assouplissement de cuir et de trimage.

3.10  
suite..

c. Finition - Expédition:

Toute opération à partir du sablage ou pressage de cuir inclusivement. Classage final, mesurage, emballage, expédition.

3.11

Contremaître:

- a. Le terme " contremaître " tel qu'utilisé au certificat d'accréditation, désigne et comprend tout salarié dont la fonction principale est de représenter l'Employeur dans ses relations avec ses salariés et qui n'exécute pas de façon régulière et continue, aucune opération de l'industrie de la tannerie de façon à priver un salarié de travail régulier, sauf pour entraînement des salariés, dans le cas d'urgence, tout travail d'expérimentation, de recherche, de classage de cuir spécial.
- b. L'Employeur doit donner au Syndicat, dans les quinze (15) jours de la signature de la convention ou de l'embauchage de tout nouveau contremaître, la liste des noms de ses contremaîtres.

3.12

Chef d'équipe:

- a. Tout salarié qui, à la demande de l'Employeur, dirige ou surveille un (1) ou plusieurs salariés, tout en exécutant du travail régi par le certificat d'accréditation; il n'a pas le pouvoir d'embaucher, de congédier ou d'imposer des mesures disciplinaires.
- b. L'Employeur s'engage à fournir au Syndicat le nom des chefs d'équipes.

ARTICLE 4.- COOPERATION

4.01

L'Employeur s'engage, d'une part, à traiter ses salariés avec considération, et d'autre part, le Syndicat s'engage à favoriser la discipline dans l'usine et à encourager les salariés à fournir un travail loyal et honnête.

ARTICLE 5.- CHAMP D'APPLICATION

5.01

Conformément au certificat d'accréditation syndicale émis en

5.01  
suite..

faveur du Syndicat par le Commissaire-Enquêteur en Chef du Service du Droit d'Association du Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre du Québec, tel qu'annexé à la présente, l'Employeur reconnaît que le Syndicat est la seule association autorisée à négocier avec lui pour et au nom des salariés affectés par la convention, pour tout ce qui regarde les salaires, conditions de travail et les relations entre les parties aux présentes, suivant les dispositions de la présente convention.

ARTICLE 6.- DROITS DE LA DIRECTION

6.01

a. Le Syndicat reconnaît qu'il appartient exclusivement à l'Employeur de:

1. Généralement diriger et administrer l'entreprise dans laquelle l'Employeur est engagé et, sans restreindre la portée générale de ce qui précède, déterminer les méthodes d'exécution, les cédules de production et décider de l'expansion, de la limitation ou de la cessation des opérations.
2. Faire et appliquer les règlements non incompatibles avec les dispositions de la convention concernant la sécurité, l'ordre, la discipline et la protection de ses propriétés, pourvu que les sanctions appliquées soient laissées sujettes à l'appréciation de l'arbitre.
3. Embaucher, exercer ses droits de direction touchant les mouvements du personnel.

b. Renonciation:

Aucune renonciation expresse ou tacite aux dispositions de la convention ne peut être sollicitée du salarié par l'Employeur ou un représentant de l'Employeur. Toute telle renonciation est nulle et non avenue et ne constitue pas une justification pour l'Employeur dont le salarié n'a pas bénéficié de telles dispositions.

6.02

Dans l'exercice de ses droits, l'Employeur devra se conformer aux dispositions de la présente convention.

6.03

Conformément aux dispositions des articles -95- et -97- du Code

- 6.03 suite.. des Relations de Travail de la Province de Québec, Elisabeth II, chapitre -141-, l'Employeur et le Syndicat s'engagent pour la durée de la présente convention, à ne pas recourir à aucune grève ou contre-grève (lock-out), mais à régler tout conflit d'après les dispositions de cette convention.
- 6.04 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 ladite convention ne seront pas affectées par cette nullité.
- 6.05 Rien dans cette convention ne doit être interprété comme une renonciation à aucun droit ou obligation de l'Employeur, des salariés ou du Syndicat, en vertu d'aucune Loi applicable, fédérale ou provinciale.

ARTICLE 7.- REGIME SYNDICAL

- 7.01 Tous les salariés soumis à cette convention, qui étaient membres du Syndicat au début des négociations, qui le sont devenus depuis, ou qui le deviendront subséquemment, devront comme condition du maintien de leur emploi, être membres en règle du Syndicat.
- 7.02 L'Employeur se réserve le droit d'embaucher qui il voudra, mais les nouveaux salariés soumis à cette convention devront adhérer au Syndicat dans les dix (10) jours ouvrables suivant la date de leur embauchage.
- 7.03 Si un salarié cesse son adhésion, ou est exclu du Syndicat conformément à la constitution et les règlements du Syndicat, pendant la durée de la présente convention, le secrétaire du Syndicat en donne avis, par écrit à l'Employeur et celui-ci doit, dans les dix (10) jours suivant mettre fin à l'emploi de ce salarié.
- 7.04 L'Employeur est autorisé pour et au nom du Syndicat à retenir sur la paie de tout nouveau salarié, le montant du droit d'entrée déterminé par le Syndicat, suivant sa constitution et ses règlements, et à en faire remise au représentant autorisé du dit Syndicat.

ARTICLE 8.- RETENUE SYNDICALE

- 8.01 L'Employeur s'engage à prélever sur les gains du salarié le

8.01 suite.. montant des cotisations syndicales et autres cotisations prévues par le Syndicat lors d'assemblées syndicales et selon la constitution du Syndicat et ceci à partir de la première (1ère) paie entière du salarié et par la suite à chaque semaine. Le total des sommes sera remis au responsable désigné par le Syndicat (trésorier), dans les quinze (15) jours du mois suivant les prélèvements.

8.02 L'Employeur doit transmettre au Syndicat, chaque mois, avec la remise des cotisations syndicales perçues, un rapport indiquant:

- a. Le salaire gagné et les heures travaillées pour chaque salarié au cours du mois et la classification de chacun des salariés.
- b. Les noms et opérations de tout salarié congédié, mis à pied et de tout nouveau salarié embauché.

#### ARTICLE 9.- REPRESENTATION SYNDICALE

9.01 Si le Syndicat requiert les services d'un agent d'affaires, l'Employeur consent à le recevoir à ses bureaux sur rendez-vous.

9.02 Le représentant extérieur du Syndicat a le droit de visiter l'usine durant les heures de travail après avis à l'Employeur ou son représentant.

9.03 Délégués syndicaux:

1. Les salariés nommés par le Syndicat délégués syndicaux, ne sont reconnus par l'Employeur que s'il a été avisé, par écrit, de leur nomination.
2. Le délégué syndical a pour fonction de porter tout grief à l'attention de l'Employeur, d'en discuter du bien-fondé avec les représentants patronaux dans le but d'obtenir un règlement.
3. Un délégué syndical peut s'absenter de son poste de travail, sans perte de salaire, pour les fins de discussion de griefs avec l'Employeur, après avoir obtenu l'autorisation de son supérieur immédiat.
4. Pour toute matière ayant trait à la convention collective,

9.03-4)  
suite..

tout salarié devra être accompagné d'un délégué syndical ou d'un représentant syndical, lors d'une convocation ou d'une rencontre avec l'Employeur.

5. Négociations:

- a. Deux (2) salariés, autorisés par le Syndicat, peuvent, après en avoir avisé leur surveillant immédiat, s'absenter de leur travail, à l'occasion des négociations de la convention.
  - b. Les salariés ainsi absents de leur travail seront payés par l'Employeur, mais le Syndicat, sur présentation d'une charge à cet effet par l'Employeur, verra à rembourser ce dernier des sommes ainsi payées.
6. a. Les délégués et officiers du Syndicat pourront se rencontrer durant les heures de travail, sans solde, pour toute question relative à cette convention, après avis aux contremaîtres concernés, dans un endroit convenable à cet effet, s'il en existe.
- b. Un officier du Syndicat aura le droit de recevoir, sans solde, à l'usine durant les heures de travail, dans un endroit approprié fourni par l'Employeur, des personnes de l'extérieur pour activités syndicales.

ARTICLE 10.- ABSENCE AUTORISEE ET CONGE SANS SOLDE

- 10.01 L'Employeur convient d'accorder une permission d'absence, sans rémunération, aux délégués ou officiers du Syndicat désignés pour le représenter aux congrès, assemblées et aux sessions d'étude des organismes syndicaux auxquels le Syndicat est affilié, pour un maximum de pas plus de deux (2) salariés à la fois.
- 10.02 L'autorisation d'absence doit être demandée au supérieur immédiat du salarié, cinq (5) jours à l'avance si possible, mais dans tous les cas au moins trois (3) jours avant le départ du salarié.
- 10.03 Tout salarié pourra s'absenter, sans solde, après en avoir avisé son contremaître, dans les cas suivants:
- a. Lors de son mariage: une (1) semaine ou deux (2) semaines

10.03-a)  
suite..

si le salarié le désire, sur avis d'au moins un (1) mois à l'Employeur.

- b. Lors du mariage de son enfant, de son père, de sa mère, frère ou soeur: un (1) jour, le jour du mariage.
- c. Pour toute autre raison majeure approuvée par l'Employeur:-----.

10.04

Tout salarié ayant complété soixante (60) jours ouvrables pour l'Employeur a droit, à l'occasion de la naissance de son enfant, à un (1) jour de congé payé, soit le jour de la naissance.

10.05

Les salariés ainsi absents de leur travail pour activités syndicales seront payés par l'Employeur, mais le Syndicat, sur présentation d'une charge à cet effet par l'Employeur, verra à rembourser ce dernier des sommes ainsi payées.

#### ARTICLE 11.- AFFICHAGE D'AVIS

11.01

Les avis du Syndicat pourront être affichés dans le département de l'usine, aux endroits habituels ou sur des tableaux désignés par l'Employeur. Aucun document ne sera ainsi affiché sans avoir au préalable été approuvé par l'Employeur, sauf pour des avis d'assemblées et des réunions syndicales.

#### ARTICLE 12.- PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEFS

Les parties conviennent d'adopter la politique ci-après déterminée comme procédure de règlement de mécontentes et de griefs.

12.01

Dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent l'événement ou la connaissance des faits qui (a) ont donné lieu à une mécontente ou un grief, le salarié, accompagné du délégué de département, soumettra sa plainte au contremaître ou au surintendant.

12.02

Si le contremaître ou le surintendant ne rend pas sa décision dans les cinq (5) jours ouvrables, ou si le salarié n'accepte pas la décision, le cas sera référé au représentant extérieur du Syndicat dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la fin de l'étape précédente; ce dernier devra intervenir dans les cinq (5) jours ouvrables suivant. Après l'intervention du représentant extérieur du Syndicat accompagné du délégué de

- 12.02  
suite..      département impliqué, l'Employeur devra rendre sa décision, par écrit, dans les cinq (5) jours ouvrables de la présentation du grief à ce stade.
- 12.03      A défaut de décision dans les délais prévus ou d'entente avec le représentant extérieur du Syndicat, l'une ou l'autre des parties doit, dans les trente (30) jours suivant l'intervention du représentant extérieur du Syndicat, soumettre le cas à l'arbitrage, selon la manière prévue à la présente convention.
- Lorsque l'une ou l'autre des parties décide de demander l'arbitrage, elle doit en même temps en aviser l'autre partie et lui communiquer la rédaction finale du grief.
- 12.04      Grief collectif:
- Lorsque plusieurs griefs individuels et de même nature sont soulevés, ils peuvent l'être par un écrit commun et ils peuvent être traités ensemble, afin de simplifier la procédure et éviter des répétitions. Un tel grief est soumis directement au gérant de la manufacture ou à son représentant, dans les dix (10) jours ouvrables suivant les faits qui lui ont donné lieu.
- 12.05      Le Syndicat a le droit de soumettre, par ses représentants autorisés et conformément à la procédure de griefs prévue à cette convention, tout grief concernant l'application de la présente convention.
- 12.06      Les parties d'un commun accord peuvent s'éloigner de la procédure de griefs.

ARTICLE 13.- ARBITRAGE

- 13.01      Toute mésentente ou grief soumis (e) à l'arbitrage sera réglé (e) en suivant les dispositions du Code des Relations de Travail du Québec, Elisabeth II, Chapitre -141-.
- 13.02      Cependant, la sentence arbitrale sera finale et liera les parties. Elle doit être appliquée dans un délai de quatorze (14) jours de sa réception, à moins que l'arbitre ne fixe un autre délai.
- 13.03      Chacune des parties paie son représentant et paie la moitié

13.03  
suite..

des honoraires et dépenses de l'arbitre, selon les normes déterminées par le Code du Travail.

13.04

Pouvoirs de l'arbitre:

1. L'arbitre est le maître de la procédure; il entend et apprécie la preuve. Il a le pouvoir, soit de confirmer, soit d'annuler toute décision non conforme aux dispositions de la convention. Il peut prendre toute décision nécessaire pour remédier au préjudice subi par une partie ou par tout salarié, à la suite d'une violation de la convention.
2. Dans le cas de mesures disciplinaires, l'arbitre a le pouvoir de:
  - a. Maintenir, annuler ou modifier la décision de l'Employeur ou y substituer toute décision jugée équitable.
  - b. Réinstaller le salarié dans tous ses droits et d'ordonner le remboursement de l'équivalent du salaire et des autres avantages pécuniaires dont l'a privé la mesure disciplinaire.
  - c. Rendre toute décision équitable dans les circonstances.
3. Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à décider de griefs au sens de la convention. L'arbitre n'a cependant pas le pouvoir d'ajouter, de soustraire ou d'amender aucune disposition de cette convention.

CONDITIONS DE TRAVAIL

ARTICLE 14.- SALAIRES

14.01

Les taux minima de salaire des salariés visés par la présente convention sont ceux déterminés à l'appendice "A" qui fait partie intégrante de la présente convention.

14.02

Les salariés assujettis à cette convention auront droit, sur les taux de salaire effectivement payés, à l'augmentation ci-après mentionnée:

14.02  
suite..

Classes A, B et C:

Premier (1er) décembre 1985: Trente cents (0.30\$).

Apprentis:

Zéro (0) à trois (3) mois: salaire minimum plus cinquante cents (0.50\$)

Trois (3) mois à six (6) mois: salaire minimum plus un dollar (1.00\$)

Six (6) mois et plus: taux de la classe.

Ces montants seront ajoutés au salaire existant ou au minimum prévu dans chaque classe.

ARTICLE 15.- SEMAINE REGULIERE DE TRAVAIL

15.01 La semaine normale de travail est de quarante (40) heures par semaine, huit (8) heures par jour, suivant l'horaire ci-après:

Equipe "A":

Entre sept heures (7h:00) et seize heures (16h:00).

Equipe "B":

Entre seize heures (16h:00) et vingt-quatre heures (24h:00).

Si une troisième (3ième) équipe devient nécessaire, une rencontre entre les parties devra avoir lieu pour établir une nouvelle cédule des heures.

15.02 La semaine normale de travail du gardien et du chauffeur de bouilloire est de quarante (40) heures par semaine, exécutées du lundi au samedi inclusivement, sans limite journalière.

15.03 Dans le cas d'interruption de travail pour quelque cause que ce soit, si un salarié est retenu à l'usine ou doit revenir à son travail dans la même demi-journée ( $\frac{1}{2}$ ), il sera payé pour le temps de telle interruption.

15.04 Tout salarié a droit à une (1) heure pour le repas du midi, entre douze heures (12h:00) et treize heures (13h:00). Toutefois, les salariés affectés aux opérations continues (vacuum,

- 15.04 suite.. roues et fusil automatique) auront droit à une (1) heure pour le repas du midi, entre onze heures trente minutes (11h:30) et treize heures trente minutes (13h:30).
- 15.05 Les heures de travail pourront être modifiées par les parties, en autant qu'il y ait entente.
- 15.06 L'Employeur pourra appointer un (1) ou des salariées sur des opérations qui ne peuvent être effectuées régulièrement sur une équipe, tel que prévu à la convention.
1. Le taux horaire du salarié ne sera pas affecté durant le temps qu'il effectue le travail, tel que requis.
  2. Le salarié recevra la prime requise telle que prévue à la convention lorsqu'il effectuera du travail qui chevauche sur une autre équipe.
  3. Le surtemps sera payé dès que l'horaire de huit (8) heures par jour sera complété.
  4. Le nombre de salariées, pour effectuer ce travail, ne devra pas dépasser vingt pour-cent (20%) des salariées à l'emploi de l'Employeur.
  5. L'ancienneté sera respectée pour assurer la continuité de ces opérations.

ARTICLE 16.- TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE

- 16.01 Sous réserve des dispositions contenues à l'article -15- " Semaine régulière de travail ", tout travail exécuté en dehors de l'horaire quotidien sera rémunéré au taux de salaire et demi, soit le salaire effectivement payé, majoré de cinquante pour-cent (50%).
- 16.02 Tout travail exécuté le dimanche doit être rémunéré au taux de salaire double, soit le salaire effectivement payé, majoré de cent pour-cent (100%). Toutefois, cette disposition ne s'applique pas aux gardiens.
- Nonobstant les dispositions ci-haut mentionnées, les salariées appelés au travail le dimanche, auront droit, pour travail exclusif à la mise en trempe, comme minimum de salaire, au

- 16.02 suite.. *taux de salaire et demi, soit le salaire effectivement payé, majoré de cinquante pour-cent (50%).*
- 16.03 *Tout travail supplémentaire exécuté en dehors de l'horaire quotidien, le sera par les salariés assujettis à la présente convention:*
- a. *En premier (1er) lieu, l'Employeur offrira ce travail à celui qui exécute régulièrement ce travail.*
  - b. *En deuxième (2ième) lieu, le travail sera offert au salarié le plus ancien du département, en autant qu'il est capable de remplir la tâche assignée.*
  - c. *En troisième (3ième) lieu, le travail sera offert au salarié le plus ancien partout dans les autres départements, en autant qu'il sera capable de remplir la tâche.*
  - d. *Tout travail supplémentaire sera payé au taux horaire moyen habituellement payé quotidiennement, majoré selon le paragraphe -16.01- ou -16.02-, selon le cas.*

ARTICLE 17.- JOURS FERIES

- 17.01 *Il n'y aura pas de travail les dimanches et les jours fériés et payés suivants:*
- *Le Jour de l'An*
  - *Le lendemain du Jour de l'An*
  - *Le Vendredi Saint*
  - *La Fête de la Reine*
  - *La Saint-Jean-Baptiste*
  - *La Confédération*
  - *La Fête du Travail*
  - *L'Action de Grâces*
  - *La veille de Noël (vingt-quatre (24) décembre)*
  - *Le Jour de Noël*
  - *La veille du Jour de l'An (trente et un (31) décembre).*
- 17.02 *Si l'un des jours fériés chômés et payés est cédulé un samedi ou un dimanche, il sera reporté au jour ouvrable suivant le dit congé. Si l'un des jours fériés chômés et payés est cédulé un mardi, mercredi ou jeudi, il sera reporté au vendredi suivant ou au lundi précédent, si ce jour est ouvrable ou à toute autre date convenue entre les parties.*
- 17.03 *Si un salarié est requis au travail un des jours chômés et*

17.03  
suite.

payés, il sera rémunéré comme suit: le salaire de la fête chômée plus le double du salaire régulier, pour toute heure ou partie d'heure exécutée durant ce jour. Cependant, les gardiens seront rémunérés au taux régulier de salaire pour tout travail exécuté durant l'un quelconque des jours chômés et payés, en plus du salaire de la fête chômée.

Le préposé à la mise en trempe, le mécanicien de machines fixes seront rémunérés au taux de salaire et demi pour tout travail exécuté durant l'un quelconque des jours de fêtes chômés et payés, en plus du salaire prévu pour le jour férié.

17.04

Ces jours fériés seront accordés à tout salarié ayant soixante (60) jours ouvrables ou parties de jours ouvrables pour l'Employeur et qui est au travail les jours cédulés de travail précédant et suivant tel jour férié et payé si ses services ont été requis.

Toutefois, les salariés en permis d'absence ou absents de l'usine, pour raison valable ou force majeure, les jours ouvrables précédant et suivant tels congés payés, pourront bénéficier du congé payé à la convention en de telles circonstances.

Tout salarié absent du travail, sans raison valable, le jour précédant et/ou le jour suivant la période de congés fériés cédulée durant la période des Fêtes, sera privé du paiement d'un jour férié.

17.05

Le salaire payé à l'occasion des congés chômés et payés, sera calculé au taux régulier du salaire de chaque salarié, sur la base d'une (1) journée normale de travail, mais ne sera jamais inférieur au salaire qu'aurait reçu le salarié s'il avait été au travail tel jour régulier de travail.

17.06

Les salariés absents de l'usine pour maladie, accident, permis d'absence ou à l'occasion d'une suspension pour manque de travail ou par suite de fermeture de l'usine, auront droit au paiement des jours de fêtes chômés indiqués au paragraphe -17.01- du présent article, qui surviendront au cours des quarante-cinq (45) jours ouvrables suivant ladite absence; cependant, le paiement de ces jours de fêtes sera versé lors de la première (1ère) paie qui suit leur retour à l'usine.

ARTICLE 18.- VACANCES

18.01 Tout salarié a droit chaque année à une période de vacances de trois (3) semaines consécutives, quelle que soit la durée de service pour l'Employeur.

18.02 Les vacances seront cédulées durant la période comprise entre la première (1ère) semaine complète de juillet et la première (1ère) semaine complète d'août de chaque année. Un avis de soixante (60) jours, et si possible de quatre-vingt-dix (90) jours, sera communiqué aux salariés par l'Employeur, les informant de la période de vacances.

18.03 1. Le tableau ci-après représente le nombre de semaines auxquelles un salarié a droit selon ses années de service, ainsi que la rémunération correspondante, sous réserve de -18.01-:

<u>ANNEES DE SERVICE</u>	<u>NOMBRE DE SEMAINES</u>	<u>REMUNERATION</u>
De zéro (0) mois à un (1) an:	deux (2) semaines	80 heures
De un (1) an à cinq (5) ans de service:	deux (2) semaines	80 heures
De cinq (5) ans à onze (11) ans de service:	trois (3) semaines	120 heures
De onze (11) ans à vingt-deux (22) ans de service:	quatre (4) semaines	160 heures
Vingt-deux (22) ans et plus de service:	cinq (5) semaines	200 heures

2. La rémunération des heures due pour les vacances sera calculée au taux horaire des six (6) semaines précédant les vacances.
3. Pour calculer la période de service continu d'un salarié, on prend comme référence la date du premier (1er) juin de chaque année.
4. Pour ce qui est de la prise de la quatrième (4ième) semaine de vacances pour les salariés y ayant droit, celle-ci sera prise durant la période de congés fériés de la fin de l'année.

Cependant, si le chauffeur de bouilloire a droit à cette

18.03-4)  
suite..

quatrième (4ième) semaine de vacances, dans ce cas, cette vacance sera accordée en n'importe quel temps de l'année, après avis du salarié de deux (2) semaines et entente de l'Employeur.

5. a. La cinquième (5ième) semaine est accordée en n'importe quel temps de l'année, le choix s'effectuant par ordre d'ancienneté, sans toutefois affecter les opérations normales de l'usine.
- b. Cependant, un salarié pourra demander de recevoir sa paie de la cinquième (5ième) semaine de vacances à son crédit, pour être versée en même temps que la paie prévue pour les trois (3) premières semaines de vacances, en autant qu'il en fasse la demande avant le quinze (15) du mois de juin.

18.04

La rémunération des vacances prévues au présent article sera la suivante:

Les salariés ayant moins d'un (1) an de service au premier (1er) juin de chaque année: à quatre pour-cent (4%) du salaire brut gagné durant la période comprise entre le premier (1er) juin et le trente et un (31) mai précédant les vacances.

18.05

- a. Toutefois, les salariés ayant plus d'un (1) an de service au premier (1er) juin de chaque année, mais qui ont travaillé moins de mille quatre cent quarante (1,440) heures au cours de la période de douze (12) mois précédant les vacances, auront droit, comme paie de vacances, pour chacune des semaines auxquelles ils ont droit, à deux pour-cent (2%) du salaire brut gagné entre le premier (1er) juin et le trente et un (31) mai précédant les vacances.
- b. Les absences de l'usine pour cause de maladie, accident et congés autorisés, sont reconnues aux fins des dispositions prévues à l'alinéa précédant, comme heures travaillées.
- c. Nonobstant les dispositions contenues au paragraphe précédant, le préposé à l'entretien et le chauffeur de bouilloire auront droit, comme paie de vacances, à quarante (40) heures de salaire gagné au cours des six (6) semaines précédant les vacances, pour chaque semaine auquelle ils ont droit, s'ils ont complété mille quatre cent quaran-

18.05-c)  
suite..

te (1,440) heures au cours de la période du premier (1er) juin au trente et un (31) mai précédant les vacances.

18.06

Tout salarié qui est congédié ou qui laisse le service de l'Employeur aura droit, comme indemnité de résiliation de contrat individuel de travail, à la paie de vacances, tel que prévu aux dispositions du paragraphe -18.03- du présent article, qui lui sera versée lors de sa paie de départ.

ARTICLE 19.- PAIE

19.01

La paie sera payable le jeudi avant-midi, si possible, de chaque semaine, par chèque. Si le jeudi est un jour chômé, la paie sera distribuée le jour précédant ou le jour suivant. Les détails suivants devront être communiqués aux salariés, avec leur salaire:

- a. Les nom et prénom du salarié.
- b. La date et la période de paie.
- c. Le taux de salaire.
- d. Le boni.
- e. Le temps supplémentaire.
- f. Les déductions faites.
- g. Le montant net payé.

ARTICLE 20.- TRAVAIL D'EQUIPE

20.01

Tout salarié affecté au travail d'équipe, autre que les salariés réguliers (équipe de jour), aura droit au supplément suivant:

Entre seize heures (16h:00) et vingt-quatre heures (24h:00):

Trente-cinq cents (0.35\$) l'heure.

Entre zéro heure (00h:00) et huit heures (8h:00):

Quarante cents (0.40\$) l'heure.

20.02

Si la production requiert l'établissement d'une équipe de nuit, l'Employeur s'engage, avant de mettre en vigueur cette équipe, à donner avis par écrit au Syndicat, au moins huit (8) jours ouvrables à l'avance et les parties se rencontreront pour discuter de l'application de telle équipe et de l'affectation des salariés à l'équipe suivant leur ancienneté.

ARTICLE 21.- CONGES DECES

21.01 Tout salarié ayant complété soixante (60) jours ouvrables de service pour l'Employeur aura droit, à l'occasion du décès des parents directs:

- a. A trois (3) jours de congé payé se terminant le jour des funérailles, dans le cas du décès de son conjoint (au sens de la Loi -126-), de son enfant, de son père, de sa mère et de ses parents adoptifs, si ces jours sont ouvrables.
- b. A une (1) journée de congé payé, soit le jour des funérailles, lors du décès de son frère, de sa soeur, de son beau-père, de sa belle-mère, de son beau-frère, de sa belle-soeur, de son grand-père, de sa grand-mère, si ce jour est ouvrable.

21.02 Ces congés de décès seront rémunérés de la même manière que pour les jours de fêtes chômés et payés prévus à l'article -17-.

ARTICLE 22.- MINIMUM DE QUATRE (4) HEURES

- 22.01
- a. Tout salarié soumis à la présente convention, appelé au travail et dont les services ne sont pas requis, à moins de cause fortuite hors du contrôle de l'Employeur, aura droit à quatre (4) heures de salaire à son taux régulier, à moins que ce salarié n'ait refusé de faire le travail demandé. Les dispositions de ce paragraphe s'appliquent à nouveau pour le début de la deuxième (2ième) moitié de la journée. Le nombre d'heures à être rémunérées ne devra pas dépasser les heures qui auraient été normalement travaillées.
  - b. Dans le cas de tempête ou autres causes analogues qui pourraient empêcher de cédule le travail régulier, tout salarié doit communiquer avec le surintendant de l'usine ou son contremaître. S'il est avisé par son supérieur immédiat que la journée de travail est cédulée, s'il se rend à l'usine, dans tel cas il aura droit à la garantie minimum de quatre (4) heures de salaire.
  - c. Si les autorités concernées par le transport en commun informent la population, que par suite d'événements majeurs le service de transport en commun doit être temporairement suspendu, dans ce cas, tout salarié sera libre de laisser son travail, après avis à son contremaître.

ARTICLE 23.- APPEL D'URGENCE

23.01 Tout salarié d'entretien et tout autre salarié appelés, en dehors de ses heures régulières de travail, à exécuter toute réparation d'urgence, auront droit à un minimum de deux (2) heures de travail rémunérées au taux de salaire et demi.

Cependant, si tel appel au travail se produit un dimanche, un minimum de deux (2) heures seront payées à taux double.

ARTICLE 24.- ANCIENNETE

24.01 Le droit d'ancienneté des salariés s'acquiert après une période de probation de soixante (60) jours ouvrables au service de l'Employeur. Après cette période de probation, l'ancienneté d'un salarié sera rétroactive à la date d'embauchage ou de réembauchage à compter de laquelle il a acquis de l'ancienneté.

24.02 Perte de l'ancienneté:

Le salarié perd son droit d'ancienneté dans les cas suivants:

- a. Abandon volontaire.
- b. Renvoi pour cause.
- c. Une absence de l'usine de plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs, sans donner avis et sans excuse raisonnable.
- d. Absence du travail par suite de mise à pied pour manque de travail, maladie et accident, pour une période excédant une (1) année. Cependant, cette période d'une (1) année pourra être extensionnée dans le cas de maladie ou d'accident nécessitant une longue convalescence à une période qui sera déterminée par les parties.

24.03 Un congé autorisé, selon les termes des dispositions de la présente convention, ne fait en aucun cas perdre le droit d'ancienneté.

24.04 Tout salarié promu à un poste administratif au sein de l'usine conserve ses droits d'ancienneté acquis. S'il revient à une fonction quelconque, partie de l'unité de négociation de

24.04  
suite..

cette convention, il aura droit à son ancienneté acquise antérieurement à sa promotion.

24.05

A la signature de la présente convention ainsi que le premier (1er) octobre de chaque année, l'Employeur doit afficher la liste d'ancienneté et en transmettre une copie au Syndicat; toute correction qu'un salarié ou le Syndicat peut vouloir y apporter, doit être demandée dans un délai de cinq (5) jours de cet affichage.

Tout salarié absent de l'usine, lors de l'affichage de la liste d'ancienneté, aura le droit de réclamer, dans les cinq (5) jours qui suivent son retour, les corrections justifiées à cette liste.

ARTICLE 25.- MESURES DISCIPLINAIRES

25.01

- a. Les parties conviennent que la suspension ou le congédiement sont des mesures disciplinaires susceptibles d'être appliquées par l'Employeur. Le salarié non satisfait de la suspension ou du congédiement qui lui est imposé (e), peut recourir à la procédure de griefs, tel que prévu aux articles -12- et -13- de la présente convention. En ces matières, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.
- b. L'Employeur, lorsqu'il impose une suspension de plus d'un (1) jour ou un congédiement, informe par écrit tout salarié des raisons qui le motivent à imposer une telle suspension ou un congédiement et en transmet copie au Syndicat local.

25.02

Prescription de droit:

1. Toute mention de mesure disciplinaire portée au dossier du salarié est retirée douze (12) mois après son imposition, à la condition qu'aucune autre mention de mesure disciplinaire similaire n'ait été portée à son dossier depuis ce temps.
2. Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée après trente (30) jours ouvrables de la naissance ou de la connaissance des faits ayant donné naissance à ce manquement ou de la connaissance de l'auteur de l'infraction, sauf dans le cas de vol ou de fraude où la période de trente (30) jours pourra être extensionnée pour permettre à l'Em-

25.02-2)  
suite..

ployeur de compléter sa preuve. De plus, une telle mesure disciplinaire ou un tel manquement effacé (e) du dossier du salarié ou imposé (e) après les délais ici prescrits, ne peut être invoqué (e) contre un salarié dans l'exercice de ses droits ou devant l'arbitre de griefs.

25.03

Consultation du dossier:

Tout salarié peut, après avoir pris rendez-vous, consulter son dossier, accompagné s'il le désire, de son représentant syndical et ce pour un maximum de deux (2) fois par année.

ARTICLE 26.- PROMOTION

26.01

Le terme " promotion " désigne le déplacement d'un salarié d'une opération à une autre opération comportant un classement plus élevé ou de meilleures conditions de travail.

26.02

Dans le cas de promotion, l'Employeur s'engage à accorder la préférence d'emploi selon les critères suivants:

- a. Au salarié sénior.
- b. Au salarié qui possède l'habileté et la compétence.

26.03

Les salariées qui désirent être transférés sur les opérations devenues vacantes, devront en informer leur contremaître.

L'Employeur devra faire connaître son choix au Syndicat et au salarié concerné.

Le salarié concerné, qui sera promu à l'opération vacante, bénéficiera d'un essai d'au moins quatre-vingts (80) heures consécutives et d'au plus deux cent quarante (240) heures.

Après sa période d'essai mentionnée à -26.03-, si le salarié désire retourner à son ancienne opération, il pourra le faire. Si l'Employeur juge que le salarié est incapable d'accomplir normalement cette opération, il en transmettra les raisons au Syndicat. Dans les cas où le salarié demeure à sa nouvelle opération ou retourne à son ancienne, il conserve tous ses droits prévus à la convention.

26.04

Tout salarié promu sur une opération de même classement ou

26.04  
suite..

de classement supérieur, sera rémunéré comme ci-après mentionné:

De la première (1ère) à la sixième (6ième) semaine qui suit sa promotion:

A quarante pour-cent (40%) de la différence entre le taux de l'opération qu'il exécutait avant sa promotion et le taux prévu pour la nouvelle opération.

A compter de la sixième (6ième) semaine jusqu'à la dixième (10ième) semaine:

A quatre-vingt pour-cent (80%) de la différence entre le taux de l'opération qu'il exécutait avant sa promotion et le taux prévu pour la nouvelle opération.

A compter de la dixième (10ième) semaine:

Au taux prévu pour l'opération.

ARTICLE 27.- MISE A PIED

27.01

Dans le cas de diminution de production, l'Employeur doit mettre à pied les salariés ayant le moins d'ancienneté, de manière à assurer aux salariés demeurant au travail, pour la première (1ère) semaine de telle diminution de production, une cédule de travail de trente-deux (32) heures par semaine. Après cette première (1ère) semaine, la cédule sera de quarante (40) heures par semaine.

Toutefois, si les exigences de la production requiert un minimum de main-d'oeuvre, rendant impossible la cédule de quarante (40) heures par semaine, dans cette éventualité et après entente des parties, la semaine régulière de travail pourra être réduite jusqu'à un minimum de trente-deux (32) heures par semaine.

27.02

Dans les cas de suspension ou de mise à pied pour manque de travail, l'Employeur s'engage à accorder la préférence au salarié qui possède le plus long état de service continu pour le compte de l'Employeur, en autant qu'il possède les exigences normales pour effectuer le travail requis.

27.03

Tout salarié qui prétendra avoir été injustement congédié ou suspendu, pourra soumettre un grief suivant la procédure

27.03 de griefs établie à l'article -12- de cette convention.  
suite.. Si le congédiement ou la suspension est reconnu (e) in-  
juste, il sera réintégré dans ses fonctions sans perte  
de salaire, autres avantages économiques et dans tous ses  
droits.

ARTICLE 28.- TRANSFERT

28.01 Tout salarié transféré sur une opération de classement in-  
férieur à sa classification régulière, ne subira aucun chan-  
gement de salaire.

28.02 Tout salarié transféré sur une opération de même classement  
ou de classement supérieur sera rémunéré suivant ce qui est  
prévu à l'article -26-.

28.03 Dans le cas d'absence due à la maladie ou à un congé autorisé  
par l'Employeur, le salarié appelé à remplacer la personne  
absente, pourra refuser d'être transféré s'il y a du travail  
à accomplir sur son opération régulière. Le refus d'effec-  
tuer le travail demandé ne devra pas avoir pour effet de ra-  
lentir la production.

ARTICLE 29.- PERIODE DE REPOS

29.01 Les salariés soumis à cette convention ont droit à une (1)  
période de repos de quinze (15) minutes durant l'avant-midi.

29.02 Une période de cinq (5) minutes sera accordée à la fin de cha-  
que période de travail pour permettre aux salariés de changer  
de vêtement et se laver.

ARTICLE 30.- DROITS ACQUIS

30.01 Les salariés qui antérieurement à la présente convention,  
jouissaient d'avantages monétaires supérieurs à ceux pré-  
vus à la présente, continuent de bénéficier de ces avantages.

ARTICLE 31.- ASSURANCE SOCIALE

31.01 Le plan d'assurance-vie, maladie, hospitalisation et indemni-  
té salaire en vigueur à la signature de la convention, sera  
maintenu.

31.02 Une copie de la police maîtresse sera transmise au Syndicat.

- 31.03 L'Employeur contribuera sur une base de cinquante pour-cent (50%) au paiement des primes du plan d'assurance sociale. La proportion payable par les salariés sera déduite sur leur paie, chaque semaine.
- 31.04 La participation au plan d'assurance sociale est obligatoire pour tous les salariés, suivant les dispositions de la police maîtresse.
- 31.05 Toute ristourne payable par la Commission d'Assurance-chômage du Canada à l'Employeur et aux salariés sera versée à l'Employeur en considération de sa participation au plan d'assurance sociale.
- Les ristournes et dividendes pour la partie payée par les assurés, s'il en est versés, serviront à payer les primes des salariés absents de l'usine pour maladie, accident ou suspension pour manque de travail.
- 31.06 Toute modification future au plan d'assurance sociale en vigueur pendant la durée de la présente convention, ne peut s'effectuer que du consentement mutuel des parties.

ARTICLE 32.- CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

- 32.01 L'Employeur convient d'aviser au préalable le Syndicat, mais dans un délai raisonnable vu égard aux circonstances, des changements technologiques qu'il entend effectuer ou de l'installation de nouvelles machineries susceptibles d'affecter sensiblement la main-d'oeuvre.
- Le Syndicat peut alors convoquer les représentants des parties pour discuter des circonstances de ces changements et plus particulièrement des mises à pied et des transferts pouvant en résulter, ainsi que de l'entraînement à donner aux salariés concernés.
- 32.02 Les salariés affectés par les changements technologiques majeurs ou par l'installation de nouvelles machineries auront la préférence sur les nouvelles opérations, compte tenu de leur compétence et de leur ancienneté, pourvu qu'ils aient les aptitudes requises pour se qualifier sur la ou les nouvelles opérations.
- 32.03 Tout salarié transféré sur une opération ou dans un autre département, par suite de changements technologiques, aura

- 32.03 suite.. droit, comme minimum de salaire, à l'équivalent de son salaire basé sur le salaire réel gagné au cours de la période de douze (12) mois précédant son transfert.
- 32.04 Dans le cas où le ou les changements technologiques nécessiteraient des mises à pied, ou de salariés qui refusent un transfert sur une nouvelle opération sans raison valable, tel que prévu au présent article, tout salarié ayant complété cinq (5) ans de service et plus pour l'Employeur aura droit comme paie de départ, à un montant égal à une (1) semaine complète de salaire rémunérée selon le taux de salaire réel qu'il recevait avant son départ, pour chaque année de service.

ARTICLE 33.- PROHIBITION DE REDUIRE LES SALAIRES

- 33.01 Les taux horaires prévus à cette convention ne pourront être réduits durant l'existence de cette convention.
- 33.02 Si le salarié formule une plainte sur la charge de travail, les parties conviennent de se rencontrer dans le but d'étudier la plainte du salarié. A défaut d'entente, une étude conjointe sur la charge de travail sera effectuée sur l'opération concernée. Par la suite, les procédures prévues aux articles -12- et -13- de la convention s'appliqueront.
- 33.03 La base qui servira aux deux (2) parties pour discuter ou appliquer la charge de travail ou la prime au rendement sera celle du B.I.T., soit le système à cent pour-cent (100%) plus une majoration de quinze pour-cent (15%).
- 33.04 Si l'Employeur veut établir un système boni ou de standard de charge de travail, une rencontre entre les parties intéressées sera convoquée, pour établir la charge et les taux avant l'établissement d'un tel système.

ARTICLE 34.- MESURES DE SECURITE - SANTE - BIEN-ETRE - HYGIENE

- 34.01 Principes généraux:
1. L'Employeur et le Syndicat reconnaissent leurs obligations mutuelles de travailler à la prévention, à la correction et à l'élimination de toutes conditions et pratiques dangereuses et malsaines.
  2. Il incombe à l'Employeur de prendre et d'observer les me-

34.01-2)  
suite..

sures prévues par les Lois du Canada et de la Province et les règlements passés en vertu d'icelles, pour assurer la sécurité, l'hygiène et le bien-être des salariés.

3. Le Syndicat convient de coopérer avec l'Employeur en encourageant et en accordant son appui à l'application de mesures de sécurité au travail.

34.02

- a. Lorsqu'un salarié est victime d'un accident de travail (tel qu'établi ou jugé par la Commission de Santé, Sécurité au Travail) sur les lieux de l'Employeur, il est secouru et aidé aussitôt que l'Employeur en est avisé et ce dernier doit faire tout le nécessaire pour aider l'accidenté et même le transporter (à ses frais) de l'endroit de l'accident chez un médecin, à une clinique ou à l'hôpital (si son état l'exige). L'Employeur paiera les frais de transport s'il y a lieu, mais sera remboursé par le salarié si ces frais sont couverts par la Commission de Santé, Sécurité au Travail. Il est entendu que les gains d'un accidenté ou ceux du salarié qui porte assistance à l'accidenté pour la période raisonnablement nécessaire pour traiter la blessure, ne sont pas affectés.
- b. Durant le temps que le salarié sera absent du travail, il sera compensé monétairement comme s'il était demeuré au travail pour la première (1ère) journée.
- c. Les quatorze (14) premiers jours d'absence en cas d'accident au travail, (tel qu'établi ou jugé par la Commission de Santé, Sécurité au Travail), seront compensés par l'Employeur.

34.03

Premiers secours:

L'Employeur doit organiser et maintenir un service de premiers secours (défini comme étant: trousse de premiers soins), pour ses salariés qui subissent des accidents. Ce service de premiers secours doit être en conformité avec les dispositions de la Loi.

34.04

Comité de Santé, Sécurité au Travail:

Un Comité ouvrier et patronal sur la Santé, Sécurité au Travail sera formé. Le Comité composé de deux (2) salariés nommés par le Syndicat et de deux (2) membres de la direction nommés par

34.04  
suite..

*l'Employeur, sera établi dans les trente (30) jours suivants l'entrée en vigueur de la présente convention.*

34.05

Fonctions du Comité:

*Le Comité aura pour fonctions:*

- 1. De conseiller la direction dans la promotion de la santé, sécurité et l'hygiène, mais non de faire l'étude des griefs.*
- 2. D'assurer une surveillance constante sur tous les aspects se rattachant directement à la santé, sécurité au travail.*

*Le président de ce Comité sera nommé par le Comité. Le Comité se réunira une (1) fois tous les mois, ou selon les besoins, sur demande de l'une ou l'autre des parties. La convocation à une assemblée sera produite par le secrétaire, incluant un ordre du jour, au moins une (1) semaine avant la réunion, le tout sans perte de salaire.*

ARTICLE 35.- DUREE DE LA CONVENTION

35.01

*La présente convention, une fois déposée conformément au Code du Travail du Québec, sera considérée en vigueur à compter du premier (1er) décembre 1985 jusqu'au trente (30) novembre 1986.*

35.02

*Chaque salarié au travail le premier (1er) décembre 1985 et encore au travail à la date de la signature de la présente convention, aura droit à un boni de signature de deux cent cinquante dollars (250.00\$).*

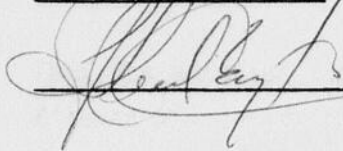
35.03

*Conformément aux dispositions du Code du Travail de la Province de Québec, tout avis de modification ou d'abrogation de cette convention devra être communiqué à l'autre partie, par écrit, dans un délai de pas plus de quatre-vingt-dix (90) jours précédant la date d'expiration de la présente convention.*

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé la présente convention par l'entremise de leurs représentants dûment autorisés à signer.

QUEBEC, ce. 19.....ième jour du mois de Février.....  
1986.

TANNERIE CANTIN INC



SYNDICAT DES EMPLOYES DE TANNERIES  
DE QUEBEC INC

Gaston Duchesneau

Christine Gadeau

Denis Chabot *prés*

APPENDICE "A"1. Taux minima de salaire:

<u>CLASSES</u>	<u>1ER DECEMBRE 1985</u>
Classe A	8.73\$
Classe B	8.23\$
Classe C	8.03\$

2. Tous les salariés recevront au moins trente cents (0.30\$) l'heure d'augmentation à compter du premier (1er) décembre 1985.

3. Classement des salariés:

Les salariés sont répartis en trois (3) classes, de la façon suivante:

Classe "A": pas moins de soixante pour-cent (60%) du total des salariés.

Classe "B": pas plus de vingt-cinq pour-cent (25%) du total des salariés.

Classe "C": pas plus de quinze pour-cent (15%) du total des salariés.

Les parties conviennent que le mécanicien de machines fixes, le préposé à l'entretien et le gardien sont considérés comme salariés de classe "A".

Le classement des salariés, à la signature de cette convention est celui présentement en vigueur.

Ce classement, une fois établi, ne pourra faire l'objet de modifications sans l'autorisation des parties.

Des modifications au classement pourront être faites périodiquement par les parties, dans les cas prévus aux articles -26- "Promotion", -27- "Mise à pied", -28- "Transfert" et lors d'embauchage de nouveau salarié.

APPENDICE "A" (SUITE)

3. Sont toutefois exclus des pourcentages, les salariés membres de la famille de l'Employeur.

4. Dispositions particulières:

L'Employeur qui, dans le cas de pénurie de travail, suspend un salarié dans l'exécution de son emploi ou opération, ne peut dans tel cas, faire exécuter cet emploi ou opération par un salarié de classement inférieur à celui suspendu.

5. Equipement:

a. L'Employeur fournit des bottes de caoutchouc, trois (3) paires par année, des tabliers de toile ou de caoutchouc, les gants ou mitaines de caoutchouc, de toile ou de coton, les imperméables et les outils nécessaires à l'exécution de leur travail, aux salariés pour qui ils sont nécessaires à leur travail.

b. L'Employeur fournit à chaque année à tous ses salariés, un montant de trente dollars (30.00\$) pour l'habillement nécessaire au travail. Ce montant est remis à l'anniversaire de la convention.

L'Employeur fournit un tablier de cuir au salarié qui en fait la demande.

APPENDICE "B"

L'Employeur s'engage à participer à la formation d'un Comité de Main-d'Oeuvre et à y participer. Ce Comité aura pour fonction d'analyser les forces et les faiblesses de l'entreprise et à y apporter les corrections nécessaires, dans le but de protéger les emplois. Le tout devra débuter dès le mois de mars 1985.