

DÉPÔT

Dépôt N°: **8 4 1 0 0 4 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

08799-9

Objet	<input checked="" type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-27296-01
Date	Signature 84-08-31	Réception 84-09-18	Durée	Du 84-08-15	Au 86-03-14	Nombre de salariés régis par la convention collective 34

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Salariés de Lennox Vaš (CSD) 1027 rue Pacifique Sherbrooke, Qué J1H 2G3	<input type="checkbox"/> Déposant Lennox Van Inc Case Postale 509 Route 108, Ch. Cookshire Lennoxville, Qué J1M 1Z6
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Fédération Démocratique de la Mé- tallurgie, des Mines et des Prod. Chimiques (CSD) Att.: M. Jean-Claude Simoneau 606 boul Simoneau Asbestos, Qué J1T 4P8	Région <u>05-00</u> Activité <u>3250 (5)</u> Affiliation <input checked="" type="checkbox"/> <u>9</u>

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

Remarques

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Diane Lauzon /sg <i>DL</i>	84-10-09

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

Ha. No. 18 1351

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

LENNOX-VAN INC.

ET

LE SYNDICAT DES SALARIES DE LENNOX-VAN (C.S.D.)

ET

LA FEDERATION DEMOCRATIQUE DE LA METALLURGIE,
DES MINES ET DES PRODUITS CHIMIQUES (C.S.D.)

15 AOUT 1984 - 14 AOUT 1986

ARTICLE 1

But de la convention

- 1.01 Cette convention est conclue dans le but de promouvoir des relations ordonnées entre la Compagnie et le Syndicat représentant ses salariés, de maintenir des conditions d'emploi et de travail qui soient justes et équitables pour tous en opérant l'entreprise de manière à favoriser à la limite du possible, la sécurité et le bien-être des salariés, l'économie et l'efficacité des opérations, la qualité du produit manufacturé, la propreté de l'usine et la protection de la propriété, et de prévoir un mécanisme juste et expéditif pour le règlement des griefs qui peuvent survenir entre les parties aux présentes.

PREMIERE PARTIE

Cette convention intervenue le ...15 août..... 1984 entre LENNOX-VAN INC. Lennoxville, Québec (ci-après appelée la "COMPAGNIE") d'une part, et le SYNDICAT DES SALARIES DE LENNOX-VAN (CSD) conjointement avec la FEDERATION DEMOCRATIQUE DE LA METALLURGIE, DES MINES ET DES PRODUITS CHIMIQUES (CSD) (ci-après appelé le "SYNDICAT") d'autre part, représentant les employés de la Compagnie, tel que défini à l'Article 2 de cette convention.

FAIT FOI QUE:

Il est mutuellement convenu par les présentes ce qui suit:

ARTICLE 2

Reconnaissance et juridiction

- 2.01 La Compagnie reconnaît le Syndicat comme agent négociateur exclusif pour et au nom des salariés inclus dans l'unité de négociation, pour tout ce qui regarde les salaires, les conditions de travail et autres sujets connexes.

2.02 Aux fins de cette convention et conformément au certificat d'accréditation émis par le Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre de la Province de Québec le 1er février 1984, l'unité de négociation comprend: "Tous les salariés au sens du Code du Travail à l'exception des employés de bureau".

2.03 Définition

Le mot "employé" ou "salarié" dans la présente convention, désigne exclusivement les personnes actuellement à l'emploi de la Compagnie Lennox-Van Inc. à Lennoxville, Québec, où qui le deviendront par la suite, tel que défini dans le certificat d'accréditation émis le 1er février 1984 par le Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre de la Province de Québec en faveur du Syndicat des Salariés de Lennox-Van (CSD).

ARTICLE 3

Interprétation

3.01 Les dispositions de cette convention doivent être lues et interprétées dans leur ensemble. Cependant, si une clause ou partie de clause devenait nulle suite aux dispositions d'une ordonnance, d'un décret ou d'une loi d'ordre public, cela ne doit en aucun cas affecter les autres dispositions de cette convention.

3.02 Si des dispositions obligatoires et d'ordre public de la Loi sur les Normes du Travail ou de la Loi sur la santé et la sécurité du travail du Québec ou de toute autre loi obligatoire et d'ordre public accordent des avantages supérieurs à cette convention, cette dernière est de ce fait amendée pour faire place à telles dispositions dès leur entrée en vigueur avec un délai de soixante (60) jours de calendrier, si la loi le permet.

ARTICLE 4

Droits de la direction

- 4.01 Le Syndicat reconnaît que la Compagnie détient les pouvoirs, fonctions et responsabilités reconnus comme appartenant habituellement à la gérance et qui ne sont pas restreints ou modifiés par les dispositions de cette convention.

ARTICLE 5

Discrimination

- 5.01 La Compagnie et le Syndicat s'engagent à ne pas faire de discrimination ou d'intimidation contre aucun salarié ou groupe de salariés pour cause d'activités syndicales prévues par la présente convention ou pour des motifs de nationalité, race, couleur, religion, sexe, croyance ou opinion politique ou lorsqu'il exerce un droit que lui donne la présente convention ou pour toute autre raison prévue dans une disposition d'ordre public, d'un décret, d'un arrêté en conseil, d'une loi fédérale ou provinciale.
- 5.02 Aux fins de la présente convention, le genre masculin comprend les deux sexes, à moins qu'il ne soit prévu autrement.

ARTICLE 6

Régime syndical

- 6.01 Les parties conviennent d'appliquer le régime syndical suivant:
- 6.02 Dès la signature de la présente convention, tout salarié doit, comme condition du maintien de son emploi, devenir et demeurer membre en règle du Syndicat, et autoriser la Compagnie à déduire sur sa paie

chaque semaine un montant égal à la cotisation syndicale.

- 6.03 Tout salarié embauché après la signature de cette convention doit, comme condition d'embauchage et de maintien de son emploi devenir et demeurer membre du Syndicat, et autoriser la Compagnie à déduire sur sa paie le droit d'entrée syndicale, et à chaque semaine un montant égal à la cotisation syndicale.

Dès son embauchage, la Compagnie lui fait signer une carte de demande d'adhésion au Syndicat et de retenue syndicale et la remet à un officier syndical avant le début de son emploi.

- 6.04 La Compagnie s'engage à déduire la somme de deux dollars (\$2.00) de droit d'entrée syndicale, pour tout nouveau salarié sur sa première paie, laquelle somme est envoyée au trésorier du Syndicat en même temps que la cotisation syndicale; par la suite, il est sujet à la clause 6.05.

- 6.05 La Compagnie s'engage à déduire de la paie de tout salarié régi par la présente convention, un montant égal à la cotisation syndicale déterminée par le Syndicat, pour en faire remise chaque mois au trésorier de ce dernier, entre le premier (1er) et le quinze (15) du mois suivant. Cette remise est accompagnée d'une liste indiquant le nom et le montant payé par chaque salarié.

- 6.06 Le Syndicat informe la Compagnie, par écrit, du montant de la cotisation syndicale à être ainsi retenu chaque semaine.

- 6.07 Au cours du mois de février de chaque année, la Compagnie remet au Syndicat une liste indiquant le nom et le montant total de la cotisation syndicale payée durant l'année précédente par chaque salarié.

De plus, la Compagnie indique sur le TP4 de chaque salarié dans la case appropriée aux cotisations syndicales, le montant total retenu durant l'année civile précédente.

- 6.08 Malgré ce qui précède dans cet article, la Compagnie n'est pas tenue de congédier un salarié expulsé du Syndicat ou non admis membre par ce dernier, à la condition qu'il continue de payer un montant équivalent à la cotisation syndicale.

ARTICLE 7

Représentation syndicale

- 7.01 Si le Syndicat requiert les services d'un conseiller technique syndical, la Compagnie, à la demande de l'un des représentants du Syndicat, s'engage à le recevoir dans ses bureaux, sur rendez-vous, pour la négociation et pour tout ce qui concerne l'application de la convention.

ARTICLE 8

Absence pour activités syndicales

- 8.01 Au début de chaque année de calendrier, le Syndicat remet à la Compagnie la liste des noms des officiers et délégués syndicaux. Egalement, le Syndicat informe la Compagnie, sans délai indu, de toute modification à cette liste.
- 8.02 La Compagnie accorde à un nombre maximum de deux (2) délégués ou officiers du Syndicat, un permis d'absence de l'usine pour leur permettre de s'occuper des affaires du Syndicat.
- 8.03 a) La Compagnie paie le salaire effectivement perdu pour les journées complètes ou partielles où une réunion est cédulée entre la Compagnie et le Syndicat concernant les arbitrages, les négociations, les enquêtes sur les griefs et le règlement des griefs. Dans ces cas, le nombre de personnes est limité à deux (2) au Comité des relations et aux négociations du contrat de travail, ainsi que pour les arbitrages.

- 8.03 b) A la demande écrite du Syndicat, l'Employeur accorde une permission d'absence à des salariés, à leur frais, choisis par le Syndicat pour participer à des activités syndicales, pour un nombre de jours ouvrables par année de convention selon les proportions suivantes:

Si le nombre de salariés est de:

1 à 25	:	5 jours
26 à 50	:	10 jours
51 et +	:	15 jours

- 8.04 Un salarié s'occupant des affaires du Syndicat ne se voit privé de l'un ou l'autre des droits établis par la présente convention.
- 8.05 Le Syndicat convient que ses dirigeants et ses membres doivent faire dans l'usine durant les heures de travail, aucune autre activité syndicale que celles permises par la présente convention. En dehors des heures de travail, les vestiaires peuvent servir à la signature des documents syndicaux.
- 8.06 La Compagnie met à la disposition du Syndicat une salle de conférence. Cette salle de conférence est utilisée par les officiers syndicaux pour compléter leur enquête sur les griefs avec le ou les plaignants.

ARTICLE 9

Mesures disciplinaires

- 9.01 Un salarié suivant la gravité de l'offense est passible d'avertissement verbal, d'avertissement écrit, de suspension ou de congédiement pour infraction qui serait contraire aux règlements de la Compagnie.
- 9.02 a) Copie de tout avertissement écrit dont un exemplaire est envoyé au salarié avant qu'il ne quitte l'usine et ceci en présence du représentant syndical du département, ou en l'absence du représentant, tout autre officier du Syndicat doit agir par intérim.

- 9.02 b) Aucun avertissement verbal n'est inscrit au dossier d'un salarié et ne peut être invoqué contre lui dans l'exercice de ses droits. L'avertissement verbal doit être donné au salarié impliqué et non devant un groupe de salariés.
- 9.03 Le fait qu'un salarié signe une formule d'avertissement ne signifie aucunement une admission des faits rapportés, mais uniquement un accusé de réception.
- 9.04 Un avertissement écrit ou un avertissement verbal ne peut être invoqué contre un salarié pour fins de suspension ou de congédiement après huit (8) mois de la date où l'avertissement écrit ou verbal a été donné.
- 9.05 a) La Compagnie convient de ne pas appliquer de suspension ou congédiement avant d'avoir averti préalablement le salarié au moins une fois par écrit, à moins que ce soit pour une offense majeure.
- b) Si, pour des raisons disciplinaires, un salarié doit être renvoyé des lieux de travail, la Compagnie doit faire en sorte que, si le salarié le demande, il puisse voir un représentant du Syndicat avant de quitter l'usine et ce, dans un endroit désigné à cette fin par la Compagnie.
- 9.06 Toute divergence de vue concernant l'interprétation ou l'application du présente article est sujet à la procédure des griefs et les pouvoirs de l'arbitre sont ceux énumérés à l'article 100.12 du Code du Travail du Québec (L.R.Q. C-27).

ARTICLE 10

Affichage d'avis

- 10.01 La Compagnie convient de mettre à la disposition du Syndicat un tableau près de l'horloge de pointage

pour y afficher des avis d'information de nature syndicale émanant du Syndicat des Salariés de Lennox-Van (C.S.D.).

ARTICLE 11

Délégué de section

- 11.01 Les salariés sont représentés sur ce comité par les trois (3) membres du comité exécutif du Syndicat ainsi que par un (1) délégué de département, choisis par les salariés en assemblée générale du Syndicat.
- 11.02 Un délégué de section ou membre de l'exécutif doit, dans la mesure du possible, s'acquitter de sa fonction syndicale sans nuire aux opérations de l'usine. Lorsque pour les besoins de sa fonction, il doit quitter son poste de travail, il informe dans un premier temps son contremaître du problème qui l'occupe. Ensuite, il demande l'autorisation de quitter son poste de travail. Dans le cas où le contremaître refuse de libérer un délégué ou un membre de l'exécutif et dans l'éventualité d'un grief relatif à ce refus, la Compagnie assumera le fardeau de la preuve d'établir les raisons du refus.
- 11.03 Dès leur nomination, le nom des délégués de section est affiché sur le tableau désigné à cette fin par la Compagnie.
- 11.04 Dans tous les cas précités, un membre de l'exécutif peut agir en remplacement du délégué de section en cas d'absence ou de non disponibilité de ce dernier.
- 11.05 Le délégué de section ou membre de l'exécutif ne subit pas de perte de salaire pour le temps ainsi autorisé pour lui permettre d'exercer ses fonctions à l'usine.

ARTICLE 12

Comité de relations ouvrières

- 12.01 Les parties conviennent de nommer des représentants qui formeront le comité conjoint de relations ouvrières.
- 12.02 Les salariés sont représentés sur ce comité par les trois (3) membres du comité exécutif du Syndicat ainsi que par un (1) délégué de département, choisis par les salariés en assemblée générale du Syndicat.
- 12.03 Les représentants du Syndicat sur ce comité sont autorisés à discuter et à régler avec la Compagnie, pour et au nom des salariés, toutes les questions qui relèvent de l'application des dispositions de la présente convention, ainsi que toutes autres questions non prévues. De plus, les règlements de l'usine sont discutés à ces rencontres.
- 12.04 Les réunions du Comité de relations ouvrières ont lieu, sur demande, de l'une ou l'autre des parties et ce, en autant que possible durant les heures normales de travail.
- 12.05 En plus des représentants du Syndicat, le conseiller technique de ce dernier a le droit d'assister comme représentant officiel, à toute réunion du comité qui a pour but de discuter et de régler les questions mentionnées à 12.03. Dans un tel cas, le Syndicat en informe la Compagnie à l'avance.

ARTICLE 13

Procédure de griefs13.01 Définition

Le terme "grief" signifie toute mécontente relative

à l'interprétation ou à l'application de cette convention collective.

13.02 Tout salarié qui se croit lésé dans ses droits peut, après en avoir discuté avec son contremaître, seul ou accompagné de son représentant syndical, soumettre son grief pour enquête et règlement en conformité avec la procédure établie ci-après.

13.03 Première étape:

Le salarié, accompagné du délégué syndical de sa section, soumet directement son grief, par écrit, au contremaître de son département dans les quinze (15) jours de l'évènement qui y a donné naissance. La décision du contremaître doit être rendue, par écrit, dans les trois (3) jours suivant la soumission du grief.

13.04 Deuxième étape:

Si le grief n'est pas réglé à l'étape prévue à la clause 13.03 qui précède, il doit être soumis dans les trois (3) jours, suivant la décision du contremaître, par le délégué de section, accompagné ou non du salarié concerné, au directeur de la production ou son représentant. Ce dernier doit rendre sa décision, par écrit, dans les trois (3) jours suivants.

13.05 Troisième étape:

Si le grief n'est pas réglé à l'étape prévue à la clause 13.04 qui précède, il est soumis, par le délégué de section, au directeur général ou à son représentant dans les trois (3) jours suivant la décision du directeur de la production. Le directeur général ou son représentant doit rencontrer le Comité de relations ouvrières dans les cinq (5) jours suivants pour enquêter et discuter du grief. Le directeur général ou son représentant doit donner sa réponse, par écrit, dans les dix (10) jours suivant l'ajournement de cette rencontre.

13.06 Quatrième étape:

Si le grief n'est pas réglé à l'étape à la clause 13.05 qui précède, il peut être référé à l'arbitrage dans les quatorze (14) jours suivant la décision du directeur général ou de son représentant. L'arbitre est choisi parmi les personnes suivantes:

Jean-Paul Lemieux	Sherbrooke
Jean-Louis Dubé	Sherbrooke
J. Marcheterre	Sherbrooke
Gilles Blais	Sorel

- 13.07 La décision de l'arbitre est finale et lie les deux (2) parties et doit être appliquée dans les quinze (15) jours suivant sa communication aux parties, sauf si autrement prévue.
- 13.08 L'arbitre doit décider du grief selon les dispositions des présentes et en aucun cas il est autorisé à ajouter, changer ou modifier, amender ou écarter une des clauses de cette convention, ou d'y substituer toute nouvelle clause, ou de rendre une décision incompatible ou inconciliable avec ses termes. Les pouvoirs de l'arbitre sont ceux énumérés à l'article 100.12 du Code du travail du Québec (L.R.Q. C-27).
- 13.09 Les délais et la procédure énoncés dans le présent article sont de rigueur et le grief est considéré comme abandonné s'il n'est pas présenté à l'étape suivante et comme accepté suivant la demande s'il n'y a pas de réponse donnée dans les délais prévus.
- 13.10 Une erreur technique dans la soumission écrite d'un grief n'entraîne pas son annulation.
- 13.11 Les délais mentionnés dans le présent article ne comprennent pas les samedis, les dimanches et fêtes prévus dans la convention ainsi que les vacances et absences non prévues des personnes directement impliquées par le grief.
- 13.12 La Compagnie et le Syndicat peuvent, par entente écrite, modifier les délais prévus au présent article.

- 13.13 Tout règlement des griefs intervenu, par écrit, entre les parties est final et lie les parties.
- 13.14 Les parties partageront également le coût des services du Président du Tribunal ou de l'arbitre unique.
- 13.15 Advenant un grief de groupe concernant l'ensemble des salariés ou plusieurs salariés répartis dans différents départements ou encore 50% des salariés d'un même département, le grief peut être soumis directement, par écrit, au directeur général ou son représentant, par le Syndicat, dans les quinze (15) jours ouvrables de l'évènement qui y a donné naissance.
- 13.16 Si la Compagnie ou le Syndicat se croit lésé dans les droits que la présente convention lui reconnaît, elle (il) peut soumettre un grief dans les quinze (15) jours ouvrables suivant l'évènement qui y a donné naissance, en écrivant au directeur général ou son représentant ou au secrétaire du Syndicat suivant le cas, lequel doit donner une réponse dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception du grief. A défaut de décision écrite soit par la Compagnie ou le Syndicat suivant le cas, ou s'il n'y a pas entente, le grief peut être soumis à l'arbitrage dans les quatorze (14) jours suivants.
- 13.17 Dans le cas d'une suspension ou d'un congédiement, le fardeau de la preuve incombe à la Compagnie.

ARTICLE 14

Ancienneté

- 14.01 L'ancienneté désigne la durée de service continu d'un salarié au service de la Compagnie.
- 14.02 Pour acquérir le droit d'ancienneté; un nouvel employé devra être à l'emploi de la Compagnie durant soixante-dix (70) jours de calendrier à titre d'employé à l'essai, sans statut d'ancienneté. Au terme de cette période d'essai, si l'employé est considéré comme satisfaisant, son ancienneté rétroagira au

jour de son embauchage.

- 14.03 a) Au cours de sa période d'essai, un nouveau salarié est régi par les dispositions de cette convention. Cependant, s'il est congédié, il ne peut soumettre son cas comme grief.
- b) Lors de l'embauchage de nouveaux salariés, la préférence est accordée à ceux qui, avant d'avoir complété leur période de soixante-dix (70) jours de calendrier avaient été mis à pied.
- c) La Compagnie peut embaucher des étudiants pour la période des vacances, cependant ceux-ci ne doivent pas être la cause de déplacement, rétrogradation ou mise à pied. Il n'y a aucun étudiant d'embauché tant qu'il y a des salariés sur la liste de rappel qui sont disponibles.

14.04 Accumulation de l'ancienneté

Lors du retour au travail à la suite d'une mise à pied, l'ancienneté d'un salarié est considérée comme continue.

- 14.05 Toute l'ancienneté d'un employé sera annulée pour l'une ou l'autre des raisons suivantes:
- a) Il quitte volontairement son emploi.
- b) Il est congédié pour une juste cause et n'est pas réinstallé après entente entre les parties ou selon les dispositions de cette convention.
- c) Après une mise à pied de douze (12) mois ou plus.
- d) S'il est mis à pied et fait défaut de reprendre le travail dans les sept (7) jours ouvrables de la réception d'un avis de rappel envoyé à sa dernière adresse connue, par courrier recommandé. La Compagnie fera parvenir au Syndicat une copie de toute lettre de rappel et ce, en même temps que l'original est envoyé au salarié rappelé.

- 14.05 e) S'il est absent pour cause de maladie et accident autre que maladie industrielle et accident de travail pour plus de douze (12) mois.
- f) S'il est absent pour cause de maladie industrielle et / ou accident de travail pour plus de dix-huit (18) mois.

Cas spécial

Le salarié qui est promu hors de l'unité pour une période de plus de six (6) mois, est confirmé dans sa fonction et ne peut revenir dans l'unité de négociation.

Le salarié peut revenir à l'unité de négociation dans les cas suivants et selon la procédure ci-après établie.

- a) Le salarié a droit de retourner à son emploi antérieur sans préjudice aux droits qu'il avait au moment où il a accepté la promotion, s'il n'est pas satisfait de l'emploi pendant sa période d'essai de six (6) mois.
- b) Si la Compagnie n'est pas satisfaite du salarié, celui-ci est retourné à son emploi antérieur pas plus tard que six (6) mois après la date de sa promotion.

14.06 Liste d'ancienneté

- a) Au cours des négociations de la présente convention, la Compagnie s'engage à fournir au Syndicat une liste complète du nom des salariés faisant partie de l'unité de négociation en y spécifiant: Nom, adresse, no. de téléphone, numéro d'assurance sociale, date d'embauche, taux horaire et fonction.
- b) La Compagnie fournit cette liste deux (2) fois par année, soit les 1er mai et 1er décembre de chaque année.

- 14.06 c) Le salarié doit fournir à la Compagnie tout changement d'adresse et numéro de téléphone dans les dix (10) jours du ou des changements.

ARTICLE 15

Application de droit d'ancienneté

- 15.01 a) Les parties conviennent d'accorder la préférence au salarié qualifié ayant le plus d'ancienneté dans tous les cas de:
- i) Promotion.
 - ii) Réduction d'équipe et mise à pied, rétrogradation, fermeture de classification.
 - iii) Permutation, déplacement.
 - iv) Rappel au travail suite à une mise à pied.
- b) Aux fins de la présente convention, un salarié qualifié est celui qui peut avec un rendement normal remplir la fonction concernée après une période d'entraînement de dix (10) jours de travail sur la fonction.
- 15.02 Lorsque l'ancienneté est égale, le salarié le plus âgé est considéré.
- 15.03 La décision de la Compagnie quant à l'habilité de l'employé à rencontrer les exigences normales de la tâche prévaudra à moins qu'il ne soit établi suivant la "procédure des griefs" que cette décision n'est pas conforme à la réalité.
- 15.04 Le salarié demeure sur la liste de rappel suite à une mise à pied pour une période de un (1) an.
- 15.05 Les parties conviennent qu'il n'y a qu'une seule ancienneté, et c'est l'ancienneté d'usine.

ARTICLE 16

Affichage

16.01 Dans le cas d'un emploi vacant ou de la création d'un nouvel emploi, la Compagnie s'engage à afficher selon la procédure suivante avant de le combler.

- a) Tout emploi vacant temporairement qui doit être rempli et que l'on peut considérer comme devant durer plus de quatre (4) semaines doit être affiché en spécifiant qu'il est temporaire et en indiquant sa durée.
- b) Chaque emploi vacant est affiché pour cinq (5) jours de travail consécutifs sur le tableau prévu à cette fin. Les informations suivantes doivent apparaître sur la formule d'emploi vacant.
 - Titre et taux de l'emploi.
 - Exigences de base.
 - Date d'expiration de l'affichage.

Pour être considéré, tout candidat doit faire application en signant sur la formule fournie par la Compagnie et une copie sera remise au salarié et au Syndicat.

- c) La Compagnie établit son choix d'après l'article 15 de la convention.
- d) Le choix est annoncé aussitôt que possible mais pas plus tard qu'une semaine après l'expiration de la période d'affichage. Le salarié doit être placé à son nouvel emploi sans délai non motivé.
- e) Le nom, la date de sélection et l'ancienneté du candidat choisi sont affichés pour une période de cinq (5) jours de travail consécutifs.
- f) Une copie de chaque affichage et le choix du candidat sont envoyés au Syndicat.
- g) Si le candidat choisi trouve l'emploi insatisfaisant, il peut retourner à son ancien emploi dans les dix (10) jours de travail qui suivent son entrée sur cet emploi.

- 16.01 h) Si la Compagnie trouve que le candidat choisi ne donne pas un rendement satisfaisant, elle peut le retourner à son ancien emploi entre le onzième (11ième) et le vingtième (20ième) jour qui suit la date où il a commencé sur cet emploi. S'il y a contestation, le fardeau de la preuve incombe à la Compagnie.
- i) Le salarié sélectionné par la Compagnie suite à un affichage d'emploi, lequel est contesté par un autre salarié, garde le statut temporaire sur l'emploi pour la durée des procédures de griefs. Dans le cas où le plaignant aurait gain de cause, le salarié choisi antérieurement retourne sur son ancien emploi, et il en est de même pour tous ceux qui auraient été déplacés suite à cette promotion.

- 16.02 Les salariés absents du travail pour toutes les raisons prévues à la convention collective peuvent afficher sur un emploi vacant par l'entremise d'un autre salarié.

La Compagnie doit aviser les salariés absents du travail pour cause par lettre; une copie de cette lettre est envoyée au Syndicat.

- 16.03 En cas de mise à pied, la Compagnie doit aviser les salariés concernés en leur donnant un avis minimum de cinq (5) jours ouvrables à l'avance.
- 16.04 Tout salarié assujetti à la présente convention et remplissant temporairement, à la demande de la Compagnie un emploi couvert par la convention, autre que celui qu'il occupe habituellement, recevra pour ce travail le même salaire qu'il reçoit habituellement. Cependant pour compenser cette mobilité, un bonus de \$50.00 sera versé à tous les employés à la fin de chaque année de convention.

Pour les fins de la présente clause, le mot "temporairement" signifie pas plus de trois (3) heures par jour.

ARTICLE 17

Prime d'équipe

- 17.01 La Compagnie paie un différentiel horaire pour les heures travaillées sur le quart du soir comme suit:

Quart du soir: \$0.30 de l'heure.

ARTICLE 18

Heures de travail et surtemps

- 18.01 A moins d'entente contraire entre les parties, les heures quotidiennes et régulières de travail sont réparties comme suite:

La semaine normale de travail est de quarante (40) heures, du lundi au vendredi inclusivement.

Fibre de verre: 7:00 hre a.m. à 3:30 hre p.m.

Assemblage et pièces: 8:00 hre a.m. à 4:30 hre p.m.

Equipe de nuit: 3:00 hre p.m. à 1:30 hre a.m.
Pour quatre (4) jours, du lundi au jeudi inclusivement.

Une période d'une demi-heure par jour sera prévue pour le repas au frais du salarié.

- 18.02 Une période de quinze (15) minutes de repos par demi-quart de travail est prévue au frais de l'employeur.

- 18.03 Le taux de surtemps se définit comme une fois et demi (1 1/2) le taux régulier et s'applique dans les circonstances suivantes:

- a) Temps de travail fait précédent immédiatement le quart normal de travail cédulé qui débute avec le quart de jour ou de soir le lundi.

- 18.03 b) Temps de travail fait durant la journée de congé le samedi.
- c) Les heures en surplus de la journée normale de travail.

Pour ce qui est du travail accompli par un salarié le dimanche ainsi qu'un jour férié tel que reconnu dans la présente convention, celui-ci est rémunéré au taux de temps double.

ARTICLE 19

Jours fériés

19.01 Jours fériés:

1984-85

1985-86

Jour de l'An
 Le lendemain du Jour de l'An
 Vendredi Saint
 St-Jean-Baptiste
 Confédération
 Fête du Travail
 Action de Grâces
 Veille de Noël
 Jour de Noël
 Le lendemain de Noël
 La veille du Jour de l'An

- 19.02 En aucun cas, le salaire du salarié ne sera moindre que le taux horaire de sa classification multiplié par le nombre d'heures de son horaire normale de travail et ce, pour chaque jour de fête (Ref.: Article 18).

Ont droit à ce bonus, les salariés qui ont travaillé au moins sept (7) heures sur le quart précédent la fête et au moins sept (7) heures sur le quart suivant la fête et pourvu qu'ils soient à l'emploi de la Compagnie depuis pas moins de trente (30) jours.

Ont également droit aux congés payés, les salariés qui sont absents pour les raisons suivantes: Maladie industrielle, accident de travail pourvu qu'ils soient à l'intérieur de trente (30) jours de calendrier précédant la fête et que ce jour de congé ne soit pas payé par la C.S.S.T.

ARTICLE 20

Permis d'absence au décès d'un parent et naissance d'enfants

- 20.01 a) A la demande d'un salarié, un permis d'absence payé lui est accordé quand une mortalité ou des mortalités surviennent dans sa proche parenté en considération de ce qui suit:

Le salarié au travail a droit à une absence de trois (3) jours ouvrables payés lors du décès de son père, de sa mère, de son frère, de sa soeur, de son conjoint légal, de son enfant, du beau-père ou belle-mère.

- b) Lors du décès de son beau-frère, belle-soeur, grand-père et grand-mère, le salarié a droit à un (1) jour payé, soit le jour des funérailles.
- c) Les congés prévus à a) et b) ci-haut sont payés par l'Employeur s'ils coïncident avec des jours ouvrables pour le salarié concerné entre le jour du décès et celui des funérailles.
- d) Parmi les jours de congés précités, l'un doit avoir lieu le jour des funérailles.
- e) A la demande d'un salarié, une journée lui est accordée et payée à l'occasion de la naissance ou de l'adoption légale d'un enfant et cette journée est prise au gré du salarié dans la période de quarante-huit (48) heures de l'évènement ou dans la journée où la mère obtient son congé de l'hôpital.
- f) Un salarié peut s'absenter du travail pendant une journée, sans réduction de salaire, la journée de son mariage.

ARTICLE 21

Vacances

- 21.01 Les employés recevront des périodes de vacances et une paye de vacances selon l'échelle suivantes:
- a) Moins d'un an de service, selon la loi.
 - b) 1, 2, 3 et 4 ans de service - 2 semaines à 5%.
5 ans et plus - 3 semaines à 6%.
 - c) Le pourcentage sera calculé sur le salaire gagné et ce chèque sera remis le jour de la paye précédent immédiatement chaque période de vacances.

La période de référence court du 1er mai au 30 avril.

- 21.02 La semaine de vacances est de sept (7) jours consécutifs débutant à 00.01 heure le dimanche et se termine le samedi à 23:59 heure. Par entente, entre un salarié et son contremaître, une semaine de vacances peut débuter à un autre moment de la semaine mais elle doit toujours être de sept (7) jours consécutifs.
- 21.03 La Compagnie reconnaît au salarié le droit de se servir de son ancienneté pour choisir les dates de ses semaines de vacances en procédant par classification et par quart.

ARTICLE 22

Salaires

- 22.01 La Compagnie convient de payer, et le Syndicat convient d'accepter, pour la durée de cette convention, les augmentations de salaires suivantes à tous les salariés à l'emploi de la Compagnie, en date du 15 août 1984, et pour ceux qui le deviendront par la suite.

- 22.01 - 15 août 1984 - \$0.40 l'heure.
- 1 avril 1985 - \$0.40 l'heure.
- 1 octobre 1985 - \$0.15 l'heure.
- 1 février 1986 - \$0.10 l'heure.

ARTICLE 23

- 23.01 Toutes les clauses de cette convention qui seraient contraires à une disposition d'ordre public, d'un décret, d'un arrêté en conseil, d'une loi fédérale ou provinciale actuellement en vigueur ou qui le deviendrait, seront considérées nulles et de nul effet sans affecter la validité des autres clauses de cette convention.

ARTICLE 24

Durée de la convention

- 24.01 La présente convention avec tous ses amendements, après avoir été déposée au Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre, prend effet le quinze (15) août 1984 et reste en vigueur jusqu'au 14 août 1986 inclusivement.

Les annexes font parties intégrantes de la convention collective.

- 24.02 Si les négociations, en vue de revision ou modifications de cette convention, s'étendent au-delà des délais fixés par le Code du Travail du Québec, la présente convention sera considérée après cette date comme un contrat provisoire qui demeurera en vigueur jusqu'à la mise en application du nouveau contrat ou jusqu'à la date où l'une ou l'autre des parties se prévaut de leur droit légal acquis suivant les prévisions de l'article 58 du Code du Travail du Québec.

"ANNEXE A"

- 1.- Il est convenu que la Compagnie paie rétroactivement au 15 août 1984, dans les deux (2) semaines de la signature de la convention, les ajustements reliés au salaire ainsi que le montant forfaitaire.
- 2.- Pour ce qui est du montant forfaitaire, le calcul se fait à partir de la somme de \$150.00 et basé sur le nombre d'heures travaillées entre le 1er février 1984 et le 1er août 1984; incluant les deux (2) semaines de fermeture pour le calcul des heures travaillées.
- 3.- Le taux d'embauche est de \$5.00 l'heure; après soixante-dix (70) jours de calendrier, le salarié reçoit une augmentation de \$0.25 l'heure. Par la suite, les augmentations prévues dans la convention collective s'appliquent.
- 4.- Comité de productivité

Lors des négociations, l'Employeur et le Syndicat s'entendent pour la mise sur pied d'un comité paritaire dit: "Comité de productivité". Il est entendu entre les parties que le salaire perdu par le représentant désigné par le Syndicat des Salariés de Lennox-Van (C.S.D.) sera remboursé intégralement par l'Employeur pour les réunions du dit comité.
- 5.- La Compagnie fournit gratuitement aux salariés des lunettes de sécurité.
- 6.- La Compagnie fournit \$100.00 par année de convention à chaque salarié travaillant au fibre de verre et ayant atteint sa permanence pour l'achat de linge et sur présentation de facture.
- 7.- La Compagnie fournit \$50.00 par année de convention aux employés portant des verres correcteurs. Le versement se fera à l'anniversaire de la signature de la convention et l'employé devra avoir atteint sa permanence.

- 8.- La Compagnie permet aux salariés de quitter leur travail cinq (5) minutes avant la fin de leur quart afin de se laver. Des endroits appropriés sont mis à la disposition des salariés.

- 9.- La Compagnie met à la disposition des salariés un endroit pour manger ainsi qu'un endroit pour se changer et laisser leur habillement.

"ANNEXE B"

Le travail devant normalement être fait par les salariés régis par la convention collective sera exécuté par les employés non régis par cette convention dans les circonstances suivantes seulement:

- 1.- Pour fin d'enseignement ou de formation professionnelle.
- 2.- Pour l'accomplissement direct de travail de nature expérimentale ou pour des fins de familiarisation avec les nouveaux équipements, sans être affectés à la production.

Chef d'équipe

Le Syndicat reconnaît qu'il y a un (1) chef d'équipe sur le quart du soir seulement et celui-ci supervise le travail des salariés, mais ne peut donner de mesures disciplinaires.

- Un salarié qui se rapporte au travail tel que prévu sans avoir été auparavant avisé de ne pas se rapporter et pour qui il n'y a pas de travail disponible, sera payé pour quatre (4) heures de travail au taux de sa tâche.

"ANNEXE C"

Fonctions des salariés à l'emploi de Lennox-Van en date du 1er août 1984.

FONCTIONS

BOISVERT Guy	Assembleur
BEAUDRY Louise	"
HOTTE Mario	"
DUPRE Normand	"
NADEAU Normand	"
JOLIN Marcel	"
VERMETTE Normand	"
ROY Gaétan	"
BOISCLAIR Benoît	"
DESMARAIS Jean-Yves	Réparateur Fibre de verre
TREMBLAY Alain	Réparateur Fibre de verre
FORTIER Mario	Soudeur
DION Luc	Soudeur
NADEAU Luc	Electricien
MERCIER Bruno	Electricien
HOULE Paul	Préparateur pièces de métal
DUPLESSIS Benoît	Préparateur pièces de métal
LESSARD André	Mouleur

FONCTIONS (suite...)

JOYAL Bruno	Opérateur Gelkote
MARCOUX Jean-Louis	Opérateur Chopper
RICHARD Denis	Opérateur Chopper
DURANLEAU Daniel	Magasinier
BONSANT Jasmin	Préparateur pièces F.V.
DION Yvan	Préparateur pièces F.V.
DENAULT Claude	Aide Fibre de verre
TREMBLAY Nick	Aide Fibre de verre
ARSENAULT Pierre	Lamineur
DENOMME Yvan	"
ALLARD Luc	"
LAMONTAGNE Conrad	"
FILION Serge	"
LAMONTAGNE Jean-Pierre	"