

DÉPÔT

Dépôt N°: **8 5 0 3 0 8 8**

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 **01180-9**

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-6626-02
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	85-03-05	85-03-06		85-03-05	87-02-10	90

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Syndicat National des employés de la Compagnie du Gypse du Canada Ltée (CSN) 1601 rue Delorimier Montréal, Québec H2K 3W4	<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Compagnie du Gypse du Canada Ltée 7200 est rue Notre-Dame Montréal, Québec H1N 3L6
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties <input checked="" type="checkbox"/> Ogilvy Renault Att: Philips R. Matthews 1981 McGill College Montréal, Québec H3A 3C1	Région <u>06-06</u> Activité <u>3599(5)</u> Affiliation <u>1</u>

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes

Remarques

ENTENTE: Protocole de retour au travail - signée le 85-02-28

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Céline Carette/ms <i>l.l.</i>	85-03-18

Pour renseignements

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

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

'85 MAR -6 13:51

mh
MONTREAL
MESSAGE

ENTRE:

COMPAGNIE DU GYPSE DU CANADA
LIMITEE
7200 est, rue Notre-Dame
Montréal, Québec
H1N 3L6

(ci-après appelée "l'Employeur")

ET:

SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES
DE LA COMPAGNIE DU GYPSE DU CANADA
LIMITEE (CSN)

(Ci-après appelé le "Syndicat")

En vigueur du 5 mars 1985
jusqu'au 10 février 1987.

TABLE DES MATIERES

		page
ARTICLE I	BUT DE LA CONVENTION.....	1
ARTICLE II	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION.....	1
ARTICLE III	DROITS DE LA DIRECTION.....	1
ARTICLE IV	DROIT D'ASSOCIATION.....	1
ARTICLE V	REGLEMENT DES PLAINTES ET GRIEFS.....	2
ARTICLE VI	ARBITRAGE DES GRIEFS.....	4
ARTICLE VII	ANCIENNETE.....	4
ARTICLE VIII	SEMAINE NORMALE DE TRAVAIL ET HEURES DE TRAVAIL.....	7
ARTICLE IX	PRIME D'EQUIPE.....	10
ARTICLE X	PAIE DE PRESENCE OU DE RAPPEL AU TRAVAIL....	11
ARTICLE XI	ASSIGNATION DES EMPLOIS ET PRESENTATION AU TRAVAIL.....	11
ARTICLE XII	CONGES STATUTAIRES.....	12
ARTICLE XIII	VACANCES.....	14
ARTICLE XIV	PERMISSION D'ABSENCE.....	16
ARTICLE XV	SALAIRES.....	17
ARTICLE XVI	ASSURANCE GROUPE.....	17
ARTICLE XVII	PLAN DE PENSION.....	18
ARTICLE XVIII	CONGE POUR DECES DANS LA FAMILLE.....	19
ARTICLE XIX	GENERAL.....	19
ARTICLE XX	DUREE DE LA CONVENTION.....	21
	APPENDICE "A"	23
	APPENDICE "B"	25
	OPERATION DE 7 JOURS	28
	REDUCTION D'OPERATION DE 7 A 6 JOURS	29
	PROTOCOLE DE RETOUR AU TRAVAIL	

ARTICLE I

BUT DE LA CONVENTION

1.01 Le but de cette convention est de maintenir des relations harmonieuses entre l'Employeur et ses salariés, d'établir une entente de base sur les taux de salaires, les heures et conditions de travail auxquelles les parties aux présentes devront se conformer, d'assurer une méthode amiable et équitable pour le règlement des différends ou griefs susceptibles de surgir.

ARTICLE II

RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

2.01 Pendant la durée de la présente convention, l'Employeur reconnaît le syndicat comme l'unique agent négociateur pour tous les salariés payés à l'heure, tel que défini par le certificat de reconnaissance émis par la Commission des relations de travail de la province de Québec, daté du 25 mars 1966, pour fins de négociations collectives concernant les salaires, heures de travail et autres termes et conditions d'emploi.

ARTICLE III

DROITS DE LA DIRECTION

3.01 Il est entendu et convenu que l'Employeur a le droit d'opérer et de gérer ses affaires, à l'exception des restrictions spécifiées dans la présente convention ou autrement modifiées par la loi.

ARTICLE IV

DROIT D'ASSOCIATION

4.01 L'Employeur reconnaît le droit de chaque salarié de décider si oui ou non il désire devenir membre du Syndicat et que ni sa gérance, ni ses représentants n'exerceront aucune discrimination ou contrainte à l'égard d'un salarié à cause de sa qualité de membre ou de non-membre du Syndicat ou à cause de son activité syndicale ou fonction dans un comité syndical, et n'entraveront pas les droits légaux d'organisation des salariés. Le Syndicat convient de ne pas intimider ou exercer de la contrainte, et d'interdire à ses membres d'intimider, exercer de la contrainte ou menacer les salariés de quelque manière que ce soit.

4.02 La retenue des cotisations sera faite par l'Employeur sur une base hebdomadaire, conformément aux stipulations de la section 47 du Code du Travail de la province de Québec.

4.03 Les cotisations seront retenues tel qu'indiqué à l'article 4.02 de la présente convention et l'Employeur remet, dans les dix (10) jours qui suivent la fin de chaque mois, les montants ainsi retenus au trésorier du Syndicat avec un état indiquant le montant prélevé de chaque salarié et le nom de celui-ci.

ARTICLE V

REGLEMENT DES PLAINTES ET GRIEFS

5.01 Discussion officieuse: Tout salarié qui pense avoir une plainte justifiable ou un besoin de renseignements ou d'explications se rapportant à son travail, devra premièrement discuter du cas avec son contremaître, en la présence ou non d'un membre du Comité de griefs du Syndicat, ceci au choix du salarié ou du Syndicat dans une tentative de régler le désaccord. Si le désaccord n'est pas réglé et que le salarié a un grief tel que défini au paragraphe 5.02 ci-dessous, il peut invoquer la procédure de griefs décrite au paragraphe 5.04 ci-dessous.

5.02 Définition d'un grief: Le mot "grief" signifie toute mésentente relative à l'interprétation, à la violation ou à l'application de la présente convention.

5.03 Le Syndicat peut avoir recours à la procédure de griefs de la même manière ou au même titre qu'un salarié ou un groupe de salariés. Il est entendu que le Syndicat ne peut soumettre un grief à la place d'un salarié ou de plusieurs salariés si le grief est autrement prescrit.

5.04 Procédure de griefs: Le salarié doit invoquer la procédure de griefs dans les vingt (20) jours de calendrier suivant l'événement qui a donné naissance au grief ou la connaissance présumée de l'événement.

PREMIERE ETAPE - Le salarié devra présenter par écrit à son surintendant de département une explication détaillée du grief. L'information détaillée devra mentionner, premièrement, l'article ou les articles de la convention qui est (sont) impliqué(s) et, deuxièmement, l'action par laquelle la direction a mal appliqué ou ne s'est pas conformée aux dispositions de cet article de la convention.

Alors le grief sera discuté à une rencontre qui inclura le surintendant du département, le Comité de griefs du Syndicat et le salarié, s'il le désire.

Le surintendant du département devra donner sa décision par écrit au salarié dans les vingt (20) jours de calendrier suivant la date de la réception du grief.

DEUXIEME ETAPE - Si la décision rendue par le surintendant du département n'est pas à la satisfaction du salarié, il pourra invoquer la deuxième étape dans les vingt (20) jours de calendrier suivant cette décision, en faisant appel par écrit au Directeur de l'usine et expliquant les raisons pour lesquelles il n'est pas satisfait. Ce grief sera alors discuté à une rencontre à laquelle seront présents, le Directeur de l'usine, le salarié et les représentants du Syndicat, dont l'un pourra être le conseiller technique du Syndicat. Le Directeur de l'usine devra donner sa décision par écrit au salarié, avec une copie au Syndicat, dans les vingt (20) jours de calendrier suivant la réception du grief à la deuxième étape.

Le Syndicat pourra présenter un grief collectif ou un grief résultant d'un congédiement directement à la deuxième étape dans les dix (10) jours de calendrier suivant l'incident. Un grief collectif doit inclure trois (3) salariés ou plus qui ont un grief identique concernant la même action de l'Employeur. Un grief collectif soumis à la deuxième étape doit contenir les noms de ces salariés connus du Syndicat pour avoir été impliqués dans le grief et tous ces salariés seront liés par la décision rendue, quoiqu'un seul salarié soit requis pour assister à cette réunion.

Alors le grief sera discuté à une rencontre à laquelle seront présents le Directeur de l'usine ou son délégué, et le salarié, ainsi que les représentants du Syndicat dont un pourra être le conseiller technique du Syndicat. Le Directeur de l'usine ou son délégué devra donner sa décision par écrit dans les vingt (20) jours de calendrier après réception du grief à la deuxième étape.

5.05 Le temps passé par les salariés ou les délégués syndicaux à la procédure de griefs ne sera pas payé, excepté tel que prescrit au paragraphe 5.07 a).

5.06 Pour les fins de cette convention, le Syndicat a le droit de désigner des délégués de département et leurs substituts pour agir comme délégués syndicaux dans chaque département et à chaque équipe de travail. Le Syndicat devra avertir l'Employeur du nom de ses délégués de département, leurs substituts et le délégué en chef en indiquant les limites de leur autorité pour agir au nom du Syndicat.

5.07 a) Lorsque l'Employeur convoque et doit tenir une assemblée afin d'enquêter sur les faits concernant le grief, aux première et deuxième étapes du paragraphe 5.04, le salarié ou le délégué du salarié auquel l'Employeur demande d'être présent à ladite assemblée, sera payé pour le temps passé à l'assemblée lorsque l'assemblée est tenue pendant les heures régulières de travail. Ces assemblées, toutefois, pourront être tenues par l'Employeur en dehors des heures régulières de travail des salariés dans ce cas, il n'y aura pas de compensation.

b) Une erreur technique dans la présentation ou dans la formulation d'un grief ne constitue pas une raison pour son annulation.

5.08 a) L'Employeur fournira au salarié ainsi qu'au Syndicat une copie de toute réprimande ou tout rapport disciplinaire écrit donné au salarié dans les quinze (15) jours, et ceci doit faire mention des avertissements verbaux préalables s'il y a lieu. Cependant, des avertissements verbaux qui n'ont pas été confirmés par écrit, ne peuvent être invoqués en arbitrage.

b) Toute réprimande ou tout rapport disciplinaire qui fait partie de la fiche du salarié sera annulé après une période de neuf (9) mois. Dans les cas de violations aux règlements de sécurité, cette période sera de douze (12) mois.

ARTICLE VI

ARBITRAGE DES GRIEFS

- 6.01 Dans les quinze (15) jours de calendrier qui suivent la décision de la direction au sujet d'un grief à la dernière étape de la procédure des griefs, le Syndicat devra donner à l'Employeur avis par écrit de son intention de porter le cas à l'arbitrage.
- 6.02 Dans les cinq (5) jours de calendrier suivant ledit avis, les parties nomment un arbitre choisi à tour de rôle parmi la liste suivante:
1. Me Roland Tremblay, c.r.
 2. Me Jean-Denis Gagnon
 3. Me André Montpetit, c.r.
 4. Me Guy Dulude
- 6.03 N'importe laquelle des personnes nommées ci-dessus qui, ayant été demandée à son tour d'agir comme arbitre, ne peut ou ne désire pas agir n'est pas demandée d'agir de nouveau comme arbitre jusqu'à ce que son nom revienne à son tour sur la liste.
- 6.04 Aucun grief ne pourra être soumis à l'arbitrage à moins d'avoir passé par toutes les étapes précédentes de la procédure de grief telle que décrite à l'Article V de cette convention. L'arbitre n'est pas autorisé à rendre une décision contraire aux dispositions de cette convention ni de changer, modifier, ajouter ou amender quelque disposition que ce soit de cette convention.
- L'arbitre peut décider, sur demande, de sa juridiction concernant le litige qui lui est soumis.
- 6.05 La décision de l'arbitre sera finale et liera les deux parties aussi bien que le salarié concerné.
- 6.06 Les frais de l'arbitre, la préparation du rapport officiel de l'arbitrage et les dépenses de l'arbitre seront partagés également entre les deux parties.
- 6.07 Dans les cas de matière disciplinaire, l'arbitre a le pouvoir de maintenir, de diminuer ou d'annuler la décision de l'Employeur. Toutefois, si l'arbitre décide de modifier la mesure disciplinaire imposée par l'Employeur, il doit donner des motifs justes et suffisants au soutien de sa décision de modifier la décision de l'Employeur, tel que permis à l'Article 100.12F du Code du Travail de la province de Québec.

ARTICLE VII

ANCIENNETE

- 7.01 L'ancienneté signifie la durée de service continu du salarié régi par la présente convention, depuis sa dernière date d'embauche. L'ancienneté départementale signifie l'ancienneté d'usine s'appliquant dans le département où travaille le salarié.

A moins d'avis contraire, l'ancienneté telle qu'appliquée dans cette convention le sera sur une base d'ancienneté d'usine.

7.02 Tout nouveau salarié devra subir une période de probation sans droit d'ancienneté de soixante (60) jours de calendrier, et bénéficiera par la suite des droits d'ancienneté à compter du jour de son embauche. Au cours de la période de probation de soixante (60) jours de calendrier, le salarié peut être mis à pied ou renvoyé, et n'aura pas droit de recourir à la procédure de griefs.

7.03 Dans les cas de mise à pied et de rappel au travail, l'ancienneté s'appliquera ainsi que les qualifications requises pour remplir les exigences de l'emploi concerné. En cas de différends, le salarié pourra recourir à la procédure prévue aux Articles V et VI de cette convention. Dans ces cas l'ancienneté d'usine sera considérée en premier lieu.

7.04 Dans les cas de promotion, rétrogradation, postes vacants ou nouveaux postes, l'ancienneté s'applique ainsi que les qualifications requises pour remplir les exigences de l'emploi concerné et la direction considérera une période de formation où il est approprié. En cas de différends, le salarié peut avoir recours à la procédure prévue aux Articles V et VI de cette convention. Dans ces cas, l'ancienneté d'usine parmi les salariés du département sera considérée en premier lieu.

7.05 a) Dans les cas d'un transfert permanent effectué à la demande de l'Employeur en raison de l'élimination de l'ancien poste du salarié concerné qui résulte en une assignation à un poste comportant un taux de rémunération moins élevé, le salarié transféré recevra son ancien taux de salaire pour une période allant jusqu'à six (6) mois de calendrier de la date de son transfert.

b) Cependant, dans le cas d'un transfert effectué par l'Employeur à cause de l'élimination d'un poste à la suite d'un changement technologique, le salarié affecté sera assigné si possible à son département selon l'Article 7.04, à défaut de quoi il sera transféré à un poste dans un autre département pourvu qu'il ait l'ancienneté voulue et les qualifications requises pour remplir les exigences de l'emploi concerné, la Direction considérera une période de formation où il est approprié.

Le Syndicat reconnaît à l'Employeur le droit d'introduire de nouvelles méthodes de production ainsi qu'une nouvelle technologie et de changer ou abolir les opérations actuelles. L'Employeur avisera le Syndicat aussitôt que pratique de tel changement et permettra aux salariés affectés de s'entraîner et de s'adapter pour les nouveaux emplois. Si un salarié est incapable de s'adapter à un nouvel emploi, la Direction considérera une période de formation où il est approprié pour permettre aux salariés seniors de se qualifier pour un autre emploi.

Lorsqu'il est ainsi transféré dans un autre département, le salarié peut aviser l'Employeur selon l'Article 19.03, de sa préférence à être transféré dans un autre département. Dans ce cas l'Employeur lorsqu'une ouverture surviendra transférera cet employé à un poste dans ce département de préférence à tout autre employé sauf ceux qui font déjà partie de ce département.

Cette préférence ne peut être exercée qu'une seule fois, et la priorité de ce choix est accordé au salarié qualifié concerné le plus ancien.

c) Lorsqu'un salarié est transféré, son ancienneté d'usine s'applique dans le département auquel il est transféré comme ancienneté départementale.

7.06 Lorsque l'Employeur prévoit la nécessité d'une mise à pied due à une réduction de travail qui n'est pas occasionnée par une force majeure, l'Employeur avisera les salariés concernés trois (3) jours avant la mise à pied. Si l'avis n'est pas donné, les salariés concernés seront payés pour les trois (3) jours.

7.07 Le salarié perd ses droits d'ancienneté et son statut de salarié chez l'Employeur se terminera à toutes fins:

a) S'il est mis à pied pour une période excédant dix-huit (18) mois pour celui qui a moins de cinq (5) ans de service continu, ou pour une période excédant vingt-quatre (24) mois pour celui qui a plus de cinq (5) ans de service continu, ou pour une période excédant trente-six (36) mois pour celui qui a plus de dix (10) ans de service continu;

b) S'il fait défaut de revenir au travail, sans raison valable, dans les cinq (5) jours de la réception d'un avis de rappel au travail, à sa dernière adresse connue. Copie de cet avis sera donnée au Syndicat;

c) S'il quitte volontairement;

d) S'il est absent du travail pour cinq (5) jours ouvrables consécutifs ou plus sans dûment se rapporter et sans raison valable;

e) S'il est renvoyé sans ré-embauchage par l'entremise des procédures de griefs et d'arbitrage.

7.08 L'ancienneté continue de s'accumuler lorsque le salarié est absent pour cause de maladie ou d'accident pourvu que la maladie ou l'accident ait été dûment rapporté et confirmé à l'Employeur et pour toutes autres absences accordées par l'Employeur, en vertu de la présente convention collective.

7.09 a) Pour les fins de cette convention, toute période de temps de moins de quarante-huit (48) heures (huit (8) heures de travail équivalent à vingt-quatre (24) heures) accumulées pendant une période de douze (12) semaines consécutives à partir du début de la période de paie la plus rapprochée de la date de la signature de cette convention collective, et au cours de laquelle un salarié demeure au service de l'Employeur mais n'est pas inscrit pour travailler, n'est pas considérée comme une mise à pied devant être effectuée de la façon prévue à 7.03.

8.02 TRAVAIL EN TEMPS SUPPLEMENTAIRE

a) Un salarié sera payé au taux régulier majoré de moitié pour:

1) Tout travail accompli au-delà de quarante (40) heures de travail dans une semaine normale de travail.

2) Tout travail accompli au-delà de huit (8) heures dans la journée régulière de travail sauf dans les cas de changement d'équipe de travail.

3) Le nombre d'heures supplémentaires au-delà de huit (8) heures de travail lorsque lesdites heures supplémentaires sont travaillées consécutivement à la journée précédente ou se prolongent dans la journée régulière de travail suivante.

b) Un salarié sera payé au taux régulier, majoré d'une fois pour tout travail exécuté le dimanche, journée régulière de travail.

8.03 Les mêmes heures supplémentaires ne peuvent être payées deux fois. Les heures de travail pour lesquelles un salarié reçoit déjà la rémunération prévue pour le travail supplémentaire ne peuvent être utilisées comme base pour aucun autre calcul de temps supplémentaire.

8.04 Pour fins de calcul du taux de la prime de temps supplémentaire, le taux régulier du salarié concerné sera le taux de base à temps simple, payable pour l'heure de temps supplémentaire, y compris la prime d'équipe, au moment où il accomplit le temps supplémentaire de travail.

8.05 Si un salarié doit travailler dix (10) heures consécutives ou plus, un montant en argent de \$4.75 à la signature et de \$5.00 à la date anniversaire de la convention sera versé par l'Employeur pour fin de repas.

8.06 L'Employeur reconnaît qu'un salarié assigné à faire du temps supplémentaire le samedi et/ou le dimanche puisse subir, de temps à autre, des inconvénients importants à cause d'engagements antérieurs ou d'autres raisons personnelles. Dans de tels cas, ce salarié sera dispensé par l'Employeur de travailler l'assignation particulière de temps supplémentaire à condition que l'Employeur ait de disponible un remplaçant qualifié qui doit alors travailler à sa place nonobstant le manque d'avis préalable et/ou des raisons personnelles.

8.07 Lorsqu'un salarié à plein temps régulièrement cédulé, possédant un état de service de soixante (60) jours ou plus, n'est pas cédulé à travailler durant la semaine allant du lundi au vendredi inclusivement ou est absent tel que prévu à l'Article XVIII de cette convention collective, huit (8) heures par jour de cette période de travail non-cédulée pour ladite semaine seront comptées pour travail supplémentaire hebdomadaire, sauf si cette période de temps perdu est déjà rémunérée à titre d'une autre coutume d'usine, telle que vacances payées. Si un salarié est éligible pour paiement de temps supplémentaire hebdomadaire en raison de l'application de cet article encourt une absence pour

b) Ainsi, lorsque l'Employeur décide de ne pas inscrire un ou plusieurs salariés pour la période de quarante-huit (48) heures ou moins prévue à l'alinéa a) de la présente clause, il devra ... départementale sur une base d'équipe lorsque le

REAPPRISE

l'affectation dure un an ou plus, négociation, mais son ancienneté sera alors celle qu'il possédait au moment de sa sortie de l'unité. Il en est ainsi pour toute sortie subséquente.

7.14 Si un salarié, faisant partie de l'unité de négociation, est promu à la position de contremaître et est retiré de l'unité de négociation, l'Employeur affichera un avis, en ce sens, sur le tableau d'affichage.

ARTICLE VIII

SEMAINE NORMALE DE TRAVAIL ET HEURES DE TRAVAIL

8.01 Pour fins seulement de calcul de la paie de temps supplémentaire, la semaine normale de travail de sept (7) jours commence à 24h00 (minuit) le dimanche et la journée régulière de travail de vingt-quatre (24) heures, y compris les dimanches et les fêtes, commence à 24h00 (minuit) du jour de calendrier précédent. Cela ne sera pas considéré comme une garantie ou une restriction de l'horaire de travail, y compris les heures de temps supplémentaire.

b) Ainsi, lorsque l'Employeur décide de ne pas inscrire un ou plusieurs salariés pour la période de quarante-huit (48) heures ou moins prévue à l'alinéa a) de la présente clause, il devra appliquer l'ancienneté départementale sur une base d'équipe lorsque le salarié est qualifié.

7.10 Le salarié qui n'est pas inscrit pour un travail régulier ou travail supplémentaire le samedi, le dimanche ou jour de congé statutaire de l'usine, n'est pas considéré comme étant mis à pied.

7.11 Les départements suivants sont reconnus:

- a) Fabrication de la planche (incluant H.R.A.)
- b) Service
- c) Laboratoire
- d) Moulin
- e) Composé à Joint et Empaquetage
- f) Entretien

7.12 L'Employeur placera sur le tableau d'affichage de l'usine et fournira une liste d'ancienneté trente (30) jours après la signature de cette convention collective et tous les six (6) mois par la suite pendant la durée de la convention.

La liste d'ancienneté sur le tableau d'affichage sera tenue à date par l'Employeur sur une base mensuelle et une copie de cette liste mensuelle sera remise au Syndicat.

7.13 Un salarié affecté depuis moins d'un an à une occupation exclue de l'unité de négociation peut réintégrer l'unité avec tous ses droits y compris l'ancienneté accumulée hors de ladite unité. Si l'affectation dure un an ou plus, le salarié pourra réintégrer l'unité de négociation, mais son ancienneté sera alors celle qu'il possédait au moment de sa sortie de l'unité. Il en est ainsi pour toute sortie subséquente.

7.14 Si un salarié, faisant partie de l'unité de négociation, est promu à la position de contremaître et est retiré de l'unité de négociation, l'Employeur affichera un avis, en ce sens, sur le tableau d'affichage.

ARTICLE VIII

SEMAINE NORMALE DE TRAVAIL ET HEURES DE TRAVAIL

8.01 Pour fins seulement de calcul de la paie de temps supplémentaire, la semaine normale de travail de sept (7) jours commence à 24h00 (minuit) le dimanche et la journée régulière de travail de vingt-quatre (24) heures, y compris les dimanches et les fêtes, commence à 24h00 (minuit) du jour de calendrier précédent. Cela ne sera pas considéré comme une garantie ou une restriction de l'horaire de travail, y compris les heures de temps supplémentaire.

8.02 TRAVAIL EN TEMPS SUPPLEMENTAIRE

a) Un salarié sera payé au taux régulier majoré de moitié pour:

1) Tout travail accompli au-delà de quarante (40) heures de travail dans une semaine normale de travail.

2) Tout travail accompli au-delà de huit (8) heures dans la journée régulière de travail sauf dans les cas de changement d'équipe de travail.

3) Le nombre d'heures supplémentaires au-delà de huit (8) heures de travail lorsque lesdites heures supplémentaires sont travaillées consécutivement à la journée précédente ou se prolongent dans la journée régulière de travail suivante.

b) Un salarié sera payé au taux régulier, majoré d'une fois pour tout travail exécuté le dimanche, journée régulière de travail.

8.03 Les mêmes heures supplémentaires ne peuvent être payées deux fois. Les heures de travail pour lesquelles un salarié reçoit déjà la rémunération prévue pour le travail supplémentaire ne peuvent être utilisées comme base pour aucun autre calcul de temps supplémentaire.

8.04 Pour fins de calcul du taux de la prime de temps supplémentaire, le taux régulier du salarié concerné sera le taux de base à temps simple, payable pour l'heure de temps supplémentaire, y compris la prime d'équipe, au moment où il accomplit le temps supplémentaire de travail.

8.05 Si un salarié doit travailler dix (10) heures consécutives ou plus, un montant en argent de \$4.75 à la signature et de \$5.00 à la date anniversaire de la convention sera versé par l'Employeur pour fin de repas.

8.06 L'Employeur reconnaît qu'un salarié assigné à faire du temps supplémentaire le samedi et/ou le dimanche puisse subir, de temps à autre, des inconvénients importants à cause d'engagements antérieurs ou d'autres raisons personnelles. Dans de tels cas, ce salarié sera dispensé par l'Employeur de travailler l'assignation particulière de temps supplémentaire à condition que l'Employeur ait de disponible un remplaçant qualifié qui doit alors travailler à sa place nonobstant le manque d'avis préalable et/ou des raisons personnelles.

8.07 Lorsqu'un salarié à plein temps régulièrement cédulé, possédant un état de service de soixante (60) jours ou plus, n'est pas cédulé à travailler durant la semaine allant du lundi au vendredi inclusivement ou est absent tel que prévu à l'Article XVIII de cette convention collective, huit (8) heures par jour de cette période de travail non-cédulée pour ladite semaine seront comptées pour travail supplémentaire hebdomadaire, sauf si cette période de temps perdu est déjà rémunérée à titre d'une autre coutume d'usine, telle que vacances payées. Si un salarié est éligible pour paiement de temps supplémentaire hebdomadaire en raison de l'application de cet article encourt une absence pour

motif personnel, à l'exclusion du sous-paragraphe IV du paragraphe 12.03, aucune de ses heures non-travaillées pour ladite absence durant cette semaine de paie ne comptera pour du temps supplémentaire hebdomadaire.

8.08 Assignation de temps supplémentaire pour tous les départements

- a) 1. L'ancienneté départementale s'applique pour fins de temps supplémentaire au salarié effectuant, sur le tour d'équipe précédent, le travail à être effectué en temps supplémentaire. Au cas où il est dans l'impossibilité de continuer à travailler, le salarié sénior qualifié sur cette équipe sera assigné. Cependant, si celui-ci et les autres salariés séniors qualifiés sur cette équipe en sont dispensés pour une raison valable, le travail en temps supplémentaire requis sera assigné au salarié qualifié ayant le moins d'ancienneté sur cette équipe.
2. Par exception, dans le département du Service, le temps supplémentaire sera assigné au salarié sénior qualifié sur l'équipe précédant le travail à être effectué en temps supplémentaire. Cependant, si celui-ci et les autres salariés séniors qualifiés sur cette équipe en sont dispensés pour une raison valable, le travail en temps supplémentaire requis sera assigné au salarié qualifié ayant le moins d'ancienneté sur cette équipe.
- b) S'il devient nécessaire de rappeler un ou plusieurs salariés dans un département pour temps supplémentaire lorsque le département opère régulièrement, le salarié ou les salariés séniors qualifiés de l'équipe suivante dans ce département seront les premiers à être appelés.
- c) Si un travail régulier en temps supplémentaire est assigné en fin de semaine (tel que le samedi ou le dimanche) ou au cours d'un congé statutaire, l'ancienneté départementale sera appliquée à l'équipe qui est de faction aux mêmes heures selon la cédule de travail normale, pour la semaine courante.
- Si un ou plusieurs salariés de cette équipe sont dans l'impossibilité de travailler en temps supplémentaire, la priorité de choix est alors accordée au salarié ou aux salariés séniors qualifiés de l'équipe précédente.
- d) Si du travail autre que du travail régulier, à temps régulier ou supplémentaire, est cédulé pour un ou plus d'un jour non-opérationnel, l'ancienneté sur une base départementale ainsi que les qualifications requises pour remplir les exigences de l'occupation concernée s'appliquent prioritairement aux salariés de l'équipe qui était de faction aux mêmes heures la journée précédente.

- e) L'Employeur cédulera le travail d'entretien de fin de semaine de façon à fournir une fin de semaine libre sur trois (3) aux salariés du département de l'entretien en accord avec des cédules d'opérations et d'entretien convenables. Aux fins de cet article, la fin de semaine comprendra la période s'étendant du vendredi soir à minuit jusqu'au dimanche soir à minuit.

L'Employeur affichera la cédule du travail de l'Entretien de fin de semaine pour 15h00 heures chaque jeudi, la cédule pouvant être modifiée par des changements nécessaires pour rencontrer les exigences d'opération.

- f) L'Employeur ne cédulera pas l'équipe de 4-12 le samedi et ceci durant la période entre le 15 de juin et le 15 de septembre. Cependant, pour chaque équipe de 4-12 annulée durant la période ci-haut mentionnée, l'Employeur se réserve le droit de céduler un nombre équivalent d'équipes le dimanche mais celles-ci en dehors de la période ci-haut mentionnée.
- g) S'il devient nécessaire de changer l'équipe régulière d'un salarié, et s'il n'a pas reçu quarante-huit (48) heures d'avis, il sera payé deux (2) heures à son taux régulier.

ARTICLE IX PRIME D'EQUIPE

9.01 En vigueur à compter de la date de la signature de la présente convention, une prime d'équipe de \$0.30 cents l'heure sera payable pour tout travail accompli sur la troisième équipe et une prime d'équipe de \$0.40 cents l'heure pour tout travail accompli sur la première équipe. Les équipes régulières sont:

Prime en vigueur à la signature de la convention

<u>Première Equipe</u>	<u>Deuxième Equipe</u>	<u>Troisième Equipe</u>
12h00 Min.-08h00 am	08h00 am-04h00 pm	04h00-12h00 Min
\$0.40	\$0.00	\$0.30

Tout autre horaire de travail d'équipe sera classé comme première, deuxième ou troisième équipe suivant l'équipe régulière qui comprend la majorité du nombre d'heures. Exemple: les équipes de 07h00 am à 03h00 pm, de 06h00 am à 02h00 pm seront considérées comme des deuxièmes équipes, pour déterminer le paiement des primes d'équipes.

Lorsqu'un employé est cédulé d'avance pour cinq (5) équipes consécutives ou plus de douze (12) heures, la prime d'équipe sera appliquée pour toutes les heures travaillées.

ARTICLE X PAIE DE PRESENCE OU DE RAPPEL AU TRAVAIL

10.01 Présence au travail: Tout salarié qui doit se rapporter sur une équipe de travail pour son travail régulier ou sur demande, qui n'a pas reçu un préavis sera rémunéré pour quatre (4) heures de travail à temps simple s'il n'y a pas de travail. S'il y a du travail disponible il sera retenu pour un minimum de huit (8) heures. A moins que l'Employeur n'avise le salarié au moins huit (8) heures avant le début de son tour d'équipe, dans le cas d'un changement de son tour d'équipe ou d'un changement dans la cédule de travail d'un salarié, le paragraphe 10.02 de cet article s'appliquera.

10.02 Rappel au travail: Lorsqu'un salarié est rappelé pour un travail d'urgence ou spécial après avoir complété son tour d'équipe régulier et après avoir quitté la propriété de l'usine, il aura droit à un boni équivalent à quatre (4) heures au taux de travail exécuté en plus de la paie à temps et demi pour les heures effectivement travaillées. Le boni de quatre (4) heures sera compris dans le nombre d'heures de travail dans le calcul du temps supplémentaire sur une base hebdomadaire.

Le travail commencé avant le début du tour d'équipe qui se poursuit après le début du tour d'équipe régulier ne constitue pas un rappel au travail, à moins que le salarié n'ait pas reçu huit (8) heures d'avis avant le début de son équipe régulière.

Le travail continué après la fin du tour d'équipe ou avant que le salarié ait quitté la propriété de l'usine, ne constitue pas un rappel au travail.

ARTICLE XI ASSIGNATION DES EMPLOIS ET PRESENTATION AU TRAVAIL

11.01 a) Les salariés devront parfois être assignés temporairement à des fonctions d'une classe différente de celle de leur occupation régulière.

b) Le salarié transféré temporairement à un emploi dont le salaire est plus élevé que celui de son occupation régulière recevra ce taux de salaire plus élevé pour la période de temps où il est assigné à ces nouvelles fonctions, à moins d'y être à l'entraînement.

- c) 1. Pour les fins de la présente convention, le salarié n'est pas considéré à l'entraînement s'il remplit la tâche seul et est responsable de son exécution.
2. S'il travaille avec le salarié régulièrement assigné à la tâche afin d'en apprendre les fonctions et la manière de les accomplir le salarié transféré est considéré à l'entraînement.

d) Le salarié à l'entraînement recevra le taux de son salaire régulier qu'il recevrait s'il travaillait à son occupation régulière.

Le salarié qui donne l'entraînement recevra une prime de vingt-cinq (\$0.25) cents de l'heure.

e) Le salarié surnuméraire qui, sans être à l'entraînement et qui est sur ces heures de travail régulières, assiste le salarié régulièrement assigné à une tâche, recevra le taux de salaire de son occupation régulière.

11.02 a) Lorsqu'un salarié est temporairement assigné à une tâche moins rémunérée que son occupation régulière, pendant que celle-ci est en opération et disponible, il cesse d'être responsable de l'exécution du travail à son occupation régulière et il touche le taux de salaire de son occupation régulière.

b) Le salarié transféré à une tâche moins rémunérée, plutôt que d'être mis à pied de la façon prévue à la présente convention, recevra le taux de salaire de l'occupation à laquelle il est transféré.

c) S'il devient nécessaire de suspendre temporairement une opération d'une équipe pour augmenter le nombre de salariés affectés à une autre opération afin de maintenir le service aux clients, et si cette seconde opération est moins rémunérée, le salarié ainsi transféré, continuera à recevoir le taux de salaire de son occupation régulière. Un tel transfert ne dépassera ordinairement pas la durée d'un tour d'équipe.

d) Nonobstant toute autre disposition du présent article, les salariés du département de l'Entretien seront payés à leur taux de salaire régulier, tel que prévu à la convention pour tout travail d'entretien effectué pendant les heures régulières de travail.

11.03 a) Lorsqu'un salarié est retenu en temps supplémentaire à une fonction moins rémunérée que son occupation régulière, il recevra le taux de son occupation régulière.

b) Lorsqu'un salarié est retenu en temps supplémentaire à une fonction mieux rémunérée que celle de son occupation régulière, il recevra le taux de salaire plus élevé.

11.04 Dans les cas d'assignation temporaires, telles que prévues aux articles 11.01 et 11.02, parmi les salariés qualifiés, le transfert se fait en tenant compte de l'ancienneté départementale sur l'équipe.

ARTICLE XII CONGES STATUTAIRES

12.01 Sous réserve des stipulations du présent article, l'allocation de huit (8) heures de paie au taux de l'occupation qu'il aurait dû travailler excluant les primes d'équipes sera payée à chaque salarié pour les fêtes chômées suivantes:

La Veille du Jour de l'An
Le Jour de l'An
Le Lendemain du Jour de l'An
Le Vendredi Saint
Le Lundi de Pâques
La Fête de la Reine
La Saint-Jean-Baptiste
Le Jour de la Confédération
La Fête du Travail
Le Jour de l'Action de Grâces
Le Jour de Noël
Le Lendemain de Noël

12.02 Le salarié qui travaille au cours d'un jour de congé ne recevra pas l'allocation de congé mentionné au paragraphe précédent. Ladite allocation sera remplacée par le paiement de son taux de salaire régulier pour le travail exécuté durant le congé, plus une prime de travail supplémentaire à temps double pour chaque heure travaillée durant le congé concerné. Si le nombre d'heures travaillées durant un congé est inférieur à huit (8) heures, le salarié aura droit au taux de l'occupation qu'il aurait dû travailler, tel que stipulé au paragraphe 12.01 pour huit (8) heures moins le nombre d'heures travaillées durant ledit congé.

Cependant, le salarié appelé à travailler un jour de congé et qui se rapporte au travail, aura droit à un minimum de quatre (4) heures de paie à son taux de salaire régulier, plus l'allocation de congé à son taux régulier de base, donc à un total de douze (12) heures de paie pour ledit congé. Le salarié rappelé un jour de congé sera payé comme dans l'exemple ci-avant et recevra en plus le boni au travail de quatre (4) heures à temps et demi.

Les jours de congé débutent et se terminent aux heures indiquées pour les journées régulières de travail en vigueur dans l'usine.

12.03 Pour être éligible à la paie de congé:

1. Le salarié devra avoir travaillé tel que requis pendant soixante (60) jours suivant sa date d'embauche.

2. Le salarié doit avoir travaillé son jour de travail régulier précédent et suivant immédiatement le congé à moins d'être excusé par son contremaître suivant sa mise sur l'horaire de travail, pour raison de maladie ou d'accident, à cause d'un décès dans sa famille, ou pour absence inévitable.

3. Un salarié absent du travail à cause de maladie recevra sa paie de congé pourvu que ce congé ait lieu dans les soixante (60) jours suivant son dernier jour de travail. Dans un cas d'accident de travail, le salarié recevra sa paie de congé pourvu que ce congé ait lieu dans les soixante (60) jours suivant son dernier jour de travail.

4. Lorsqu'un congé tombe durant la période de vacances payées d'un salarié, celui-ci recevra une journée additionnelle de vacances, ou à l'option de l'Employeur dans certains cas individuels, il rece-

vra la paie pour le congé équivalent à huit (8) heures de salaire, en plus de sa paie de vacances. Dans les cas où le salarié ne reçoit pas la journée additionnelle, il recevra une journée additionnelle sans solde à une date ultérieure. La journée additionnelle à une date ultérieure ne s'applique pas pour les salariés sur les quarts de douze (12) heures.

5. Si un congé tombe un dimanche, le premier jour ouvrable suivant sera observé comme le jour de congé. Si un congé tombe un samedi, le premier jour ouvrable précédent sera observé comme le jour de congé.

6. Le salarié qui est appelé à travailler un jour de congé et ne se rapporte pas au travail sans raison valable perdra son droit à l'allocation du congé chômé.

12.04 Les heures de congé chômé auxquels un salarié a droit, et nonobstant l'Article 12.02, seront comptés comme des heures travaillées pour fins de calcul du temps supplémentaire, sauf si le congé survient un samedi et est observé le samedi.

12.05 L'Employeur donnera un préavis de trois (3) jours de calendrier lorsqu'il prévoit qu'un salarié sera requis de travailler un jour de congé chômé. Dans les cas où le préavis n'est pas donné dudit travail requis un jour de congé chômé, ceci sera considéré comme un rappel au travail.

12.06 Lorsqu'un congé stipulé dans la convention collective est proclamé par le gouvernement provincial ou fédéral pour être fêté un autre jour que le jour normalement établi, ce congé sera célébré le jour indiqué dans la proclamation.

ARTICLE XIII VACANCES

13.01 1. Au cours de chaque année, le salarié a droit aux bénéfiques suivants de vacances payées.

2. Pour fins d'allocation de vacances, l'année de référence sera les douze (12) mois qui précèdent le 1er janvier de l'année courante.

a) Le salarié ayant moins d'un (1) an de service continu au 31 décembre de l'année de référence a droit à une (1) journée de vacances par mois de service accompli dans l'année de référence. Le nombre de jours maximum est de dix (10). Pour ces vacances, il sera payé quatre pourcent (4%) de son salaire gagné dans l'année de référence. Ces vacances seront prises dans les douze (12) mois qui suivent l'année de référence.

b) Un salarié qui a été continuellement employé par l'Employeur pour douze (12) mois ou plus au 31 décembre de l'année de référence recevra deux (2) semaines de vacances. Ces vacances peuvent débuter à n'importe quel temps dans les douze (12) mois

qui suivent l'année de référence. Pour ces vacances, un salarié recevra 4% de son salaire gagné durant les douze (12) mois qui précèdent le 1er janvier de l'année courante.

c) Un salarié qui a été continuellement employé par l'Employeur pour cinq (5) ans ou plus recevra trois (3) semaines de vacances. Ces vacances peuvent débuter à n'importe quel temps dans l'année calendrier au cours de laquelle il est éligible. Pour ces vacances un salarié recevra six pourcent (6%) de son salaire gagné durant les douze (12) mois qui précèdent le 1er janvier de l'année courante.

d) Un salarié qui a été continuellement employé par l'Employeur pour douze (12) ans ou plus recevra quatre (4) semaines de vacances. Ces vacances peuvent débuter à n'importe quel temps dans l'année calendrier au cours de laquelle il est éligible. Pour ces vacances, un salarié recevra huit pourcent (8%) de son salaire gagné dans les douze (12) mois qui précèdent le 1er janvier de l'année courante.

e) Un salarié qui a été continuellement employé par l'Employeur pour vingt-cinq (25) ans ou plus recevra cinq (5) semaines de vacances. Ces vacances peuvent débuter à n'importe quel temps dans l'année calendrier au cours de laquelle il est éligible. Pour ces vacances, le salarié recevra dix pourcent (10%) de son salaire gagné dans les douze (12) mois qui précèdent le 1er janvier de l'année courante.

f) Dans les paragraphes b), c), d) et e) ci-dessus, la paie de vacances est calculée sur une base de 2% par semaine de vacances. Si la paie de vacances calculée sur une base de quarante (40) heures par semaine, au taux régulier du salarié, est plus élevée que le 2%, alors la paie de vacances sera calculée sur cette base.

13.02 Si un salarié quitte le service de l'Employeur ou s'il est mis à pied, il recevra le pourcentage applicable de salaire gagné durant l'année de référence et de l'année courante précédant la terminaison de son emploi, auquel il a droit comme paie de vacances, pourvu qu'il n'ait pas pris ses vacances et reçu la paie de vacances due pour lesdites périodes.

13.03 Le programme de vacances est établi comme suit:

a) Le temps assigné pour les vacances sera basé sur les désirs du salarié et son ancienneté si ceci n'entrave pas le bon fonctionnement de l'usine.

b) Lorsqu'il y a conflit dans le choix d'une période de vacances entre salariés, qui autrement peuvent être remplacés, l'ancienneté d'usine prévaudra.

c) Tout salarié pourra prendre deux (2) semaines de vacances consécutives entre la Saint-Jean Baptiste et la Fête du

Travail.

d) Après entente mutuelle et pourvu que ceci n'entrave pas le bon fonctionnement de l'usine, un salarié qui décide de ne pas prendre deux (2) semaines consécutives entre la Fête de la Saint-Jean Baptiste et la Fête du Travail, peut prendre, s'il le désire, toutes ses semaines de vacances auxquelles il a droit consécutivement, avant ou après ladite période.

Si le salarié prend toutes ses semaines de vacances avant ou après la période entre la Fête de la Saint-Jean Baptiste et la Fête du Travail, il recevra un boni qui sera de 1% de son salaire gagné dans les douze (12) mois qui précèdent le 1er janvier de l'année courante. Ce montant sera payé par chèque séparé.

e) Au 1er mai, les listes de vacances seront affichées dans chaque département.

f) Dans les départements existants, la politique établie concernant, entre autres, la troisième et la quatrième semaine de vacances quant au nombre de salariés en vacances durant une même période sera maintenue.

g) La paie de vacances sera remise au salarié immédiatement avant le début de sa période de vacances.

13.04 Les vacances ne peuvent pas être accumulées d'année en année.

13.05 Au cas où un salarié ayant alors droit à des vacances, décède avant de prendre ses vacances, l'allocation de vacances sera payée à ses héritiers légaux.

ARTICLE XIV PERMISSION D'ABSENCE

14.01 Sur demande écrite, un salarié peut obtenir, pour raison valable, une permission d'absence sans solde pour une période ne dépassant pas trente (30) jours, sujet à prolongation. Le salarié concerné ne perdra pas ses droits d'ancienneté durant une telle absence. Le salarié concerné gardera ses droits et avantages tels que stipulés dans la présente convention. Une telle permission ne sera pas déraisonnablement refusée.

14.02 a) L'Employeur peut, à la demande d'un salarié nommé par le Syndicat, accorder une absence sans solde afin qu'il puisse participer aux congrès et réunions statutaires des organismes auxquels le Syndicat est affilié et où il a un droit de représentation.

Cette permission ne sera pas déraisonnablement refusée. Le nombre total des jours d'absence accordés en vertu de ce paragraphe ne dépassera pas soixante-quinze (75) jours par année de la convention collective.

b) En plus des absences sans solde accordées pour des séances d'arbitrage, l'Employeur peut accorder à un officier une absence sans solde pour l'étude et la préparation des griefs à l'arbi-

trage. Cette permission ne sera pas déraisonnablement refusée. Le nombre total des jours d'absence accordés en vertu de ce paragraphe ne dépassera pas huit (8) jours par année de convention collective.

c) Les droits d'ancienneté ne seront pas affectés par les absences accordées en vertu de cet article.

ARTICLE XV SALAIRES

15.01 A compter de la date de signature de la présente convention, tous les taux de salaire seront augmentés à l'échelle de salaire annexée aux présentes à l'Appendice "A" faisant partie intégrante de la convention. Ces nouveaux taux de salaires demeureront en vigueur pour la durée de la convention.

15.02 Les chèques de paie des salariés seront bilingues et seront remis dans des enveloppes individuelles.

15.03 Les montants de la cotisation syndicale perçus par l'Employeur seront inscrits sur les feuillets T4-TP4.

ARTICLE XVI ASSURANCE-GROUPE

16.01 Le plan d'assurance-groupe de l'Employeur sera mis à la disposition des salariés d'après les termes et conditions dudit plan.

16.02 En vigueur à la signature de cette convention, l'indemnité d'invalidité hebdomadaire sera sur une base de 1-1-4-26-60% jusqu'à un maximum de \$220.00 par semaine pour la durée de la convention, et les contributions des salariés seront payées par l'Employeur.

16.03 a) Le régime d'Assurance de Base et complémentaire, et d'Assurance Mort et Mutilation accidentelles contiendra les montants d'assurance améliorés à un coût réduit pour les employés, avec ajustements aux montants de base et complémentaire comme suit:

Assurance Vie de Base	\$ 4,000
Assurance Mort et Mutilation Accidentelles	\$ 4,000
Assurance Vie Complémentaire	\$10,000
Assurance Complémentaire Mort et Mutilation Accidentelles	\$ 5,000
	\$ 5,000

Les primes mensuelles pour l'Assurance Vie Complémentaire seront réduites en fonction de l'âge des salariés selon le barème suivant:

\$0.30 par \$1,000 de couverture - jusqu'à l'âge de 35 ans
\$0.40 par \$1,000 de couverture - de 35 ans à 45 ans
\$0.50 par \$1,000 de couverture - de 45 ans et plus

b) Régime Complémentaire: Le Régime complémentaire sera amélioré sans aucun coût de la part des employés de la façon suivante:

1. Le bénéficiaire de chambre semi-privée fournit la pleine couverture d'une chambre semi-privée. La charge pour une chambre semi-privée ne sera plus sujette à une franchise en espèces de \$25.00 et de 80% par l'assurance.
2. La prestation maximale pendant la durée de la vie sera portée de \$25,000 à \$50,000 par employé ou personne à charge, pour fournir une protection supplémentaire en cas d'une dépense médicale plus grande que prévue.
3. Le Régime complémentaire sera amélioré pour fournir la couverture nécessaire en cas de maladie ou blessure dans un pays étranger. Le régime couvrira 80% des frais médicaux admissibles qui seront en surplus des dépenses payées par la Régie de l'Assurance-Maladie du Québec. Le Régime Complémentaire sera amélioré pour limiter vos dépenses de poche à \$1,000. Le 20% que vous payez pour les dépenses faites par vous ou vos personnes à charge n'excédera pas \$1,000.

ARTICLE XVII PLAN DE PENSION

- 17.01 Le Plan de Pension de l'Employeur sera mis à la disposition des salariés d'après les termes et conditions dudit Plan.
- 17.02 Le Plan de Pension sera amélioré comme suit:
- a) L'intérêt sur les fonds accumulés du plan de pension sera augmenté de 5% à 7%.
 - b) Les droits acquis aux cotisations facultatives seront à l'âge de 45 ans avec dix (10) années de service.
 - c) Un bénéfice automatique pour l'épouse est ajouté si le participant au plan de pension est éligible à prendre une retraite anticipée. Ce bénéfice consiste en une rente viagère payable au conjoint, égale à 50% de la pension accumulée à la date de son décès. Le bénéfice sera fourni sans réduction à la pension du salarié.
 - d) La formule de prestation est la suivante: $\frac{3}{4}$ % du salaire moyen final jusqu'à concurrence du salaire moyen annuel donnant droit à la retraite (SMAR) pour les soixante (60) mois qui précèdent la retraite et $1 \frac{1}{2}$ % du salaire moyen final au-delà du salaire annuel moyen donnant droit à la retraite (SMAR) pour les soixante (60) mois qui précèdent la retraite, multiplié par le nombre d'années de service crédité.

e) En vigueur avec la date de signature, l'année d'attente pour l'éligibilité pour adhésion au plan de pension sera compté comme année de service pour les fins de pension, pourvu que le salarié s'inscrive au plan à la première date où il devient admissible.

f) Réduction de la pénalité pour retraite avant l'âge normal

Donner une réduction dans la pénalité de retraite avant l'âge normal pourvu qu'un salarié ait 62 ans ou plus et qu'il ait 20 ans ou plus de service accrédité dans le plan de pension. Pour les salariés qui rencontrent ces deux conditions d'âge et de service accrédité, la pénalité de retraite avant l'âge normal sera de 1/4 de 1% par mois (3% par année) pour chaque mois dont l'âge de retraite précède l'âge de 65 ans.

Effectif à la signature, les salariés qui désireront prendre leur retraite avant l'âge de 65 ans, qui auront atteint l'âge de 62 ans ou plus, et qui se qualifieront pour le "règlement de 90" (combinaison d'âge et de service crédité=90), pourront se retirer sans aucune pénalité de retraite prématurée.

ARTICLE XVIII CONGE POUR DECES DANS LA FAMILLE

18.01 A compter de la date de la signature de la présente convention collective, le salarié qui aurait normalement travaillé sa journée régulière de travail aura droit à un congé allant jusqu'à trois (3) jours (24 heures) payés à son taux de salaire régulier, sans les primes d'équipe, pour tout temps effectivement perdu à l'occasion du décès du conjoint, de l'enfant, du père, de la mère, du frère, de la soeur, du beau-père, de la belle-mère, du beau-frère, de la belle-soeur, afin d'assister aux funérailles.

Lorsqu'il y aura preuve du décès mais que l'employé n'aura pas assisté aux funérailles, il recevra quand même un congé de décès d'un (1) jour payé à son taux de salaire régulier sans les primes d'équipe.

ARTICLE XIX GENERAL

19.01 Un salarié renvoyé à la maison ou à l'hôpital par l'Employeur à la suite d'un accident au travail recevra la paie d'une journée complète pour le jour concerné.

Lorsque le salarié est absent de son travail et est éligible à recevoir une compensation sous la Loi de la Commission des Accidents du Travail, l'Employeur prendra les mesures afin de verser au salarié un montant équivalent à celui qui est payable par la Commission sur une base hebdomadaire. Il est entendu que le salarié concerné remettra à l'Employeur les montants ainsi reçus.

19.02 Le Syndicat aura à sa disposition un tableau d'affichage dans la cantine pour y afficher ses avis d'assemblées, d'élections et autres informations syndicales. Lesdits avis devront être signés et datés par un officier autorisé du Syndicat, et approuvés par le Directeur d'usine. Le présent tableau d'affichage sera agrandi et verrouillé et une clef sera fournie à un officier du Syndicat responsable. Une clef sera retenue aussi par la Direction.

19.03 Des formules d'application seront mises à la disposition des salariés qui désirent faire part à la direction de leurs qualifications acquises et/ou de leur désir d'être considérés pour d'autres tâches ou un autre travail dans le département ou dans l'usine.

19.04 En raison du programme de sécurité de l'usine, l'Employeur maintiendra un comité de sécurité, sur lequel siègeront des salariés payés à l'heure qui étudiera les causes des accidents et fera des recommandations afin d'éviter les accidents. Le Comité de Santé et Sécurité à l'usine sera composé de trois (3) membres de la Direction et trois (3) membres des employés exécutant (selon les stipulations de la Loi 17) et se réunira une fois par mois.

19.05 L'Employeur et le Syndicat reconnaissent que les contremaîtres et les surveillants ne doivent pas faire le travail qui est normalement fait par des membres de l'unité de négociation. Il est aussi reconnu que pour que les opérations de l'usine soient pratiques et efficaces, il doit y avoir des exceptions, mais de telles occasions seront de nature temporaire et seront invoquées pour fins d'entraînement ou lorsque les salariés qui effectuent le travail ne sont pas à l'usine ou ne sont pas disponibles.

19.06 Périodes de repas: L'Employeur rendra possible pour les salariés d'équipe d'opérations continues, qui ont une période de repas payée de vingt (20) minutes, de quitter leur lieu de travail pour vingt (20) minutes durant la quatrième et la cinquième heure de chaque équipe, afin de prendre leur repas dans la salle des salariés.

Dans le cas où la période de repas régulière est interrompue dû à un travail urgent, il sera payé pour cette période de repas et il aura droit à une période de vingt (20) minutes pour prendre son repas à une autre période.

19.07 Période de repos et de toilette: Il y aura deux (2) périodes de quinze (15) minutes de repos durant la journée. Des périodes pour prendre des rafraîchissements seront prises les plus près possible au milieu de la première moitié et la deuxième moitié de la journée tel qu'approprié sans déranger le cours efficace des opérations.

Les salariés de l'entretien ont droit à une période de dix (10) minutes pour faire leur toilette à la fin de leur tour de service.

Un salarié travaillant à une équipe de travail continu pourra remplacer le salarié de l'équipe précédente dix (10) minutes plus tôt, le salarié de l'équipe suivante à la sienne le remplacera aussi dix (10) minutes avant la fin de son équipe. Cela constitue une entente personnelle entre les salariés impliqués et ne comporte aucune indemnité.

19.08 L'Employeur vendra à ses salariés pour leur usage personnel des souliers de sécurité à un prix inférieur à \$55 au prix d'achat payé par l'Employeur pour la paire de souliers achetée par le salarié. Dans le cas où le salarié achète des souliers de sécurité d'un vendeur à l'extérieur, l'Employeur remboursera le salarié une somme de \$55 sur présentation à l'Employeur de la facture d'achat payée. Ce remboursement ou escompte est limité à une paire de souliers par période de douze (12) mois de calendrier par salarié.

19.09 Les salariés qui sont appelés à servir comme jurés seront payés la différence entre l'indemnité de juré qu'ils reçoivent et leur salaire régulier pour huit (8) heures de travail, s'ils étaient normalement cédulés pour travailler. Le nombre total de jours ouvrables alloués par l'Employeur et pour lesquels elle paie cette différence n'excédera pas dix (10) dans une année de convention collective.

Cependant, si un salarié, avec cinq (5) ans ou plus de service continu, qui a déjà reçu dix (10) jours de paye de juré pendant une année de la présente convention sert de nouveau comme juré, il sera éligible pour jusqu'à un autre dix (10) jours de paye de juré pour ladite année, sous les mêmes conditions prévues au paragraphe précédent.

ARTICLE XX DUREE DE LA CONVENTION

20.01 La présente convention entrera en vigueur à la date de la signature et demeurera en vigueur jusqu'au 10 février 1987. inclusivement.

Pendant la durée de cette convention, les parties se désistent de toute négociation collective additionnelle sur quelque sujet que ce soit, qu'il soit ou non compris dans les présentes.

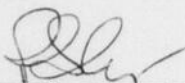
20.02 Au cas où l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention serait déclarée illégale ou autrement contraire à des dispositions d'une loi, la nullité de cette disposition n'entraîne pas la nullité de toute la convention mais de cette disposition seulement.

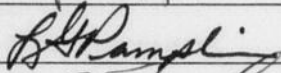
20.03 Les annexes et les lettres d'entente ci-attachées font partie intégrante de la présente convention.

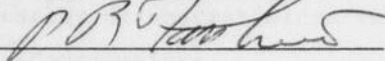
20.04 Les négociations en vue d'une nouvelle convention pourront commencer en tout temps au cours de quatre (4) mois précédant la date d'expiration de la présente convention sur avis écrit donné par une partie à l'autre.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont apposé ci-dessous leur signature par l'entremise de leurs représentants dûment autorisés à Montréal, ce 5e jour de mars 1985.

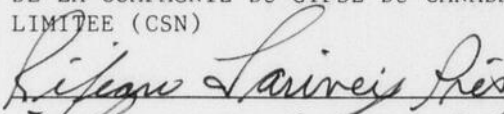
COMPAGNIE DU GYPSE DU CANADA
LIMITEE

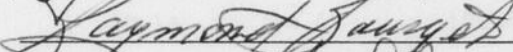


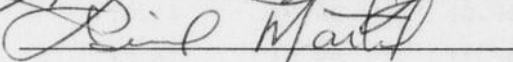




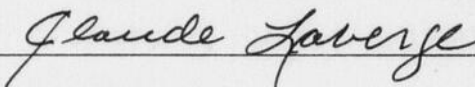
SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES
DE LA COMPAGNIE DU GYPSE DU CANADA
LIMITEE (CSN)







FEDERATION DE LA METALLURGIE (CSN)



TAUX DE SALAIRE APPENDICE "A"

<u>DEPARTEMENTS & OCCUPATIONS</u>	Taux de Salaire <u>84-02-08</u>	En vigueur du <u>85-03-05</u>	En vigueur du <u>86-02-10</u>
<u>MOULIN</u>			
Préposé au recouvrement de la pierre	\$10.37	\$10.68	\$11.21
Calciner	10.67	10.99	11.54
Journalier	9.77	10.06	10.56
<u>SERVICE</u>			
Préposé au chargement	10.14	10.44	10.96
Opérateur de chariot élévateur	10.14	10.44	10.96
Sous-Contremaître	10.67	10.99	11.54
Vérificateur de wagon	10.37	10.68	11.21
Opérateur de chariot élévateur (take-off)	10.19	10.50	11.03
<u>ATELIER DE PLANCHE MURALE</u>			
Chef de Groupe	10.86	11.19	11.75
Opérateur de malaxeur	10.46	10.77	11.31
Fournisseur de papier	10.53	10.85	11.39
Préposé au couteau	10.37	10.68	11.21
Opérateur de fourneaux	10.63	10.95	11.50
Opérateur à la finition	9.98	10.28	10.79
Journalier	9.77	10.06	10.56
<u>COMPOSE A JOINT & EMPAQUETAGE</u>			
Chef de Groupe (Malaxeur)	10.86	11.19	11.75
Opérateur de Malaxeur	10.41	10.72	11.26
Empaqueteur	10.19	10.50	11.03
Opérateur de brocheuse	10.19	10.50	11.03
Opérateur de malaxeur (Empaq.)	10.41	10.72	11.26
Empaqueteur (Empaq.)	10.19	10.50	11.03
Fournisseur (Empaq.)	9.98	10.28	10.79

	Taux de salaire <u>84-02-08</u>	En vigueur du <u>85-03-05</u>	En vigueur <u>86-02-10</u>
<u>QUALITE</u>			
Chef Vérificateur	\$10.87	\$11.20	\$11.76
Vérificateur "A"	10.67	10.99	11.54
Vérificateur "B"	10.37	10.68	11.21
Vérificateur "C"	10.03	10.33	10.85
<u>ENTRETIEN</u>			
Mécanicien "A" (Méc.)	10.96	11.29	11.85
Mécanicien "A" (Elect.)	11.83	12.18	12.79
Mécanicien "B" (Méc.)	10.65	10.97	11.52
Mécanicien "B" (Elect.)	10.91	11.24	11.80
Mécanicien "C" (Méc.)	10.30	10.61	11.14
Mécanicien "C" (Elect.)	10.39	10.70	11.24
Aide-Mécanicien	10.01	10.31	10.83
Mécanicien en Chef	11.29	11.63	12.21
Electricien en Chef	12.09	12.45	13.07
<u>GENERAL</u>			
Conducteur de camion	9.98	10.28	10.79
Concierge	9.77	10.06	10.56
Journalier	9.77	10.06	10.56
Opérateur de bouilloire	9.77	10.06	10.56
Remplaçant de vacances	9.77	10.06	10.56

Les taux pour les nouveaux salariés seront de vingt-cinq (\$0.25) de moins que les taux établis et ce, pour la durée de leur période de probation.

La Compagnie verse à chaque salarié sur la liste de paie le 8 février 1985 et encore sur la liste de paie le 5 mars 1985 un montant de huit cents (\$800) dollars. Le paiement sera effectué dans les dix (10) jours qui suivront la signature de la présente convention collective.

APPENDICE "B"

HORAIRE DES QUARTS CONTINUS

Des quarts de douze (12) heures

- Des opérations de six (6) jours

- Des opérations de sept (7) jours

- (1) Les deux parties se réservent le droit d'annuler cet Appendice "B" suivant un avis écrit de trente (30) jours. six (6) mois après la mise en vigueur de cet Appendice "B".
- (2) Les cédules ci-jointes s'appliqueront seulement aux opérations et aux positions dans l'usine qui ont, aux fins des exigences de la production, des opérations sur une base continue.
- (3) Les augmentations globales des coûts pour l'Employeur seront minimales, et il n'y aura pas de réduction à l'efficacité du travail effectué, l'Employeur maintient les droits prévus à l'Article 3.01 de la présente convention.
- (4) Les heures de quarts seront:
 - 08h00 heures à 20h00 heures - Quart de jour
 - 20h00 heures à 08h00 heures - Quart de nuit

Le dimanche pour fin de cet Appendice "B" sera défini comme étant une période de vingt-quatre (24) heures, commençant le samedi à 20h00 heures et se terminant à 20h00 heures le dimanche.
- (5) Les primes d'équipe seront appliquées pour les heures travaillées au moment où ces heures sont effectivement travaillées.
- (6) Le temps supplémentaire sera payé pour tout travail accompli au-delà de douze (12) heures par jour ou quarante (40) heures par semaine au taux régulier majoré de moitié.

Toutes les heures de travail accomplies le dimanche seront payées au taux régulier majoré d'une fois.

Les mêmes heures supplémentaires ne peuvent être payées deux fois.
- (7) Lorsque la cédule de six (6) jours est en vigueur, les douze (12) heures pour la journée sans opérations normales cédulées, seront comptées pour fin de calcul de temps supplémentaire hebdomadaire pour chaque équipe.

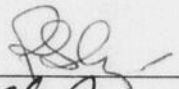
- (8) L'allocation des Fêtes Chômées sera sur une base de huit (8) heures tel que prévu dans la présente convention, sauf que les salariés cédulés à travailler la fête chômée et qui ne travaillent pas à cause du fait que la Compagnie n'a pas cédulé de travail seront payés sur une base de douze (12) heures. (Les salariés impliqués sont ceux qui auraient reçu seulement trente-deux (32) heures de paie cette semaine si la fête chômée avait été payée sur une base de huit (8) heures.) Le salarié qui travaille au cours d'une journée de congé ne recevra pas l'allocation de congé mentionnée ci-haut mais ladite allocation sera remplacée par le paiement de son taux de salaire régulier pour le travail exécuté, plus une prime de travail supplémentaire à temps double pour chaque heure travaillée au cours du congé.
- (9) Une semaine de vacances est définie comme la période de sept (7) jours calendrier du lundi au dimanche et sera payée sur la base de 2% par semaine ou quarante (40) heures au taux régulier par semaine tel que prévu dans la présente convention.
- (10) La période de repas pour l'horaire des douze (12) heures sera appliquée tel que stipulé dans la présente convention, sauf que la période sera au cours de la 5ième et 6ième heure et durera (30) minutes.
- (11) Lorsqu'un salarié sur l'horaire des douze (12) heures, est requis de travailler continuellement treize (13) heures ou plus, il recevra l'allocation de repas tel que stipulé dans la présente convention.
- (12) Le congé pour décès sera appliqué tel que stipulé dans la présente convention sauf s'il survient pendant que le salarié travaille sur l'horaire des douze (12) heures et si il perd douze (12) heures cédulées, il sera payé douze (12) heures par jour effectivement perdues pour congé de décès.
- (13) La paye de juré sera appliquée tel que prévu dans la présente convention sauf si un salarié travaille sur l'horaire des douze (12) heures et il perd douze (12) heures de travail cédulé, il sera payé pour douze (12) heures par jour lorsqu'il sert de juré.
- (14) Dans le cas où l'Employeur est requis de retenir un salarié au-delà de la fin de son quart de douze (12) heures en raison que sa relève fait défaut à se présenter, tout effort sera fait pour trouver un remplaçant en l'espace de deux (2) heures de la fin du quart, qui est le temps maximum que le salarié surnuméraire peut être retenu.

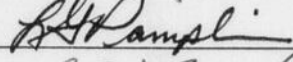
L'Employeur s'efforcera de trouver un remplaçant tel que stipulé dans la présente convention, premièrement parmi les employés non-cédulés dans la rotation courante et ensuite parmi les employés sur le quart opposé, cette journée.

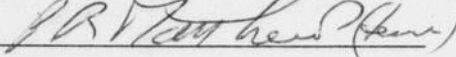
- (15) Lorsque cet Appendice "B" est en vigueur, l'article 8.08F de la présente convention ne s'applique pas.
- (16) Les dispositions de la présente convention qui ne sont pas modifiées par les dispositions du présent Appendice "B" s'appliqueront.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont apposé ci-dessous leur signature par l'entremise de leurs représentants dûment autorisés à Montréal, ce 5e jour de mars 1985.

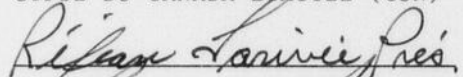
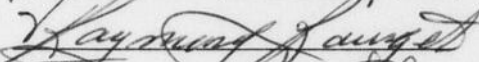
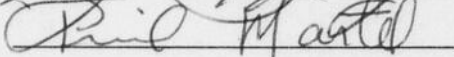
COMPAGNIE DU GYPSE DU CANADA LIMITEE



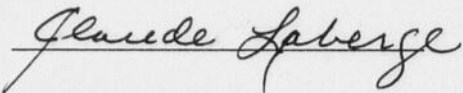




SYNDICAT NATIONAL DES
EMPLOYES DE LA COMPAGNIE DU
GYPSE DU CANADA LIMITEE (CSN)

FEDERATION DE LA METALLURGIE
(CSN)



REDUCTION D'OPERATION DE 7 A 6 JOURS

	<u>L</u>	<u>M</u>	<u>M</u>	<u>J</u>	<u>V</u>	<u>S</u>	<u>D</u>	<u>L</u>	<u>M</u>	<u>M</u>	<u>J</u>	<u>V</u>	<u>S</u>	<u>D</u>	<u>L</u>	<u>M</u>	<u>M</u>	<u>J</u>	<u>V</u>	<u>S</u>	<u>D</u>	<u>L</u>	<u>M</u>	<u>M</u>	<u>J</u>	<u>V</u>	<u>S</u>	<u>D</u>
08h00 à 20h00 (jour)	A	C	C	A	A	C	/	C	B	B	C	C	B	/	B	D	D	B	B	D	/	D	A	A	D	D	A	/
20h00 à 08h00 (nuit)	B	D	D	B	B	D	/	D	A	A	D	D	A	/	A	C	C	A	A	C	/	C	B	B	C	C	B	/
Non-cédulé	CD	AB	AB	CD	CD	AB	/	AB	CD	CD	AB	AB	CD	/	CD	AB	AB	CD	CD	AB	/	AB	CD	CD	AB	AB	CD	/

						TOTAL	
A-B	# de Quarts	3		3		3	12
	# Hres trav.	36		36		36	144
	# Hres payées	40		40		40	160
C-D	# de quarts	3		3		3	12
	# Hres trav.	36		36		36	144
	# Hres payées	40		40		40	160

Entente
Convention 6626-02

PROTOCOLE DE RETOUR AU TRAVAIL

Entre: LA COMPAGNIE DU GYPSE DU CANADA LIMITEE
7200 est, rue Notre-Dame
Montréal, Québec
H1N 3L6
(ci-après désignée "la Compagnie")

Et: LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES DE LA
COMPAGNIE DU GYPSE DU CANADA (CSN)
FEDERATION DE LA METALLURGIE
(ci-après désigné "le Syndicat")

'85 MAR -6 13:50

mb
MONTREAL
MESSAGE

CONSIDERANT la convention collective conclue entre les parties;
CONSIDERANT le retour au travail des employés à la suite de l'arrêt de
travail;

LES PARTIES AUX PRESENTES CONVIENNENT, SANS ADMISSION ET SANS PREJUDICE

1. QU'elles abandonnent et renoncent à prendre quelque action, procédure, poursuite contre tout employé, le Syndicat, la CSN, la Fédération de la Métallurgie (CSN), le Conseil Central, leurs employé(e)s et ses représentants(e)s et l'employeur, ses officiers, ses employé(e)s et ses représentant(e)s, à la suite de cet arrêt de travail ou des événements liés à cet arrêt de travail;
2. A l'exception des suspensions imposées et servies suite aux événements du 9 février 1985, aucune mesure disciplinaire ou discriminatoire, quelle qu'elle soit ne sera imposée par la Compagnie ou aucun des représentant(e)s à l'endroit de tout employé à la suite de cet arrêt de travail ou des événements liés à cet arrêt de travail ou de toute action ou omission de cet employé durant l'arrêt de travail ou conduisant à l'arrêt de travail;

3. La Compagnie et le Syndicat s'entendent pour prendre les mesures nécessaires pour s'assurer que les relations de travail soient normalisées aussitôt que possible;

4. Le service continu d'un salarié, sauf pour les salariés en probation le 9 février 1985, ne sera pas considéré comme ayant été interrompu par l'arrêt de travail et ce pour toutes les fins applicables dans la convention collective. Les salariés en probation auront crédit des jours travaillés jusqu'au 8 février 1985 et l'article 7.02 de la convention collective s'applique en ce qui concerne la période de probation;

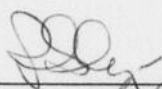
5. Il est entendu que tous les salariés reprennent le travail le 1er mars 1985 à 20h00, sur leur quart régulier de travail et à leur poste de travail régulier en autant qu'il y ait le nombre suffisant de salariés pour accomplir le travail normal. Malgré ce qui précède, la Compagnie rappellera les salariés du département d'entretien nécessaires (4) par ancienneté dès 08h00 heures de l'avant-midi le 1er mars 1985.

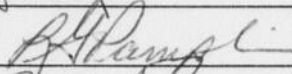
6. Les salariés auront une période de cinq jours ouvrables à compter du rappel au travail pour se rapporter au travail à moins d'une circonstance hors du contrôle du salarié. Les salariés rappelés au travail seront avisés par écrit à leur dernière adresse inscrite au dossier de la Compagnie. Copie de ces lettres sera remise au Syndicat.

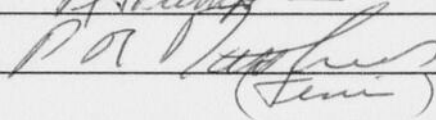
7. Ce protocole de retour au travail fait partie intégrante de la convention collective.

EN FOI DE QUOI, chacune des parties aux présentes ont signé ce vingt-huitième jour de février 1985.

LA COMPAGNIE DU GYPSE DU CANADA LIMITEE

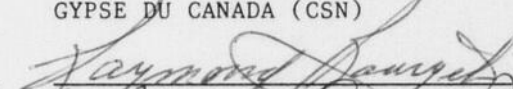


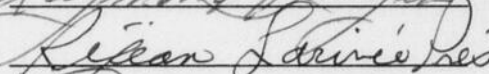


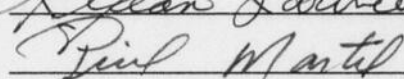


(Sini)

LE SYNDICAT NATIONAL DES
EMPLOYES DE LA COMPAGNIE DU
GYPSE DU CANADA (CSN)







FEDERATION DE LA METALLURGIE
(CSN)

