NOM

NO 05224-1

C.A.E. 3150 NO.CONV. 52241
AFFIL. 6 NB.EMPL. 60
EMP.CONV. 0 ET.GEOG. 50700 62
PERS.VIS.11 NO.ACC. M17376001
DATE ENR.841015

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

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 4 0 8 0 9 7

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 05224-1

Objet	☐ 1ière convention ☒ Renouvellement ☒ Entente ☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-17576-01

Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	
	84-07-06	84-07-16		84-07-01	87-06-30		60

Association	Employeur
☐ Déposant Syndicat National de l'Industrie Métallurgistes de Sorel Inc 900 rue de l'Eglise Tracy, Qué J3R 3R9	☒ Déposant Beloit Canada Ltée Att.: M. Guy R. Genest Dir. Relations de Travail 201 rue Montcalm St-Jean-de-Sorel, Qué J3R 1B9
☐ Déposant, si autre que les parties	Région 06-07 Activité 3150 (5) Affiliation 1

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 84-07-05

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Pierrette David /sg	84-08-21

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

003(113)

RECHERCHE

B.C.G.T.
QUÉBEC
'84 JUL 16 15:57

TEXTE DE LA CONVENTION

UNITE DES SALARIES TECHNIQUES ET DE BUREAU

1er JUILLET, 1984 - 30 JUIN, 1987

CONVENTION COLLECTIVE

DE TRAVAIL

ENTRE

BELOIT CANADA LIMITEE

Corporation ayant un bureau dans la ville de St-Joseph de Sorel, Comté de Richelieu, Province de Québec, ci-après appelée

"L'EMPLOYEUR"

ET

LE SYNDICAT NATIONAL DE L'INDUSTRIE METALLURGIQUE DE SOREL INC.

Syndicat incorporé, en vertu de la loi des Syndicats professionnels, ayant un bureau dans la ville de Tracy, Comté de Richelieu, Province de Québec, ci-après désigné

"LE SYNDICAT"

représenté et agissant aux présentes par l'entremise d'un Comité pour la négociation et l'application de la présente convention, lequel comité étant dûment autorisé par le Syndicat à cet effet et étant ci-après désigné

"LE COMITE"

TABLE DES MATIERES

ARTICLES

1 But, reconnaissance et juridiction

2 Non discrimination

3 Droits de la direction

4 Grève et lock out

5 Affichage d'avis

6 Représentation

7 Sécurité syndicale

8 Procédure de griefs

9 Arbitrage

10 Salaires

12 Mutation d'un poste à un autre

13 Heures de travail

14 Temps supplémentaire

15 Jours fériés et payés

16 Sécurité et santé au travail

17 Vacances

18 Congés sociaux

19 Ancienneté

20 Assurance-groupe

22 Evaluation des postes

23 Régime de rentes supplémentaires

24 Divers

25 Caisse d'économie

26 Durée de la convention

TABLE DES MATIERES (suite)

ANNEXES

A Autorisation de retenue syndicale

B Cédule des salaires horaires

C Liste des sections et des postes

E Boni de vie chère

F Formule d'affichage

G Formule de nomination

H Formule d'application

I Rapport: Changements de postes

J Rapport: Embauchages et rappels

ENTENTES

1 Talon de chèque

2 Régime de rentes supplémentaires: Définition des années effectivement travaillées

16 Accident de travail: Cession

17 Régime de rentes: tableau

ARTICLE 1

BUT, RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

1.01

Le but de cette convention est d'assurer l'harmonie des relations entre l'Employeur et ses salariés, d'établir certaines conditions de travail et de fournir une méthode pour régler à l'amiable les plaintes et griefs et ce, dans le respect mutuel des droits et obligations de chacune des parties.

Il est convenu que les activités du comité conjoint, prévu à l'article 1.01 de la convention de l'unité à l'heure, couvriront les sujets pertinents aux activités du bureau et de ses salariés.

1.02

L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul et unique agent habilité à négocier pour les salariés, les salaires, les niveaux, les heures de travail, l'ancienneté, la procédure de règlement de griefs, ou toutes autres conditions de travail, le tout selon le certificat de reconnaissance syndicale émis par la Commission des Relations Ouvrières du Québec le 12 juin, 1964 et amendé le 20 août 1970 et le 31 août 1976.

1.03

Tous les emplois prévus à la présente convention et exécutés sur les lieux de travail de l'Employeur, le seront par des salariés assujettis à la présente convention, pourvu qu'ils aient les qualifications pour exécuter le travail requis. Ce paragraphe ne devra pas être interprété d'une façon telle que des salariés actuels soient baissés de position, mis à pied ou ne verront pas leur droit à être réembauchés réduit comme conséquence de tels travaux.

1.04

Les chefs de département et les surveillants ne sont pas autorisés à exécuter du travail qui normalement est exécuté par des salariés régis par cette convention, sauf dans les cas où ils ont à donner des instructions et où leur participation s'impose dans l'exécution de leurs devoirs réguliers.

Dans les cas d'urgence en relation directe avec le service à la clientèle lorsque les salariés sont absents ou non immédiatement disponibles comme à la veille des fêtes ou des vacances.

1.05

Les annexes et les ententes font partie intégrante de la convention.

1.06

1) Dans la computation des délais prévus aux articles 8 et 9, le terme «jour ouvrable» exclu le samedi, dimanche, les jours fériés et payés ainsi que la période de fermeture de l'usine pour fins de vacances, s'il y a lieu.

2) Pour la présente convention, le mot contremaître devient surveillant ou membre de la direction, lorsqu'il devient applicable.

ARTICLE 2
NON DISCRIMINATION

2.01

L'Employeur et le Syndicat conviennent qu'il n'y aura aucune discrimination contre aucun salarié, en conformité avec la Charte des droits et libertés de la personne.

2.02.

Comme par le passé, le français sera la langue de travail. Aucun salarié ne subira de préjudice du fait qu'il ne parle pas une autre langue que le français. Toutefois, les parties reconnaissent qu'il existe des situations où la connaissance et l'usage de l'anglais est nécessaire.

Dans l'application et l'interprétation de tout ce qui précède, la pratique passée chez Beloit Canada Limitée prévaudra. De plus, les parties s'entendent pour se conformer à la loi 101 et à ses règlements.

ARTICLE 3

DROITS DE LA DIRECTION

3.01

Le Syndicat reconnaît à l'Employeur qu'il possède tous les droits et privilèges d'administrer, de diriger et de gérer ses opérations présentes ou futures, c'est à dire:

a) de gérer l'usine et d'en diriger les opérations;

b) de faire et d'appliquer des règlements raisonnables;

c) d'embaucher et diriger la main d'oeuvre;

d) d'appliquer les décisions en matière de congédiement, suspension, ou autres mesures disciplinaires, en matière de mise à pied, rappel au travail, promotion, transfert;

e) d'établir les qualifications applicables et appropriées et les exigences pertinentes aux postes ou à tout poste modifié.

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

3.02

Dans tous les cas de congédiement ou de suspension pour cause juste et suffisante dont la preuve incombera à l'Employeur, celui-ci avisera, par écrit, le salarié concerné en y indiquant le motif et remettra, au plus tard le jour ouvrable suivant, cet avis au Syndicat.

3.03

Aucune plainte ou grief de l'Employeur contre un salarié ne sera inscrit au dossier de ce salarié ni ne sera invoqué contre lui dans l'exercice de ses droits, sans qu'il en ait été expressément averti par son supérieur immédiat ou un membre de la direction. Le Syndicat en sera avisé dans les deux (2) jours ouvrables suivants en recevant une copie du document écrit faute de quoi telle mention ne sera pas invoquée contre lui.

3.04

Aucune plainte ou grief de l'Employeur contre un salarié datant de plus de six (6) mois ne sera invoquée contre ce salarié en relation avec toute action disciplinaire ou corrective ultérieure.

Tout grief, plainte ou autre mesure disciplinaire sur lesquels un salarié aurait eu gain de cause, seront rayés de son dossier.

3.05

Un contremaître pourra accorder une période de temps pour que le salarié qui en fait la demande puisse consulter son dossier au service du personnel et ce, dans une période de trente (30) jours de la demande par le salarié.

La permission de consulter son dossier pourrait être accordée par le Directeur du personnel suite à l'évaluation du motif du salarié.

3.06

Dans les cas d'une absence prolongée de dix (10) jours ouvrables ou plus ou d'absences répétées d'un salarié ou d'un retour au travail suite à une maladie ou à un accident non industriel, l'Employeur pourra, à ses frais, incluant toute perte de salaire demander au salarié qu'il se soumette à un examen médical par un médecin dûment qualifié de son choix et acceptable à l'Employeur.

Le salarié ne pourra refuser un tel examen sans motif valable.

ARTICLE 4

GREVE ET LOCK-OUT

4.01

Au cours de la durée de la convention, l'Employeur s'engage à ne pas recourir au lock-out et le Syndicat s'engage à ne pas recourir à la grève ni à ordonner, encourager ou appuyer un ralentissement d'activités destiné à limiter la production.

ARTICLE 5

AFFICHAGE D'AVIS

5.01

L'Employeur met à la disposition exclusive du syndicat des tableaux d'affichage pour l'affichage des documents du syndicat et ce, aux mêmes emplacements que ceux de l'Employeur.

Tous ces documents devront être approuvés par le Directeur du personnel ou son Administrateur désigné avant d'être affichés, à l'exception des avis d'assemblées.

L'approbation du Directeur du personnel ou son Administrateur désigné ne sera pas refusée sans raison valable.

ARTICLE 5

AFFICHAGE D'AVIS

5.01

L'Employeur met à la disposition exclusive du syndicat des tableaux d'affichage pour l'affichage des documents du syndicat et ce, aux mêmes emplacements que ceux de l'Employeur.

Tous ces documents devront être approuvés par le Directeur du personnel ou son Administrateur désigné avant d'être affichés, à l'exception des avis d'assemblées.

L'approbation du Directeur du personnel ou son Administrateur désigné ne sera pas refusée sans raison valable.

ARTICLE 6

REPRESENTATION

6.01

L'Employeur reconnaît au Syndicat le droit de nommer les délégués choisis parmi les salariés régis par la convention, de la façon suivante.

6.02

a) Le nombre de délégués nommés par le Syndicat sera de un (1) délégué par vingt-cinq (25) salariés ou fraction de vingt-cinq (25) salariés régis par la convention.

b) Toutefois, le nombre de délégués sera de vingt-six (26) au maximum.

c) Le premier délégué sera le membre du comité de négociation agissant comme délégué.

d) Lorsque le nombre de salariés au travail dépasse vingt-cinq (25), le premier délégué est nommé et par la suite le prorata de un délégué par vingt-cinq (1/25) salariés au travail ou fraction de vingt-cinq s'applique.

6.03

Il est entendu que les délégués ci-haut mentionnés et les membres du comité de négociation travailleront sur l'équipe régulière de jour.

6.04

Les délégués du Syndicat s'occuperont du règlement des griefs de la part des salariés auxquels ils sont attitrés.

6.05

Dans les dix (10) jours ouvrables de la signature de la présente convention collective, le Syndicat fera parvenir à l'Employeur le nom de ses délégués.

Tout changement, en cours de convention collective, devra être communiqué par écrit à l'Employeur dans les deux (2) jours ouvrables dudit changement.

6.06

Si le Syndicat requiert les services d'un représentant extérieur, l'Employeur s'engage à le recevoir sur rendez-vous comme représentant officiel du Syndicat et il devra être accompagné par un membre du comité de griefs ou de l'exécutif syndical sans perte de salaire pour ce dernier.

6.07

Un délégué ou un membre du comité de négociation agissant comme délégué ou un membre du comité de griefs, lorsqu'il a l'intention de quitter son poste de travail pour enquêter sur une plainte ou pour le règlement d'un grief qui relève de sa juridiction, devra aviser son contremaître et l'informer du motif de son absence. Si, lors de ces enquêtes, il doit aller dans un autre département, il en avisera de la même façon le contremaître de ce département.

En surtemps, lorsqu'il travaille, il ne pourra se déplacer que pour s'occuper d'une plainte ou d'un grief qui surviendrait au cours de cette période de surtemps et, dans ces cas, le Syndicat accepte de limiter les discussions et les déplacements au minimum.

Le consentement de son contremaître ne sera pas requis. Le délégué ou un membre du comité de négociation agissant comme délégué devra se rapporter à son contremaître dès son retour. Il pourra le faire sans perte de salaire.

Si un délégué ou un membre du comité de négociation agissant comme délégué ou membre du comité de griefs est occupé à un travail urgent, il ne devra pas quitter ce travail tant que l'urgence ne sera pas terminée et l'ajournement ne pourra durer plus d'une (1) heure.

Travail urgent est défini comme étant une situation de travail où l'absence du délégué ou du membre du comité de négociation agissant comme délégué ou membre du comité de griefs constituerait un détriment au produit.

Le Syndicat accepte de coopérer avec l'Employeur dans tout autre cas de travail urgent.

Les délégués s'absentant pour les activités syndicales autres que les rencontres avec l'Employeur pour les divers comités ont droit à des absences jusqu'à un maximum de cinq (5) heures par semaine, par délégué.

6.08

Un délégué ne pourra aider dans la représentation ou le règlement d'un grief dans la section autre que celle qu'il représente suivant sa juridiction. Cependant, si un délégué est absent de l'usine, un autre délégué ou membre du comité de négociation pourra le remplacer temporairement.

6.09

Les membres du comité de négociation (3) seront le président et le vice président de l'unité à l'heure et le directeur représentant les salariés du bureau et celui-ci fera partie du comité de négociation de l'unité à l'heure.

Les membres du comité ci-haut décrit (3) et les membres du comité de griefs seront rémunérés d'après leur taux régulier pour le temps consacré aux assemblées avec l'Employeur, pourvu que lesdits membres du comité auraient normalement travaillé au moment et pendant la durée de ces rencontres. Si ces rencontres ont lieu en dehors des heures régulières de travail, il n'y aura aucune compensation de la part de l'Employeur.

Dans l'établissement du nombre d'heures allouées pour les membres du comité de négociation prévu au paragraphe 6.14 de la convention de l'unité à l'heure, les salariés de l'unité technique et de bureau seront inclus dans le total des salariés au travail.

6.10

Les membres du comité de négociation (3), les délégués et les membres du Syndicat pourront s'absenter du lieu de leur travail pour s'occuper de leurs fonctions syndicales, mais sans solde. Ils devront aviser le Bureau du personnel et leur contremaître quarante-huit (48) heures à l'avance ou dès qu'ils prévoieront devoir s'absenter. Dans les cas d'absences dûes aux négociations pour le renouvellement de la présente convention ou résultant de l'application de ladite convention, cet avis de quarante-huit (48) heures ne sera pas nécessaire. L'Employeur devra être avisé de tout remplacement parmi les membres du comité dans un délai maximum de deux (2) jours ouvrables suivant la date effective d'un changement.

6.11

Sur un avis par l'Employeur au Syndicat à l'effet qu'il doit retrancher un délégué, le Syndicat devra, dans les deux jours qui suivent, retrancher un délégué tel que prévu.

6.12

L'Employeur reconnaît un comité de griefs composé de trois (3) membres dont l'un est le délégué concerné, et dont les fonctions sont d'enquêter (maximum deux (2) membres pour enquêter) et de discuter avec l'Employeur des plaintes ou griefs dans le but de les régler à l'amiable.

6.12 (suite)

Le comité et l'Employeur se rencontrent à la demande de l'une ou l'autre des parties et ce, dans les cinq (5) jours ouvrables de la demande.

La composition de ce comité et tout changement dans sa composition seront sujets aux dispositions du paragraphe 6.05.

6.13

L'Employeur versera le salaire aux salariés représentants syndicaux, absents sans solde pour activités syndicales. Chaque mois, l'Employeur facturera le Syndicat pour ces heures d'absence plus trente pourcent (30%) pour combler les bénéfices sociaux et frais administratifs.

6.14

La répartition des délégués se fera en proportion du nombre de salariés au travail, par section ou par fusion de sections, lorsque le nombre n'est pas suffisant dans une section cu une équipe.

ARTICLE 7

SECURITE SYNDICALE

7.01

Tout salarié qui, au moment de la signature de la convention, est membre du Syndicat doit, comme condition du maintien de son emploi, demeurer membre pour la durée de la convention, à moins qu'il ne soit expulsé par le Syndicat, auquel cas, il pourra conserver son emploi tout en continuant à payer la cotisation syndicale.

7.02

Tout nouveau salarié doit, comme condition d'embauchage et du maintien de son emploi, devenir membre du Syndicat et le demeurer pendant toute la durée de la convention, à moins d'être refusé ou d'en être expulsé par le Syndicat auquel cas, il pourra conserver son emploi tout en payant ou en continuant à payer la cotisation syndicale.

7.03

Tous les salariés qui, au moment de la signature de la convention, ne sont pas membres du Syndicat, doivent, comme condition du maintien de leur emploi, payer la même cotisation syndicale que celle payée par les membres du Syndicat.

7.04

L'Employeur accepte de retenir sur la paie hebdomadaire de ses salariés le montant de la cotisation syndicale après avoir reçu du Syndicat une autorisation par écrit de déduction de cotisation syndicale, annexe "A", dûment signée par chacun de ses salariés.

7.05

L'Employeur remet au représentant du Syndicat désigné à cette fin, au cours de la première semaine complète de chaque mois, le total des contributions syndicales perçues tel que ci-haut mentionné ainsi qu'une liste comprenant le nom des salariés desquels les cotisations ont été perçues.

7.06

Le jour de l'embauchage d'un nouveau salarié, l'Employeur informe ce dernier, de vive voix, qu'il doit rencontrer son délégué syndical, le même jour, sur les heures de travail et ce, sans perte de salaire, afin que ce dernier puisse lui remettre une copie de la convention collective, lui faire signer la carte d'adhésion et d'autorisation de retenue syndicale.

ARTICLE 8

PROCEDURE DE GRIEFS

8.01

La procédure suivante s'applique progressivement dans le règlement des griefs qu'un salarié, un groupe de salariés ou le Syndicat, à titre d'agent négociateur, pourront formuler.

8.02

Le terme "grief" signifie aux fins des présentes, toute mésentente entre les parties qui porte sur l'application, l'interprétation ou la violation alléguée de la présente convention.

8.03

Une erreur technique dans la présentation écrite d'un grief n'entraîne pas l'annulation de ce grief.

8.04

Si on arrive à une entente à quelque étape de la procédure de grief, cette entente doit être mise par écrit et doit être signée par les parties.

8.05

Première étape

Lorsqu'il s'agit d'un salarié au travail, il doit, dans les dix (10) jours ouvrables suivant la naissance d'un grief, présenter ce grief, par écrit, avec son délégué, à son contremaître; un salarié peut discuter de son cas avec son contremaître avant qu'il ne soit référé à son délégué.

Le contremaître et/ou le chef de service doivent donner une réponse écrite dans les cinq (5) jours ouvrables suivant sa présentation.

8.06

Deuxième étape

Si le grief n'est pas réglé par le contremaître et/ou le chef de service dans le délai prévu pour sa réponse, le grief pourra dans les cinq (5) jours ouvrables suivants, être référé par écrit au Directeur approprié. Ce dernier ou son représentant autorisé rendra sa réponse par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables suivants.

8.07

Troisième étape

Si le grief n'est pas réglé au cours des étapes précédentes, le Syndicat pourra référer le grief au Directeur du personnel de l'Employeur ou à son représentant et ce, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la fin de l'étape précédente. Ce dernier ou son représentant rendra sa réponse par écrit dans les cinq (5) jours ourables suivants.

8.08

Quatrième étape

Si le grief n'est pas réglé à l'étape précédente, le grief pourra être référé à l'arbitrage par le Syndicat dans les vingt-cinq (25) jours ouvrables suivants, à défaut de quoi, il sera présumé comme abandonné par le Syndicat.

8.09

Pour le salarié qui est en mise à pied, en vacances, qui est absent pour cause de maladie ou accident ou pour toute autre absence autorisée, le salarié ou son délégué doit, dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la naissance d'un grief, présenter ce grief par écrit à la 3e étape pour se poursuivre, par la suite, selon les étapes suivantes.

Dans le cas où le salarié présente ce grief, il est accompagné de son délégué.

Dans des cas exceptionnels, le délégué bénéficie de dix (10) jours ouvrables additionnels pour présenter ce grief.

Cependant, dans le cas d'un salarié qui a utilisé ce délai additionnel pour faire son grief, aucune réclamation ayant trait au salaire perdu ne pourra être invoquée en guise de remboursement pour ces jours additionnels. (maximum dix (10) jours ouvrables)

8.10

Pour le salarié congédié ou suspendu pour cause, la procédure suivante s'applique:

Le délégué devra, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant le congédiement ou la suspension, présenter ce grief signé par le salarié au Bureau du personnel.

Nonobstant ce qui précède, le délégué bénéficiera de cinq (5) jours ouvrables additionnels pour présenter ce grief, signé par le salarié, au Bureau du personnel.

Cependant, dans le cas d'un salarié qui a utilisé ce délai additionnel pour faire son grief, aucune réclamation ayant trait au salaire perdu ne pourra être invoquée en guise de remboursement pour ces jours additionnels. (maximum cinq (5) jours ouvrables).

Le Directeur du personnel ou son représentant devra rencontrer le comité de griefs et rendre sa réponse par écrit, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la présentation du grief.

A défaut de règlement dans le délai prévu à 8.10, le Syndicat peut référer le grief à l'arbitrage dans les vingt-cinq (25) jours ouvrables suivant la fin du délai prévu ci-haut.

8.11

Lorsque l'Employeur ou le Syndicat sera d'avis qu'une ou plusieurs des conditions de la convention collective auront été violées au détriment de l'Employeur ou de l'ensemble des salariés régis par la convention ou de l'ensemble ou d'une partie des salariés d'une section ou d'un poste, ou du Syndicat à titre d'agent négociateur, avis sera donné par écrit par une partie à l'autre partie et les membres du comité de griefs et les représentants de l'Employeur se rencontreront dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la réception dudit avis pour discuter et régler le grief. S'il n'y a pas d'entente ou de rencontre, les parties pourront, en conformité avec l'article 9 de la présente convention, porter le grief à l'arbitrage dans les vingt-cinq (25) jours ouvrables qui suivent.

8.12

Le remboursement d'argent découlant du règlement d'un grief ou d'une réclamation doit s'effectuer dans les quinze (15) jours ouvrables suivant le règlement. Tout remboursement est fait sur un chèque séparé.

8.13

Les deux parties s'engagent à respecter les limites de temps prévues à l'article 8. Si l'Employeur omet de donner une réponse dans les délais prévus à toute étape de la procédure, le grief sera automatiquement porté à l'étape suivante.

Si le grief n'est pas soumis dans le délai initial prévu ou à l'arbitrage dans le délai de vingt-cinq (25) jours ouvrables, il sera considéré abandonné.

8.14

Les parties conviennent qu'ils ont l'intention de régler les griefs dès les premières étapes si possible et que, pour ce faire, ils collaboreront à établir les faits pertinents dans les plus brefs délais.

ARTICLE 9
ARBITRAGE

9.01

L'arbitrage se fait en vertu des dispositions du Code du travail de la province de Québec.

9.02

a) les griefs seront référés par rotation aux arbitres suivants:

Raymond Leboeuf
André Sylvestre
Marc Gravel

Dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la demande de l'arbitrage, la partie requérante communiquera avec l'arbitre pour céduler la date de l'audition.

b) les griefs contestant le niveau de salaire établi par l'Employeur, peuvent être soumis, conformément à l'article 22.01 c), à l'arbitrage. Ces cas seront toutefois entendus par alternance, par un des deux arbitres suivants:

Marcel Guilbert
Pierre Dufresne

La juridiction de ces arbitres sera conforme à l'article 22.01 b) et d).

c) dans les cas de congédiement, les parties pourront convenir de soumettre en priorité le grief, s'il y a lieu, à la première date disponible en substituant le grief dont l'audition est déjà fixée.

9.03

Le rapport de l'arbitre constitue la sentence. Dans tous les cas, la sentence lie les parties. En aucune circonstance, l'arbitre n'aura le pouvoir d'ajouter, de soustraire ou amender les dispositions de cette convention.

9.04

Dans les cas de réajustement de salaire, de poste ou de niveau, si l'arbitre donne raison au salarié ou aux salariés, la rétroactivité sera toujours calculée à compter de la naissance du grief.

9.05

Dans le cas de congédiement ou de suspension ou de toute autre mesure disciplinaire, l'arbitre a la juridiction et le pouvoir de:-

a) confirmer la décision de l'Employeur;

b) annuler la décision de l'Employeur et réintégrer le salarié avec tous ses droits y compris la pleine compensation pour toute perte de salaire et de bénéfices;

c) y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.

9.06

Si un salarié n'est plus au service de l'Employeur lors du règlement d'un grief, d'une nature prévue au paragraphe 9.04, la rétroactivité s'appliquera de la date de présentation du grief jusqu'à la date où le salarié concerné n'est plus au service de l'Employeur, s'il y a lieu.

9.07

Les honoraires et frais de l'arbitre sont payés à part égale par les parties.

ARTICLE 10

SALAIRES

10.01

Chaque salarié aura droit au salaire prévu au niveau de son poste et grade de la cédule des salaires établie à l'annexe "B".

10.02

1) Si, à la suite d'une promotion, un salarié est permuté à un autre poste, il recevra au moins le taux de salaire qui se rapproche le plus de celui qu'il a présentement et qui constitue une augmentation de salaire. Le grade de salaire ainsi attribué déterminera le temps fait dans ce niveau de poste. De plus, toute période déjà travaillée par le salarié concerné dans ce niveau sera portée à son crédit au moment de la fixation du salaire.

2) Un salarié qui, à la suite d'une mise à pied ou d'une démotion, est permuté à un poste moins rémunérateur, recevra au moins le salaire du plus haut grade dans ce niveau, mais ne dépassant pas son salaire actuel.

10.03

Un salarié qui, par suite d'une mise à pied, change de niveau de poste, lorsqu'il retournera à son niveau antérieur recevra le même salaire qu'il avait originairement.

10.04

Une augmentation de salaire dont le montant apparaît à l'annexe "B" sera accordée aux salariés régis par cette convention à compter du 1er janvier 1986. Une deuxième augmentation sera accordée à compter du 1er janvier 1987.

10.05

La semaine de paie débutera le dimanche.

10.06

La paie sera distribuée aux salariés durant les heures de travail et selon la cédule suivante:

Pour les salariés de 8:00 heures à 16:30 heures, le jeudi avant-midi.

Pour les salariés de l'équipe régulière de nuit, le jeudi matin à 1:30 heure.

Si le jeudi ou le vendredi est un jour non ouvrable, la distribution de la paie sera avancée d'une journée.

ARTICLE 11
CLASSIFICATION

A être biffé.

ARTICLE 12

MUTATION D'UN POSTE A UN AUTRE

12.01

Un salarié qui accomplit le travail d'un poste pour lequel une rémunération inférieure est prévue, est payé à son taux régulier sauf dans les cas de changement de poste fait en conformité avec l'article 19 (ancienneté).

12.02

Un salarié qui accomplit le travail d'un poste pour lequel une rémunération supérieure est prévue, recevra pour chaque heure effectivement travaillée, le taux de salaire pour le grade comparable au sien de cet autre poste supérieur. Le réajustement ne prendra effet qu'à partir du moment qu'il aura complété une heure au minimum sur ce poste. Une fraction d'heure sera considérée comme une heure complète.

ARTICLE 13

HEURES DE TRAVAIL

13.01

Pour les salariés de l'équipe régulière de jour, la semaine régulière sera de trente-sept heures et demie (37 ½) du lundi au vendredi inclusivement.

La journée régulière pour l'équipe de jour sera de sept heures et demie (7 ½) réparties comme suit:

8:00 à 12:00 heures et 13:00 à 16:30 heures. L'heure du repas sera de 12:00 à 13:00 heures.

13.02

Une équipe régulière de nuit pourra être formée et comprendra cinq (5) salariés au maximum, soit un (1) homme de procédures, méthodes, un (1) programmeur (machine à contrôle numérique) et trois (3) commis.

Pour les travailleurs de l'équipe régulière de nuit, la semaine régulière de travail sera de trente-sept heures et demie (37 ½) du lundi soir au samedi matin inclusivement.

La journée régulière pour l'équipe de nuit sera de sept heures et demie (7 ½) réparties comme suit:

17:00 heures à 21:00 heures et 22:00 heures à 1:30 heure.

Cependant, lorsque nécessaire, l'Employeur pourra, sur préavis de deux (2) jours ouvrables, céduler entre 16:30 heures et 18:30 heures le début de l'équipe régulière de nuit et telle modification pourra cependant n'affecter qu'un ou plusieurs salariés de cette équipe, le tout sujet au paragraphe 13.08.

Tout changement ainsi effectué devra être maintenu pour une durée minimum d'une (1) semaine. L'heure du repas sera de 21:00 heures à 22:00 heures ou quatre (4) heures après le début de l'équipe.

13.03

a) Dans le cas de réduction dans les heures de la semaine régulière de travail, cette réduction s'effectuera avec pleine compensation. L'application, par l'Employeur, des dispositions de l'article 19 (ancienneté) ne sera pas considérée comme une diminution dans les heures de travail constituant la semaine régulière de travail prévue par cette convention.

13.03 (suite)

b) Si l'Employeur désire effectuer une réduction planifiée des heures de travail dans le but de réduire le nombre de salariés à mettre à pied, il avisera le Syndicat et devra obtenir son consentement avant de procéder à une telle réduction.

c) Nonobstant les deux paragraphes précédents, l'Employeur pourra mettre fin à la journée normale de travail sans préavis dans les cas suivants:

a) panne majeure des systèmes électriques internes et/ou externes;

b) panne majeure du système de compresseurs interne et/ou externe;

c) panne majeure du système de chauffage interne et/ou externe.

L'Employeur consent toutefois de payer le salarié au travail ou qui se présente au travail, jusqu'à un maximum de sept heures et demie (7 ½) à temps simple.

d) Les salariés des autres équipes seront avisés personnellement de ne pas se présenter au travail.

e) L'indemnité versée en vertu du paragraphe c) tiendra lieu de tout préavis de mise à pied si l'interruption de travail devait se prolonger au delà de 24 heures. De même, l'avis donné à un salarié de ne pas se présenter sur son équipe remplace tout préavis de mise à pied qui pourrait autrement être dû en vertu de la présente convention collective.

Une fois la panne terminée, s'il est prévu que toute l'usine reprend le travail, les salariés en seront informés et reprendront leur équipe normale sans qu'il soit nécessaire de recourir à la procédure de rappel. Dans le cas d'une reprise partielle des opérations de l'usine, la situation sera discutée avec le Syndicat et la façon d'appliquer la procédure de rappel fera l'objet d'une entente particulière.

13.04

Les salariés pourront bénéficier de deux (2) périodes de repos de dix (10) minutes chacune devant être prises l'une l'avant-midi et l'autre l'après-midi, à un moment laissé à la discrétion du surveillant de chaque département.

13.05

Un salarié incapable de se rapporter au travail, fera tout son possible pour aviser soit le préposé au poste de garde, le Bureau du personnel ou le contremaître une (1) heure avant le début de son équipe.

13.06

a) Les salariés de vingt (20) ans d'ancienneté ou plus ont la préférence pour travailler sur l'équipe régulière de jour, à condition que le travail soit disponible.

b) La mutation de l'équipe de nuit à l'équipe de jour est considérée comme une promotion à l'intérieur du poste de la section.

La mutation faite inversement sera considérée comme une démotion.

Toutefois, un salarié de l'équipe régulière de jour pourra, avec l'approbation de l'Employeur, faire une période déterminée de nuit, après entente avec le salarié de nuit qui a droit à cette promotion. Le délégué sera informé en recevant une copie de cette entente avant que le changement s'effectue. Ce salarié de nuit retournera à son équipe normale au terme de cette entente. Nonobstant ce qui précède, un salarié de nuit qui fournira la preuve qu'il a subi une intervention chirurgicale majeure ou une maladie grave telle que: - affections cardiaques, tuberculose, qui nécessite une période de rétablissement, aura le privilège de travailler sur l'équipe de jour sur son poste, pour une période maximum de six (6) mois.

13.07

Les salariés de l'équipe régulière de nuit recevront une prime de 27,50$ par semaine. Le minimum sera de 5,50$ par jour.

13.08

Un salarié appelé à changer d'équipe après avoir commencé sa semaine régulière, sera payé cent cinquante pourcent (150%) pour les heures effectuées durant la première équipe qui suit ce changement ou tout autre changement subséquent dans la même semaine.

Sont aussi considérés comme un changement d'équipe:

1) chaque changement d'horaire effectué en vertu du paragraphe 13.02;

2) un salarié qui est avisé qu'il change d'équipe la semaine suivante après avoir complété sa semaine régulière de travail;

3) un salarié qui se présente au travail selon son équipe régulière et qui est avisé à ce moment-là qu'il change d'équipe, avant d'avoir commencé sa semaine régulière de travail, pourra retourner immédiatement chez lui et il recevra l'équivalent d'au moins quatre (4) heures à son taux horaire régulier.

En plus de ce qui précède, les dispositions de 13.08 2) s'appliqueront dans son cas.

ARTICLE 14
TEMPS
SUPPLEMENTAIRE

14.01

Tout salarié requis de travailler en dehors des heures régulières de la journée de travail, telles que stipulées à l'article 13, recevra temps et demi (150%) pour les heures travaillées.

Le travail effectué le samedi en temps supplémentaire est payé au taux de temps et demi (150%) pour les heures travaillées.

14.02

L'Employeur distribuera le temps supplémentaire aussi équitablement que possible entre les salariés normalement affectés au poste sur la même équipe, mais il sera fait sur une base volontaire.

14.03

Une période de huit (8) heures consécutives de repos devra être prise entre la fin et le commencement de la journée régulière de travail. Tout travail effectué à l'intérieur de cette période de repos, à la demande de l'Employeur, sera payé à temps et demi (150%).

Le salarié continuera à être payé temps et demi (150%) tant et aussi longtemps qu'il n'a pas eu cette période de repos. De plus, le salarié qui commence à travailler après le début de sa journée régulière de travail dû à la période de huit (8) heures consécutives de repos, aura l'opportunité de travailler une journée complète de sept et demie (7 1/2) heures ce jour-là. Les heures de travail seront les mêmes pour les sept (7) jours de la semaine, pour l'application de ce paragraphe (14.03).

14.04

Tout travail effectué le dimanche ou un jour férié et payé prévu à l'article 15, sera considéré comme du temps supplémentaire et payé au taux de temps double (200%).

14.05

Si un salarié accepte de venir à l'usine pour exécuter un travail quelconque en dehors des heures régulières prévues à l'article 13, ce travail sera considéré comme du temps supplémentaire et rémunéré comme tel. Quel que soit le temps fourni, tel salarié recevra au moins l'équivalent de quatre (4) heures de travail au taux régulier. Une fois le travail pour lequel le salarié aura été appelé sera terminé, le salarié pourra retourner chez lui immédiatement sans être obligé d'exécuter aucun autre travail. La pénalité du minimum ne n'appliquera pas si la période de temps supplémentaire précède immédiatement le commencement de la journée régulière de travail du salarié concerné.

14.06

L'Employeur convient de donner au Syndicat, dans les sept (7) jours qui suivent la fin de chaque mois, la liste des salariés qui ont été rémunérés pour du travail effectué en surtemps ou à la suite du règlement d'un grief relatif au surtemps.

Cette liste indiquera le nom du salarié, le nombre total d'heures payées, le montant total d'argent reçu.

14.07

Les salariés requis de faire du temps supplémentaire devront être avisés par l'Employeur avant d'avoir complété leur quatrième heure régulière de travail dans cette même journée.

Pour le samedi, il devront en être avisés avant d'avoir complété leur quatrième heure régulière de travail le vendredi.

Lorsque possible, l'Employeur avisera, en même temps, selon le cas, le salarié du nombre d'heures qu'il aura à effectuer en temps supplémentaire.

Le salarié qui a accepté de travailler en temps supplémentaire et ne se présente pas ou qui entre au travail avec plus d'une (1) heure avant la fin, se verra enregistrer comme temps supplémentaire le double d'heures de l'équipe complète pour laquelle il avait été demandé.

14.08

L'Employeur affiche hebdomadairement, dans chaque département, une liste des salariés qui ont accepté ou refusé de travailler un nombre d'heures en temps supplémentaire; une copie de cette liste est remise en même temps aux délégués concernés.

Aucune heure de refus ne sera enregistrée, si un salarié n'a pas été demandé selon l'avis prévu à 14.08 ou dans la même journée où une assemblée générale syndicale est tenue.

14.09

Le taux horaire d'un individu, pour le calcul du temps supplémentaire, sera établi comme suit:-

- le salaire hebdomadaire divisé par trente-sept et demi (37 1/2).

14.10

Le temps employé à voyager sera payé temps simple sur semaine, temps et quart le samedi, temps et demi le dimanche et les jours de congés payés prévus à l'article 15.

14.11

Selon la pratique passée, un salarié qui travaille une période minimum de deux (2) heures de temps supplémentaire qui suit ou qui précède immédiatement sa journée régulière de travail a droit à une période de temps raisonnable, payée, pour son repas. Cette période devra être prise après la première heure de temps supplémentaire et ce, sur les lieux de travail.

14.12

La vérification des inventaires en temps supplémentaire, sera effectuée par des salariés de l'unité de négociation qui sont normalement affectés à cet emploi et selon la pratique passée ou si les salariés ci-haut mentionnés refusent, l'Employeur pourra faire effectuer ces vérifications par des personnes qu'elle juge compétentes pour compléter ce travail.

ARTICLE 15
JOURS FERIES ET PAYES

15.01

Les jours de congé énumérés au paragraphe 15.02 seront chômés et payés sept et demi (7 1/2) heures au taux régulier du salarié.

15.02

Pour la première année de convention (du 1er juillet 1984 au 30 juin 1985), les jours fériés et payés seront observés comme suit:-

1984 Fête du Travail	lundi, 3 septembre
1984 Fête du Canada	lundi, 24 décembre
1984 Noel	mardi, 25 décembre
1984 Immaculée Conception	mercredi, 26 décembre
1984 1er congé additionnel	jeudi, 27 décembre
1984 2e congé additionnel	vendredi, 28 décembre
1984 3e congé additionnel	lundi 31 décembre
1985 Jour de l'An	mardi, 1 janvier
1985 4e congé additionnel	mercredi, 2 janvier
1985 Vendredi Saint	jeudi, 3 janvier
1985 Epiphanie	vendredi, 4 janvier
1985 Saint-Jean-Baptiste	lundi, 24 juin

Pour la deuxième année de convention (du 1er juillet 1985 au 30 juin 1986), les jours fériés et payés seront observés comme suit:-

1985 Fête du Travail	lundi, 2 septembre
1985 Fête du Canada	lundi, 23 décembre
1985 Immaculée Conception	mardi, 24 décembre
1985 Noel	mercredi, 25 décembre
1985 1er congé additionnel	jeudi, 26 décembre
1985 2e congé additionnel	vendredi, 27 décembre
1985 3e congé additionnel	lundi,30 décembre
1985 4e congé additionnel	mardi, 31 décembre
1986 Jour de l'An	mercredi, 1 janvier
1986 Vendredi Saint	jeudi, 2 janvier
1986 Epiphanie	vendredi, 3 janvier
1986 St-Jean-Baptiste	mardi, 24 juin

Pour la troisième année de convention (du 1er juillet 1986 au 30 juin 1987), les jours fériés et payés seront observés comme suit:-

1986 Fête du Travail	lundi, 1 septembre
1986 Fête du Canada	lundi, 22 décembre
1986 Immaculée Conception	mardi, 23 décembre
1986 1er congé additionnel	mercredi, 24 décembre
1986 Noel	jeudi, 25 décembre
1986 2e congé additionnel	vendredi, 26 décembre
1986 3e congé additionnel	lundi, 29 décembre
1986 4e congé additionnel	mardi, 30 décembre
1987 Vendredi Saint	mercredi, 31 décembre
1987 Jour de l'An	jeudi, 1 janvier
1987 Epiphanie	vendredi, 2 janvier
1987 St-Jean-Baptiste	mercredi, 24 juin

15.03

Pour avoir droit à la paye des jours fériés énumérés au paragraphe 15.02, un salarié devra avoir travaillé pendant sa dernière équipe normale précédant immédiatement ou celle qui suit le jour férié, à moins qu'il n'ait été incapable de travailler pour un des motifs suivants:- maladies, raisons majeures, absence avec permission, ou mise à pied depuis moins de quinze (15) jours de calendrier.

Si l'Employeur demande à un salarié de justifier son absence et que ce dernier est incapable de le faire dans un délai de quinze (15) jours, l'Employeur pourra retrancher le paiement du jour férié sur la prochaine paye du salarié.

Dans le cas de jours fériés se succédant, l'Employeur ne peut retrancher que la paye d'un jour férié si le salarié s'absente pendant sa dernière équipe normale précédant immédiatement et pendant son équipe normale qui suit le dernier de ces jours fériés.

Dans le cas où un salarié est mis à pied, les jours fériés et payés auxquels il a droit seront transportés à une date déterminée par le salarié après avoir avisé son contremaître au moins une (1) semaine en avance.

15.04

Tout salarié qui, par son droit d'ancienneté, devrait normalement être au travail un de ces jours de congé, aura droit au paiement de tel congé s'il est absent de son travail chez l'Employeur depuis moins de dix-huit (18) mois pour cause de maladie ou accident subi pendant qu'il était effectivement au service de l'Employeur.

Nonobstant le paragraphe précédent, en aucun cas, l'indemnité afférente aux congés fériés et celle provenant de la CSST, ne pourra excéder l'équivalent de sept et demi ($7\frac{1}{2}$) heures au taux régulier du salarié concerné.

Le salarié, pour obtenir le paiement, devra fournir à l'Employeur la preuve des indemnités reçues durant les périodes concernées et ce, suite à une demande en ce sens de l'Employeur.

15.05

Lorsqu'un jour férié mentionné au paragraphe 15.02 coincide avec un jour de période de vacances, le salarié concerné doit prendre une journée de congé additionnelle.

15.06

Les salariés de jour ou de nuit qui travaillent les jours fériés énumérés au paragraphe 15.02, sont payés à temps double pour toutes les heures travaillées en plus du paiement pour le jour férié.

15.07

Les jours (de congé) fériés sont d'une équipe à l'autre pour l'équipe régulière de nuit.

Pour les salariés de cette équipe, le jour férié commence à la fin des heures de leur équipe régulière qui tombe sur le jour férié et il se termine vingt-quatre (24) heures plus tard.

ARTICLE 16

SECURITE ET SANTE AU TRAVAIL

16.01

L'Employeur doit prendre tous les moyens adéquats pour assurer la santé et la sécurité des salariés sur les lieux de travail et les informer des risques inhérents à leur travail.

16.02

L'Employeur s'engage à respecter les lois et règlements de sécurité-santé au travail.

16.03

Tout salarié peut refuser d'exécuter un travail dans des conditions où il juge qu'il y a un risque sérieux et immédiat pour sa santé ou sa sécurité et dans un tel cas en aviser son supérieur immédiat le plus tôt possible.

16.04

Advenant l'exercice de ce droit, l'Employeur doit établir, à la satisfaction du salarié, l'absence ou l'élimination du danger, avant que le travail ne reprenne.

16.05

a) Aucune perte de droit, de bénéfices, de salaire, de revenu et aucune mise à pied ou mesure disciplinaire ne peut résulter de l'exercice de ce droit sauf si l'exercice de ce droit n'a pas été exercé de bonne foi.

L'Employeur peut exiger que le salarié qui a exercé son droit de refus demeure disponible sur les lieux de travail et l'affecter temporairement à un autre poste de la même section qu'il est raisonnablement en mesure d'accomplir et ce, pour une période n'excédant pas quatre (4) jours ouvrables. Après cette période d'affectation temporaire, l'ancienneté s'applique.

b) Cet article n'enlève pas la responsabilité finale de l'Employeur.

16.06

a) L'Employeur et le Syndicat doivent établir un comité de sécurité composé de deux (2) représentants chacun.

b) Les travaux exécutés par le comité de sécurité s'effectuent sur les heures normales de travail.

c) Chacune des parties peut utiliser, à ses frais, l'aide de conseillers extérieurs en matière de santé et sécurité qui peuvent, après entente entre elles, participer à certains travaux du comité de sécurité.

d) Fonctions du comité

Le comité de sécurité a pour fonctions: -

1) l'observance des règlements de santé et sécurité industrielles du Québec;

2) enquêter sur tous les accidents entraînant des blessures avec perte de temps ou des dommages matériels importants au salarié.

3) visiter les lieux de travail deux (2) fois par mois et faire les recommandations qui s'imposent à l'Employeur.

16.07

Les membres du comité de sécurité-santé (syndical-patronal) se rencontrent deux (2) fois par mois pour discuter de tout sujet relatif à la sécurité et à la santé.

Les procès verbaux de ces réunions sont tenus et distribués aux membres du comité. Pour les cas d'urgence, le comité peut se rencontrer en tout temps, suite à la demande d'une ou l'autre des deux (2) parties.

16.08

a) Les rencontres du comité de sécurité-santé ont lieu normalement durant les heures de travail en conformité avec 16.07. Dans ces cas, les représentants syndicaux seront rémunérés à leur taux régulier.

b) Des rencontres pourront avoir lieu hors des heures normales de travail dans des cas d'urgence. Les représentants syndicaux pourront être rémunérés au taux régulier après validation par l'Administrateur à la sécurité et le Directeur du personnel.

16.09

Un membre du comité de sécurité-santé (syndical), lorsqu'il a l'intention de quitter son poste de travail pour enquêter sur une plainte relative à la sécurité et à la santé, devra aviser son contremaître et l'informer du motif de son absence. Si, lors de ces enquêtes, il doit aller dans un autre département, il en avisera de la même façon le contremaître de ce département. Il pourra le faire sans perte de salaire.

16.10

L'Employeur doit informer, par écrit, le Syndicat des dangers inhérents au projet d'installation de nouvelles machineries, à l'introduction de nouveaux procédés de travail, à l'utilisation de nouveaux produits chimiques.

16.11

Toute inspection et enquête gouvernementale sur la sécurité et la santé au travail doivent s'effectuer en présence d'un représentant syndical du comité de sécurité-santé. L'Employeur remettra au Syndicat une copie de tous les rapports qui découlent de ces inspections et enquêtes lorsqu'il les recevra.

16.12

L'Employeur remet chaque semaine aux membres syndicaux du comité les statistiques qu'il remet à la CSST et doit mettre à sa disposition toute la documentation pertinente à la sécurité et à la santé au travail.

L'Employeur fournira au Syndicat, à chaque semaine, une liste des noms de ceux qui sont accidentés.

16.13

Un salarié victime d'un accident de travail sera compensé pour les heures régulières de travail perdues le jour de l'accident ainsi que les modalités édictées dans l'entente concernant les accidents de travail de la présente convention collective.

En outre, pour lui permettre de se rendre à l'hôpital, un salarié victime d'un accident de travail compensable par la CSST sera rémunéré pour les heures régulières de travail perdues qui ne seront pas payées par cette dernière et ce, pour um maximum de huit (8) heures pour un même accident.

16.14

L'Employeur s'engage à rédiger, le jour même de l'accident ou de la maladie du travail, la déclaration à la CSST et en remet une copie au salarié concerné et au Syndicat.

16.15

a) Un salarié qui réclame une prestation, ou à qui une prestation est due en vertu de la loi des accidents du travail, doit, à la demande de l'Employeur, se soumettre à l'examen d'un médecin dûment qualifié, choisi et payé par l'Employeur; il doit en outre, s'il en est requis par la Commission, se soumettre à l'examen de l'expert choisi par celle-ci.

b) Nonobstant les dispositions de 16.15 a) il est convenu que c'est le médecin du choix du salarié qui doit déterminer s'il s'agit d'un accident ou d'une maladie due au travail sauf si l'Employeur demande un examen médical, il peut demander au salarié qu'il se soumette à une expertise médicale par un spécialiste approprié à son état et ce au choix du salarié et acceptable à l'employeur et ce aux frais de l'Employeur.

c) S'il n'y a pas d'entente sur le choix du spécialiste les deux (2) parties demandent à la CSST de désigner un spécialiste de son choix.

16.16

L'Employeur s'engage à dédommager pleinement tout salarié pour les frais encourus et non remboursables par une tierce partie, tels que:- médicaments, transport, perte d'outillage ou de propriété personnelle, suite à un accident survenu à l'occasion du travail en autant que l'accidenté puisse faire preuve d'une telle perte et du montant qu'elle représente.

16.17

Une fois que l'état de santé du salarié accidenté ou atteint d'une maladie du travail est reconnu comme étant normal par le médecin du choix du salarié sous réserve des droits reconnus à l'Employeur et/ou à la Commission, en vertu des paragraphes 16.15 b) et c), il réintègre les fonctions qu'il occupait avant l'accident ou maladie, dans les délais prescrits par son médecin, en conformité avec l'article 19.

16.18

Néanmoins, si, selon les recommandations de son médecin, ainsi que d'une expertise médicale appropriée, une incapacité partielle permanente nécessite le déplacement de ce salarié, l'Employeur fournira un emploi ne risquant pas d'affecter la santé du salarié en conformité avec le paragraphe 19.08.

16.18 (suite)

Le salarié en question, a le droit de refuser, sur recommandation de son médecin, sous réserve des droits reconnus à l'Employeur et/ou à la Commission, en vertu des paragraphes 16.15 b) et c), toute offre d'emploi pouvant aggraver son état de santé. Advenant l'impossibilité pour l'Employeur de fournir un tel emploi, le salarié demeurera sous le régime de la CSST.

16.19

L'Employeur prend les dispositions nécessaires pour assurer, à ses frais, le transport des salariés accidentés ou malades pendant qu'ils sont sur les lieux de travail.

16.20

Il est convenu que les appareils protecteurs individuels doivent être de bonne qualité et selon le choix du comité de santé et sécurité syndical-patronal. Ils sont alors fournis gratuitement par l'Employeur.

16.21

L'Employeur fournit gratuitement les gants, les mitaines, les vêtements et les articles qui sont nécessaires pour assurer l'hygiène et la sécurité des salariés et, dans ce cas, en demeure propriétaire. Toutefois, l'Employeur n'est pas tenu de fournir et payer ces articles s'ils constituent l'équipement normalement utilisé par les salariés affectés à leur tâche habituelle. Ces vêtements et articles doivent être de bonne qualité et selon le choix du comité de santé et sécurité syndical-patronal.

L'Employeur défraie le coût de remplacement des outils endommagés au travail dans les trente (30) jours suivant la présentation de la facture, pourvu que le salarié fournisse une preuve suffisante que l'incident est survenu à l'usine.

16.22

L'Employeur défraiera entièrement le coût des examens de la vue et le coût d'achat (une par convention) d'une paire de lunettes de sécurité adaptées à la vue du salarié. Ces lunettes devront être de bonne qualité et conformes aux normes édictées par l'Association Canadienne des Standards et Spécifications de Sécurité et ne devront être obtenues que par l'entremise d'un fournisseur désigné par l'Employeur.

L'Employeur défraiera en outre le coût de remplacement des lunettes de sécurité brisées ou endommagées au travail.

16.22 (suite)

Dans les trente (30) jours de la présentation de la facture, l'Employeur paiera aux salariés actifs, pour l'achat de chaussures de sécurité (une paire par année de convention, maximum ($30.00) et ce, selon les spécifications prescrites par le comité de santé et sécurité (syndical-patronal). Ces dispositions s'appliquent rétroactivement au salarié qui acquiert son ancienneté.

16.23

Les salariés ont droit, pour ranger leurs outils et faire leur toilette, à une période de cinq (5) minutes sur le temps de l'Employeur, à l'heure du lunch et à la fin de la journée. Exception est faite cependant de l'heure du lunch des équipes fixes de 8.00 à 16.00 heures, 16.00 à 24.00 heures et de 0.00 à 8.00 heures.

Toute personne accomplissant un travail particulièrement malpropre, ou à la chaleur excessive, pourra, avec la permission de son contremaître, disposer d'une période supplémentaire de dix (10) minutes.

16.24

L'Employeur mettra à la disposition des salariés des locaux suffisamment grands, convenables et appropriés pour leur permettre de prendre des repas chauds. Ces locaux seront dans l'usine.

16.25

L'Employeur s'engage à défrayer des cours de formation en santé et sécurité industrielles pour les membres du comité de sécurité et ceci, pour un maximum de dix (10) jours par année pour chaque membre du comité représentant le Syndicat.

Le paiement des heures sera fait sur présentation des attestations de participation au cours, si les cours sont suivis à l'extérieur.

16.26

Toutes les occupations hasardeuses:- tunnels, grues ou endroits isolés, devront toujours être effectuées par deux (2) hommes.

ARTICLE 17
VACANCES

17.01

a) Tous les salariés couverts par la présente convention, auront droit à des vacances basées sur les années d'ancienneté qu'ils auront au ler mai de chaque année de la façon suivante:

ANCIENNETE		JOURS OUVRABLES
de 1 à 4 ans	6%	15 jours
de 5 à 7 ans	6.8%	17 jours
de 8 à 9 ans	8.4%	21 jours
de 10 à 11 ans	8.8%	22 jours
de 12 à 14 ans	9.2%	23 jours
de 15 à 17 ans	10.0%	25 jours
de 18 à 19 ans	10.0%	25 jours
de 20 à 24 ans	10.8%	27 jours
de 25 à 29 ans	12.0%	30 jours
de 30 ans et plus	12.6%	30 jours

Les salariés ayant moins d'un (1) an d'ancienneté auront droit, à titre de vacances, à une (1) journée et demi par mois de calendrier ou période équivalente travaillée jusqu'au ler mai et ce, jusqu'à un maximum de quinze (15) jours ouvrables.

b) En plus de leur paie de vacances, prévue ci-haut, les salariés recevront un pécule de un pourcent (1%) du montant brut de leur paie de vacances. L'addition des deux constituent la paie de vacances de chaque salarié.

17.02

Le paiement pour les jours de vacances prévus à 17.01 sera basé sur le salaire brut gagné durant les douze (12) mois précédant le 1er mai de chaque année.

17.03

Tout salarié qui aurait normalement été au service de l'Employeur, en conformité avec l'article 19 de la présente convention, et qui pour cause d'accident survenu au travail à Beloit Canada Limitée et couvert par la Loi des Accidents du Travail, aura droit d'ajouter à son salaire brut, les montants de compensation reçus durant les douze (12) premiers mois suivant son accident.

17.04

Tout salarié quittant le service de l'Employeur recevra le montant des vacances qui lui est dû en lieu de vacances payées jusqu'au jour où il quitte tel service et ce, conformément aux dispositions des paragraphes 17.01, 17.02 et 17.03.

17.05

La rémunération des vacances prévues par cet article sera payée aux salariés une semaine avant leur départ pour lesdites vacances.

Le salarié mis à pied ou malade recevra au commencement de la période annuelle de vacances, l'indemnité de vacances à laquelle il a droit, sauf s'il désire recevoir cette indemnité avant ou après cette période.

Nonobstant ce qui précède, le salarié qui en fait la demande pourra obtenir sa paie de vacances à compter du 15 mai de chaque année.

17.06

A moins d'une entente contraire entre les parties, la période normale de vacances est entre les trois (3) dernières semaines complètes de juillet et celle qui suit, de chaque année.

Durant cette période, l'Employeur fermera l'usine pour deux ou trois semaines consécutives.

Il peut être nécessaire pour l'Employeur de poursuivre certaines opérations durant la période de fermeture et les clauses 17.09 et 17.10 s'appliqueront dans cette situation.

17.07

L'Employeur avisera, au moyen d'avis affiché dans l'usine, les salariés avant le ler mai des dates exactes où il fermera son usine.

17.08

Cette fermeture de l'usine ne sera pas considérée comme une mise à pied pour les salariés, au sens de la présente convention.

17.09

Les salariés qui travailleront durant cette fermeture de l'usine, pourront prendre leurs vacances immédiatement avant ou après cette période.

17.10

Les salariés travaillant durant ces vacances seront rémunérés comme à l'habitude.

17.11

Les salariés qui ont droit à plus de deux (2) semaines de vacances, devront normalement prendre ces vacances supplémentaires durant la période prévue au paragraphe 17.06; par contre, après entente avec le contremaître, ils pourront et devront les prendre n'importe quand entre le ler mai et le 30 avril suivant. Le choix personnel d'un salarié des dates auxquelles il désire prendre ses vacances supplémentaires sera relatif à son ancienneté à l'intérieur de la section, le plus ancien ayant la préférence en autant qu'il n'y aura pas de préjudice sérieux pour l'Employeur; et dans ce cas, l'Employeur devra discuter et s'entendre au préalable avec le salarié et son délégué pour établir cette période de vacances pour le ou les salariés concernés.

17.12

Nonobstant les paragraphes qui précèdent, les salariés pourront prendre leurs vacances complètes n'importe quand entre le ler mai et le 30 avril, après entente avec le contremaître.

17.13

Il est entendu que toutes les périodes de vacances payées devront être chômées, sauf celles prévues au paragraphe 17.15.

17.14

Il est entendu que si des salariés n'ont pas droit à la période complète de vacances et que l'Employeur a besoin de salariés durant la période de fermeture de l'usine, tels salariés auront, suivant leur ancienneté, le droit de faire le travail en conformité avec l'article 19 où il sera praticable pour l'Employeur de le faire.

17.15

Toute période de mise à pied ou de maladie pourra, selon le désir du salarié, être considérée comme période de vacances et la rémunération de ces vacances se fera en conformité avec cet article.

17.16

Un salarié qui a épuisé ses vacances de l'année courante peut, avec le consentement de son contremaître et après l'avoir avisé au moins une (1) semaine à l'avance, demander de prendre par anticipation, en tout ou en partie, avec ou sans solde, des vacances devenant exigibles au 1er mai suivant.

17.17

Au mois de mai de chaque année, l'Employeur fournira au Syndicat, une liste indiquant le nom de chaque salarié, son numéro de poinçon, son département, sa date d'ancienneté, son montant brut gagné pour la période de vacances précédente, son nombre de jours de vacances, son pourcentage et le montant équivalent.

Avant le 31 décembre suivant, l'Employeur fournira au Syndicat l'information écrite indiquant les dates auxquelles les salariés ont pris ou prendront leurs vacances. Après cette date, l'Employeur donnera l'information écrite des changements qui surviendront.

ARTICLE 18
CONGES SOCIAUX

18.01

Tout salarié bénéficie d'un congé payé à son taux régulier, pour les périodes de temps prévues dans les cas suivants:-

1) Le décès de son conjoint légal ou de fait, d'un enfant:- cinq (5) jours ouvrables consécutifs;

2) Le décès de ses:- père, mère, frère, soeur, beau-père et belle-mère:- trois (3) jours consécutifs;

3) Le décès de ses grand-père, grand-mère, beau-frère, belle-soeur, gendre et bru:- le jour des funérailles;

4) Un (1) jour à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant.

Les clauses 1), 2), 3) et 4) s'appliquent à condition que le salarié:-

a) ne soit pas en mise à pied ou en permis d'absence;

b) sur demande de l'Employeur, fournisse une preuve satisfaisante du décès, de la naissance ou de l'adoption;

c) assiste aux funérailles.

Dans le cas des clauses 2), 3) et 4), l'Employeur ne paie les congés que pour les jours où le salarié aurait été normalement au travail.

18.02

Un salarié qui doit s'absenter parce qu'il est appelé à servir comme juré est compensé pour la différence entre le salaire qu'il aurait gagné à son taux régulier et le montant qu'il reçoit du Gouvernement.

Le salarié doit aviser son contremaître sur réception de son avis de convocation et doit remettre un écrit émanant du Tribunal attestant ses absences ainsi que le montant qu'il aura perçu.

18.03

La salariée enceinte a droit à un congé sans solde et sans perte d'ancienneté pour maternité, à la condition de produire un certificat médical attestant sa grossesse et la date probable de l'accouchement. La salariée enceinte peut cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse, sur recommandation de son médecin. La salariée doit reprendre son travail dans les quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier suivant l'accouchement. En cas d'impossibilité de reprendre son travail, la salariée doit présenter un certificat de son médecin et l'article 19 (ancienneté) s'appliquera.

ARTICLE 19

ANCIENNETE

19.01

L'Ancienneté désigne la date d'embauchage d'un salarié ou de réembauchage d'un ancien salarié qui n'a pas de droit d'ancienneté au moment de son réembauchage ou selon 19.03.

19.02

Les changements de nom passés ou futurs de l'Employeur ne changent en rien les droits d'ancienneté acquis par les salariés. La date qui désigne le droit d'ancienneté de tous les salariés qui apparaissent sur les listes d'ancienneté au moment de la signature de la présente convention, est considérée comme finale, à moins d'erreurs reconnues.

19.03

L'ancienneté d'un salarié s'acquiert après une période de soixante-dix (70) jours cumulatifs au service de l'Employeur au cours d'une période de douze (12) mois et, durant cette période de soixante-dix (70) jours travaillés, un salarié pourra être mis à pied ou congédié sans qu'il ne puisse invoquer de droit d'ancienneté. Après cette période de soixante-dix (70) jours, la date d'ancienneté du salarié sera rétroactive de soixante-dix (70) jours travaillés.

Cependant, les étudiants ne pourront être embauchés pour une période excédant quatre (4) mois par année, période durant laquelle ils ne pourront acquérir aucune ancienneté.

19.04

Le salarié perd son droit d'ancienneté et son emploi:

a) pour départ volontaire;

b) pour congédiement pour cause juste et suffisante;

c) pour absence de cinq (5) jours ouvrables consécutifs ou plus sans autorisation et sans motif raisonnable;

d) pour une mise à pied égale à sa période d'ancienneté jusqu'à un maximum de quarante (40) mois.

19.04 (suite)

c) à moins de raisons incontrôlables, si le salarié ne prévient pas le Bureau du personnel dans les deux (2) jours ouvrables suivant la réception d'un avis au salarié, par téléphone ou à défaut de rejoindre le salarié au téléphone, par lettre certifiée à la dernière adresse connue du salarié, l'avisant d'un rappel au travail dans sa section en autant que ce rappel soit pour une période jugée par l'Employeur pour plus de trois (3) mois et que le travail ainsi offert soit celui normalement effectué par le salarié en cause au moment de son départ. Un salarié qui accepte de revenir au travail pour une période de trois (3) mois et plus sur le poste qu'il occupait au moment de son départ, verra ce temps garanti par l'Employeur s'il a dû quitter un emploi quelconque pour revenir. Il recevra, s'il est mis à pied avant d'avoir terminé cette période, le salaire du poste pour lequel il a été rappelé, tout comme s'il avait travaillé cette période de trois (3) mois, sauf si telle mise à pied est nécessitée par des circonstances hors du contrôle de l'Employeur, dont il aura le fardeau de la preuve.

19.05

Les absences causées par un accident ou la maladie ne pourront interrompre le droit d'ancienneté d'un salarié que dans les limites prévues au paragraphe 19.04 d) et le salarié ainsi concerné pourra reprendre son travail dès qu'il sera apte à le faire si son droit d'ancienneté le lui permet.

19.06

Le salarié pourra refuser un rappel au travail sans perte de son droit d'ancienneté si le travail offert n'est pas celui normalement exécuté par le salarié ou si telle offre de travail est d'une durée jugée par l'Employeur de moins de trois (3) mois. Par contre, ce refus sera considéré par l'Employeur comme final tant et aussi longtemps que le salarié n'avisera pas l'Employeur de son désir d'accepter une offre d'emploi temporaire ou autre que son travail normal, et à compter d'un tel avis, l'Employeur sera tenu, à la prochaine demande de salariés, de rappeler ce salarié en conformité avec l'article 19.

Le salarié qui accepte un travail qu'il aurait pu refuser sans perdre son ancienneté en vertu de ce paragraphe pourra, par la suite, le quitter sans perdre son ancienneté, pourvu que l'Employeur puisse lui trouver un remplaçant.

19.07

Si un salarié qui devient malade après avoir été mis à pied est incapable dû à cette maladie, de faire suite à un avis de rappel, il devra prouver à la demande de l'Employeur ou du Syndicat qu'il est malade et alors, il jouira pour faire suite à cet avis de rappel du délai prévu à l'article 19.04 ou à son choix, d'un délai maximum de trois (3) mois, à la condition que ce délai ne lui donne aucun avantage d'ancienneté sur d'autres salariés.

19.08

1) Le salarié en absence prolongé au-delà des périodes prévues à l'article 19.04 dûes à une incapacité payée et subie au service de l'Employeur, ne perd pas son ancienneté, en autant qu'il n'est pas déclaré entièrement incapable de travailler et que cette prolongation ne lui donne pas un avantage d'ancienneté sur d'autres salariés. Le salarié ainsi concerné reprend le travail dès qu'il est apte à le faire et il applique ses droits d'ancienneté, en autant que ceux-ci le lui permettent.

2) Le salarié concerné pourra déplacer un salarié d'un autre poste dans sa section selon son ancienneté en autant qu'il soit en mesure d'accomplir le travail. Advenant qu'il ne puisse accomplir de travail dans sa section, il pourra déplacer un salarié d'un poste d'une autre section en autant qu'il soit capable d'effectuer le travail qu'il réclame et qu'il possède une ancienneté supérieure au salarié qu'il déplace et alors les dispositions de 19.16 e) (2) s'appliquent.

3) Lorsqu'il est rendu à son tour d'être mis à pied ou réembauché, il est alors considéré comme mis à pied ou réembauché et il doit apparaître sur les listes que l'Employeur fournit au Syndicat.

4) L'Employeur pourra requérir du salarié toute preuve médicale ou examen visant à établir les faits donnant ouverture à la protection prévue au premier paragraphe.

19.09

Il incombe à un salarié d'aviser le Service du personnel de tout changement d'adresse ou de téléphone; une confirmation par écrit lui sera transmise avec copie au Syndicat. Tout avis expédié à un salarié à la dernière adresse connue au Service du personnel sera considéré comme valablement reçu par le salarié et ce, pour toutes les fins et interprétations de la présente convention collective.

19.10

L'Employeur fournira au Syndicat, à la signature de la convention collective et, par la suite, à tous les trois (3) mois, la liste d'ancienneté de tous les salariés régis par la présente convention contenant les noms, prénoms, adresse, numéro matricule, numéro de téléphone, le poste, la section et le salaire, et le lundi de chaque semaine, la liste des départs de la semaine précédente, avec la raison.

19.11

a) L'Employeur accordera à un salarié un permis d'absence, sans solde, pour une période allant de trois (3) mois jusqu'à un (1) an, à condition que la raison en soit satisfaisante et en autant que les droits d'ancienneté du salarié lui permettraient d'être au travail. Ce permis d'absence n'est pas refusé de façon déraisonnable;

19.11

b) Il est convenu qu'un salarié ne devra pas accepter d'autre emploi lorsqu'il est en permis d'absence, à moins qu'il n'ait pris une entente à l'effet contraire avec le Directeur du personnel.

c) L'Employeur peut accorder un permis d'absence à un salarié, sans solde, pour une période allant jusqu'à trois (3) mois pour raison valable et sufficante suite à l'approbation du Directeur du personnel. La permission ne sera pas refusée sans raison valable.

Le Syndicat sera avisé avant qu'un permis d'absence soit accordé.

19.12

L' Employeur accordera à un (1) membre du Syndicat, sans perte d'ancienneté, sur demande écrite du comité, un permis d'absence ne dépassant pas un (1) an pour lui permettre de s'occuper des affaires syndicales. Une telle demande devra être faite cinq (5) jours à l'avance. L' Employeur prolongera ce permis d'absence à la demande du comité et informera le Syndicat de l'accord de prolongation de ce congé.

19.13

1) Si un salarié est nommé à un poste de cadre, il sera considéré comme mis à pied et il aura droit dans les vingt-quatre (24) mois de sa nomination et sous réserve des dispositions du paragraphe 19.04 d) de revenir dans sa section de postes (de l'Annexe "C") en autant qu'il possède une ancienneté supérieure à ceux qui détiennent des droits d'ancienneté dans cette section et ceci dans le but défini de conserver ses droits dans sa section de postes. A l'expiration de ce délai, il perd ses droits d'ancienneté s'il n'est pas revenu dans sa section de postes. Si un cadre revient dans sa section de postes et qu'il retourne de nouveau comme cadre, la période pour la perte d'ancienneté ne dépassera pas la période à laquelle il avait droit lors de sa première nomination et toutes périodes de temps consacrée comme cadre en seront déduites jusqu'à vingt-quatre (24) mois cumulatifs au cours d'une même convention.

   L'Employeur remettra au Syndicat à la signature de la convention, la liste des cadres (et leur ancienneté) qui ont le droit de revenir dans l'unité de négociation. Cette liste sera tenue à jour pour tous changements survenant pendant la durée de la convention. Les cadres dont les noms viendront s'ajouter à la liste doivent venir de l'unité de négociation.

2) Le membre du comité ainsi que les délégués du Syndicat jouissent d'une ancienneté supérieure à celle de tous les salariés de leur section (Annexe "C") pour le cas de mise à pied, de démotion, de rappel. La préférence accordée aux membres du comité et aux délégués du Syndicat suivra l'ordre hiérarchique fourni par le Syndicat.

3) Quand un salarié ayant de l'ancienneté est nommé à une position exclue de l'unité de négociation, il sera considéré comme mis à pied et sujet au paragraphe 19.04. Si, par la suite, le salarié veut revenir dans l'unité de négociation d'où il vient, il pourra revenir dans sa section de postes en autant qu'il possède une ancienneté supérieure à ceux qui détiennent des droits d'ancienneté dans cette section.

   L'Employeur remettra au Syndicat, à la signature de la convention, la liste des salariés nommés à une position exclue de l'unité de négociation qui ont le droit de revenir dans l'unité de négociation. Cette liste sera tenue à jour pour tous changements survenant pendant la durée de la convention.

19.14

L'usine est divisée par sections, les postes étant regroupés à l'intérieur de chaque section dont la liste actuelle apparaît à l'Annexe «C» qui fait partie intégrante de la présente convention.

Toute modification à l'Annexe «C» sera faite en conformité avec l'application des dispositions de l'article 22.01.

19.15 Mouvements de main d'oeuvre

1) Dans les cas de réduction du personnel, les mises à pied se feront dans les postes affectés dans l'ordre suivant:

a) les salariés qui n'auront pas complété leur période d'essai selon 19.03 seront mis à pied;

b) les salariés qui n'auront pas complété soixante (60) jours travaillés suite à un transfert de section effectué lors d'un affichage de poste vacant, seront retournés à leur section par ordre d'ancienneté pour faire valoir leurs droits d'ancienneté conformément au paragraphe 19.15;

c) les salariés ayant le moins d'ancienneté dans le poste sont ensuite avisés de leur mise à pied.

Les salariés avisés d'une mise à pied en vertu de 19.15 1) b) c) auront le droit de déplacer un salarié ayant moins d'ancienneté dans un autre poste de leur section en autant qu'ils seront en mesure de remplir les exigences normales du poste.

Les salariés possédant quinze (15) ans et plus d'ancienneté qui n'auront pu déplacer un autre salarié ayant moins d'ancienneté dans leur section, auront le droit de déplacer un salarié ayant moins d'ancienneté dans un poste d'une autre section en autant qu'ils aient déjà occupé ce poste pour une période de trois (3) mois.

Un salarié avisé d'une mise à pied ou qui est déplacé de son poste pourra choisir d'être mis à pied et être sujet à rappel de préférence à exercer son droit de déplacement.

Lors d'une mise à pied dans sa section, un salarié qui possède plus d'ancienneté dans cette section, pourra choisir d'être mis à pied à la place d'un autre salarié, suite à un avis de cinq (5) jours précédant la mise à pied.

2) Dans les cas d'augmentation du personnel, les rappels se feront dans les postes affectés dans l'ordre suivant:

a) les salariés qui auront été mis à pied ou déplacés de la section, seront rappelés par ordre d'ancienneté en autant qu'ils aient été mis à pied ou déplacés de ce poste ou qu'ils soient en mesure de remplir les exigences normales du poste;

b) les salariés en mise à pied possédant quinze (15) ans et plus d'ancienneté auront le droit d'être rappelés dans un poste d'une autre section en autant qu'ils aient plus d'ancienneté qu'un salarié de cette section et qu'ils aient déjà occupé ce poste pour une période de trois (3) mois.

c) Poste vacant

Dans les cas de postes vacants qui n'ont pu être comblés par la procédure de rappel et que l'Employeur entend combler, la procédure suivante s'appliquera:

1) tous les salariés pourront poser leur candidature sur l'affichage. Toutefois, les postulants ayant de l'ancienneté dans la section, auront priorité avant ceux provenant d'une autre section;

2) l'Employeur basera son choix sur l'ancienneté en autant que les postulants soient en mesure de remplir les exigences normales du poste à combler;

3) si aucun candidat parmi les postulants n'est qualifié au sens de la présente convention collective, l'Employeur aura recours à l'embauchage extérieur, ou à tout autre moyen approprié;

4) la modification d'un poste ne sera pas considérée comme la création d'un nouveau poste au sens de la présente convention.

d) Assignations temporaires

Dans les cas d'assignations temporaires pour surplus de travail ou pour autres motifs, la procédure suivante s'appliquera:

1) dans les cas d'assignations temporaires de courte durée, c'est-à-dire de moins de dix (10) jours ouvrables, ces assignations pourront être faites par l'Employeur en utilisant un salarié qualifié alors au travail pour faire le travail demandé et ce, nonobstant son poste. Il est prévu que dans un tel cas les assignations temporaires seront d'habitude accomplies dans la section, cependant dans le cas où un travail équivalent n'est pas disponible ou qu'une assistance temporaire de court terme est requis ailleurs l'assignation pourra être hors de la section. Dans un tel cas l'assignation sera limitée à un (1) jour ouvrable et le Syndicat en sera avisé. Quand une circonstance existe qu'une assignation temporaire à l'extérieur de la section est requise pour plus d'un (1) jour ouvrable, ça sera discuté à l'avance avec le Syndicat en s'assurant au préalable d'avoir utilisé les ressources disponibles dans la section concernée.

19.15 d) (suite)

2) dans les cas d'assignations de longue durée, c'est-à-dire de plus de dix (10) jours ouvrables à un maximum de trente (30) jours ouvrables, les assignations seront faites par ancienneté à l'intérieur des salariés de la section qui sont qualifiés pour faire le travail demandé et qui sont alors au travail et ce, nonobstant le poste auquel ils appartiennent;

3) au-delà de la période prévue au paragraphe 2), il y aura rappel ou affichage conformément aux paragraphes qui suivent.

19.16 . Affichage

L'affichage, dans les cas prévus au paragraphe 19.15 c) sera fait de la façon suivante:

a) l'Employeur préparera un bulletin d'affichage qui comprendra les renseignements suivants:

- le titre du poste
- les heures de travail
- le niveau du poste
- les exigences pertinentes au poste incluant, s'il y a lieu, la présence ou non de tests;

b) une fois le bulletin préparé, l'Employeur affichera ledit bulletin pendant une période de trois (3) jours ouvrables et les candidats devront faire application durant cette période à défaut de quoi, leur candidature ne sera pas considérée;

c) après l'expiration de la fin de la période d'affichage, l'Employeur disposera d'une période de dix (10) jours ouvrables pour examiner les candidatures reçues et effectuer son choix.

d) durant toute la période d'affichage et tant que l'Employeur n'aura pas comblé le poste soit par une candidature interne ou externe, l'Employeur aura la faculté d'assigner temporairement un autre salarié pour effectuer le travail et ce, nonobstant le poste auquel ce salarié pourrait appartenir. Cette assignation sera considérée comme une assignation temporaire au sens de 19.15 d) 1);

19.16

e) 1) la date d'assignation du salarié dans le cas où sa candidature est retenue, sera celle choisie par l'Employeur, dans un délai maximum de dix (10) jours ouvrables;

2) le salarié qui a appliqué sur un poste dans une autre section que la sienne et qui accepte le transfert verra ses droits rétablis après une période de soixante (60) jours travaillés et il pourra les exercer à ce moment-là.

19.17

Le postulant dont la candidature a été retenue aux termes de la procédure d'affichage prévue au paragraphe 19.16 aura droit à une période de familiarisation maximale de cinq (5) jours ouvrables à compter de son assignation sur le poste.

19.18

Tout salarié sera avisé par écrit de sa mise à pied, une (1) semaine à l'avance et le délégué attitré en sera prévenu dans la même journée.

19.19 Exigences normales d'un poste

a) Pour les fins d'application du processus de mise à pied, de déplacement et de rappel au travail tel que prévu aux paragraphes 19.15 1) c), 19.15 2) a), un salarié doit être en mesure de remplir les exigences normales du poste.

1) suite au regroupement des emplois dans un nouveau système de postes, un salarié est présumé être en mesure de remplir les exigences normales du poste s'il a occupé, pour au moins 3 mois, l'un des anciens emplois maintenant regroupés dans le poste concerné;

2) de plus, s'il est en mesure de remplir les exigences normales d'un poste, il est considéré être en mesure de remplir les exigences normales d'un poste inférieur dans la même section.

b) Pour les fins d'application du processus d'affichage prévu au paragraphe 19.15 (2) (c) 2), l'Employeur basera son choix sur l'ancienneté dans l'ordre suivant:

1) parmi les postulants de la section qui ont déjà occupé l'un des emplois maintenant regroupés dans le poste concerné pour au moins trois (3) mois;

2) parmi les postulants de la section qui sans remplir la condition précitée rencontrent les exigences de base du poste concerné dans la section;

3) parmi les postulants des autres sections qui remplissent la même condition de base prévue au paragraphe 1);

19.19 b) (suite)

4) parmi les postulants des autres sections qui remplissent la même condition de base prévue au paragraphe 2);

5) en l'absence de postulants qualifiés au sens des quatre (4) paragraphes précédents, le paragraphe 19.15 2) c) 3) s'appliquera.

19.20

Les tests internes sont utilisés dans le but de vérifier les connaissances de base requises.

Ces tests peuvent être demandés aux salariés qui veulent occuper d'autres postes et qui ne sont pas présumés être en mesure de remplir les exigences normales du poste selon l'article 19.

Les tests dont on prévoit l'utilisation pour ces cas seront discutés et revus avec le Syndicat avant d'être appliqués.

ARTICLE 20

ASSURANCE GROUPE

20.01

A compter du ler juillet 1984, l'Employeur versera au Syndicat, une fois par semaine, quatorze cents ($0.14) pour chaque heure payée (incluant la paye de vacances qui sera transposée en heures) pour tous les salariés régis par cette convention et ce, comme participation aux plans d'assurance-groupe (n'incluant pas l'indemnité hebdomadaire) administrés par le Syndicat pour les salariés couverts par cette convention.

20.02

L'Employeur déduit du salaire de ses salariés, une fois par semaine, leur contribution à un plan d'assurance collective après avoir reçu de chaque salarié son autorisation par écrit à cet effet; les déductions sont remises au représentant autorisé du Syndicat.

20.03

Au cours de la première semaine complète de chaque mois, l'Employeur remet au Syndicat une liste comprenant les noms des salariés contribuant au plan d'assurance collective, le montant déduit à titre de contribution ainsi que le montant contribué par l'Employeur pour chacun d'eux et ce, pour le mois précédent.

20.04

Tous les salariés régis par cette convention, qu'ils soient membres ou non du Syndicat, ont le choix d'adhérer au plan d'assurance collective.

3 juillet 1984

ARTICLE 21 - Privilèges Existants

A BIFFER

ARTICLE 22

EVALUATION DES POSTES

22.01

a) Lorsqu'un poste est modifié ou nouvellement créé par l'Employeur, les deux (2) parties se rencontrent à la demande de l'une d'elle, pour discuter des changements apportés ou des nouveaux postes créés.

Les deux (2) parties évaluent ce poste modifié ou nouvellement créé.

b) Le niveau de salaire est déterminé en tenant compte des exigences et du contenu du poste comparativement aux exigences et au contenu des autres postes prévus dans cette convention et de leur niveau de salaire.

c) Si les parties ne peuvent s'entendre le cas est référé et résolu en vertu des dispositions des articles 8 et 9 en commençant à la deuxième étape.

L'avis de l'une des parties communiqué à l'autre partie à l'effet qu'ils veulent discuter d'un poste modifié ou de la création d'un nouveau poste est considéré comme la date de la naissance du grief.

d) L'arbitre a juridiction pour déterminer si le niveau de salaire établi par l'Employeur doit demeurer ou si une rémunération supérieure doit être accordée et cela rétroactivement à la date du changement.

ARTICLE 23

REGIME DES RENTES SUPPLEMENTAIRES

23.01

1) Un salarié qui, ayant au moins dix (10) ans d'ancienneté avec L'Employeur, prend sa retraite après le 1er janvier 1984 et après avoir atteint l'âge de 65 ans, recevra sa vie durant une rente mensuelle jusqu'à un maximum de $420.00 par mois. La rente mensuelle sera la somme des trois parties suivantes:

a) Pour service avec l'Employeur jusqu'au 31 décembre 1979, il recevra

I $5.00 par année d'ancienneté

II $3.00 par année (calculé par tranche de douze mois) effectivement travaillée.

b) Pour service entre le 1er janvier 1980 et le 31 décembre 1983, il recevra

I $5.00 par année d'ancienneté

II $5.00 par année (calculé par tranche de douze mois) effectivement travaillée.

c) Pour service depuis le 1er janvier 1984, il recevra $14.00 par année (calculé par tranche de douze mois) effectivement travaillée.

Dans le calcul de la rente il ne sera compté plus de 30 années d'ancienneté dans les paragraphes a) et b) ni plus de 30 années effectivement travaillées dans les paragraphes a), b) et c).

2) L'Employeur versera à la succession d'un salarié qui a au moins dix (10) ans d'ancienneté à son service, s'il décède, une rente mensuelle calculée selon l'article 23.01, fondée sur les années d'ancienneté ou effectivement travaillées jusqu'au décès et ce, pour un maximum de soixante (60) mensualités. Cependant, la rente d'un salarié qui a pris sa retraite et qui meurt avant d'avoir reçu 60 versements mensuels, continuera d'être versée à sa succession jusqu'à un maximum de 60 mensualités, y compris celles déjà versées audit salarié de son vivant.

23.01 (suite)

3) Un salarié qui, après avoir complété une période de dix (10) années d'ancienneté, cesse son service pour toute raison autre que sa mise à la retraite ou son décès, aura droit à une rente différée basée sur le nombre de ses années d'ancienneté ou effectivement travaillées, payable à l'âge normal de la retraite et calculée en fonction de ce qui précède.

Un salarié n'aura droit à aucune prestation en vertu du régime à moins qu'il n'ait dix (10) années d'ancienneté et qu'il n'ait atteint son 40ième anniversaire de naissance.

L'Employeur préparera un texte de régime de rentes conforme à la Loi des Régimes Supplémentaires de Rentes, qui devra comprendre les avantages prévus au présent article et pourvoir aux droits acquis conformément aux exigences minimum de la Loi.

23.02

Un salarié ayant au moins dix (10) ans d'ancienneté peut prendre sa retraite anticipée après avoir atteint l'âge de 55 ans avec réduction actuarielle.

23.03

L'âge normal de la retraite est prévu d'être quand un salarié atteint l'âge de 65 ans.

23.04

Pour les fins du calcul des années d'ancienneté ajouter le nombre des années effectivement travaillées entre 1950 et 1963 par certains salariés qui détiennent de l'ancienneté au 1er janvier 1977 et dont l'interruption des services était dûe à des mises-à-pied.

ARTICLE 24

DIVERS

24.01

Si un salarié désire suivre des cours éducatifs payés par l'Employeur, directement reliés à son travail ou à un travail qui peut éventuellement représenter pour lui une promotion, il devra avoir obtenu, au préalable, l'autorisation du Directeur du personnel.

24.02

Le salarié qui reçoit l'approbation de l'Employeur pour suivre des cours de perfectionnement pourra recevoir une aide financière aux conditions suivantes: -

a) Si le salarié réussit le cours projeté, l'Employeur rembourse au salarié le montant convenu, selon les conditions établies au préalable.

b) Le salarié doit fournir les preuves à l'effet qu'il a complété les cours avec succès lors des examens.

c) Les études en question doivent porter sur des matières qui sont en relation directe avec le travail que le salarié accomplit, ou sur toute matière susceptible de lui permettre d'accéder à une fonction supérieure au sein de l'Employeur avec l'accord de celui-ci.

24.03

Le texte de cette convention sera reproduit aux frais de l'Employeur, dans les quatre-ving-dix (90) jours qui suivront la signature de la convention et sera distribué par le Syndicat aux salariés actuels et aux nouveaux salariés dès leur entrée au service de l'Employeur . Un nombre suffisant de copies supplémentaires sera remis au comité pour permettre cette distribution, ainsi que vingt-cinq (25) copies supplémentaires pour le Syndicat.

24.04

La convention sera reproduite en français.

24.05

L'ancienneté d'un salarié qui a changé et/ou changera d'unité de négociation ne pourra être discontinuée pour l'obtention des bénéfices existants dans la convention qui le régit.

ARTICLE 25

CAISSE D'ÉCONOMIE

25.01

L'Employeur consent à déduire de la paye des salariés leur contribution à la Caisse d'Economie Marie-Victorin, après avoir reçu des salariés, une autorisation écrite à cet effet, et spécifiant le montant de la déduction.

L'Employeur remet à la Caisse d'Economie Marie-Victorin, à toutes les semaines, les déductions avec la liste des noms et montants prélevés.

ARTICLE 26

DUREE DE LA CONVENTION

26.01

La présente convention entre en vigueur à compter du 1er juillet 1984 et se termine le 30 juin 1987.

EN FOI DE QUOI, les parties contractantes ont apposé leur signature ci-dessous sous leur nom corporatif, par l'entremise de leurs représentants dûment autorisés à St-Joseph de Sorel, Province de Québec.

Ce 6e jour du mois de juillet 1984.

EMPLOYEUR

SYNDICAT

ANNEXE "A"
AUTORISATION DE RETENUE SYNDICALE

Je, soussigné,.....
(prénom et nom)

.....
(adresse)

autorise, par les présentes, BELOIT CANADA LIMITEE à déduire de mon salaire le montant de la cotisation hebdomadaire pour le remettre à LE SYNDICAT NATIONAL DE L'INDUSTRIE METALLURGIQUE DE SOREL INC., sujet à tout changement qui pourrait y être apporté par le Syndicat. Telles déductions sont faites aux dates convenues entre l'Employeur et le Syndicat.

La présente autorisation est irrévocable pour la durée de la convention collective intervenue entre les parties sous réserve cependant de mon droit de la révoquer entre le quatre-vingt-dixième (90ième) jour et le soixantième (60ième) jour précédant l'expiration de cette convention; elle continue de valoir à la suite d'une mise-à-pied et dès le retour au travail; elle reste en vigueur après l'expiration de la convention jusqu'à révocation, et à défaut de révocation de ma part elle est sujette aux conditions de la convention suivante, sans obligation de renouvellement.

La présente autorisation vaut de la date de sa signature.

Fait en deux exemplaires (pour l'Employeur et le Syndicat).

Signé à .....le.....

.....	.....
(témoin)	(signature du salarié)
.....	.....
(témoin)	(no. de poinçon)

ANNEXE «B»

CÉDULE DE SALAIRES

TAUX DE SALAIRE HEBDOMADAIRE

	Commencement	6 mois	1 an	2 ans
NIVEAU 1				
1 juillet 1984	392.22	394.53	396.84	399.15
1 janvier 1986	408.19	410.50	412.81	415.12
1 janvier 1987	422.72	425.03	427.34	429.65
NIVEAU 2				
1 juillet 1984	401.83	404.14	406.45	411.07
1 janvier 1986	418.27	420.58	422.89	427.51
1 janvier 1987	433.24	435.55	437.86	442.48
NIVEAU 3				
1 juillet 1984	412.45	414.76	417.07	421.69
1 janvier 1986	429.31	431.62	433.94	438.56
1 janvier 1987	444.66	446.97	449.28	453.90
NIVEAU 4				
1 juillet 1984	420.78	424.24	427.70	432.32
1 janvier 1986	438.07	441.53	444.99	449.61
1 janvier 1987	453.81	457.27	460.73	465.35
NIVEAU 5				
1 juillet 1984	435.61	439.07	442.53	447.09
1 janvier 1986	453.50	456.96	460.42	465.04
1 janvier 1987	469.77	473.23	476.69	481.31
NIVEAU 6				
1 juillet 1984	443.85	448.47	453.09	457.71
1 janvier 1986	462.16	466.78	471.40	476.02
1 janvier 1987	478.82	483.44	488.06	492.68
NIVEAU 7				
1 juillet 1984	455.76	460.38	465.00	469.62
1 janvier 1986	474.54	479.16	483.78	488.40
1 janvier 1987	491.64	496.26	500.88	505.50

ANNEXE «B»
CEDULE DE SALAIRES
TAUX DE SALAIRE HEBDOMADAIRE

	Commencement	6 mois	1 an	2 ans
NIVEAU 8				
1 juillet 1984	462.79	467.41	472.03	478.95
1 janvier 1986	481.95	486.57	491.19	498.11
1 janvier 1987	499.38	504.00	508.62	515.54
NIVEAU 9				
1 juillet 1984	474.71	479.33	483.95	490.87
1 janvier 1986	494.34	498.96	503.58	510.50
1 janvier 1987	512.21	516.83	521.45	528.37
NIVEAU 10				
1 juillet 1984	486.91	491.53	496.15	505.38
1 janvier 1986	507.12	511.74	516.36	525.59
1 janvier 1987	525.52	530.14	534.76	543.99
NIVEAU 11				
1 juillet 1984	504.01	508.63	513.25	522.48
1 janvier 1986	524.91	529.53	534.15	543.38
1 janvier 1987	543.93	548.55	553.17	562.40
NIVEAU 12				
1 juillet 1984	522.66	527.28	531.90	541.13
1 janvier 1986	544.31	548.93	553.55	562.78
1 janvier 1987	564.00	568.62	573.24	582.47

	Comm.	6 mois	1 an	1 1/2 an	2 ans	2 1/2 ans	3 ans
NIVEAU 13							
1 juillet 1984	538.57	543.19	547.81	552.43	557.05	562.82	568.59
1 janvier 1986	561.31	565.93	570.55	575.17	579.79	585.56	591.33
1 janvier 1987	582.01	586.63	591.25	595.87	600.49	606.26	612.03

ANNEXE «C»

LISTE DES SECTIONS ET DES POSTES

Section 1 - Technique	Niveau
Poste 1 - Dessinateur de Gabarits	10
Poste 2 - Programmeur/Machine à contrôle numérique	13
Poste 3 - Concepteur, outils et machines	13
Poste 4 - Hommes de procédures, méthodes	13

Section 2 - Clérical	Niveau
Poste 1 - Commis junior	3
Poste 2 - Commis dactylo	3
Poste 3 - Commis senior	9

Section 3 - Comptabilité	Niveau
Poste 1 - Commis à la comptabilité	12

NOTE:

1. Section 3 - Comptabilité

   Poste 1 - Commis à la comptabilité - Niveau 12

   Suite au rappel au travail, le salarié "commis comptabilité" du niveau 10, groupe 3 existant sera inclus dans le nouveau poste "commis à la comptabilité", niveau 12 et commencera au salaire de commencement de la progression prévue au niveau 12.

2. Section 2 - Clerical

   Poste 3 - Commis Senior - Niveau 9

   Suite au rappel au travail, le salarié Analyste du niveau 8, groupe 2 existant sera inclus dans lenouveau poste "Commis Senior" niveau 9, et commencera au salaire qui se rapproche le plus de celui qu'il a présentement et qui constitue une augmentation de salaire.

ANNEXE «E»
BONI DE VIE CHERE

1) A compter du , s'il y a lieu, une indemnité de vie chère sera versée pour chaque augmentation de de point ( ) de l'indice des prix à la consommation pour le Canada tel que publié par Statistiques Canada ( ) le tout sous réserve des dispositions qui suivent:

2) Pour fins de calcul de l'indemnité, l'indice de base retenu est celui du mois de ( ) publié en .

3) Aux dates apparaissant ci-dessous, la revision (comparaison) de l'indice sera effectuée et l'augmentation, s'il y a lieu, versée aux salariés:

A) Indice servant à la comparaison par rapport à celui de (Mois, année)	B) Dates de l'augmentation si l'augmentation de l'indice le justifie
de	pour
de	pour
de	pour
de	pour
de	pour

Ladite comparaison étant effectuée dès que l'indice pour chacun des mois apparaissant dans la colonne A, est publiée et en comparant l'indice de chacun de ces mois avec celui de .

4) Si en effectuant cette comparaison aux dates énumérées à la colonne A, il s'avère que l'indice de l'un ou l'autre de ces mois est supérieur de plus de (%) à celui de , les salaires seront majorés à compter des dates prévues à la colonne B, la majoration étant calculée sur l'excédant dudit ( ) à raison de ( ) pour de point. On doit cependant déduire de cette majoration toute majoration (augmentation) déjà accordée en vertu d'un calcul antérieur.

5) Le montant total des indemnités pouvant être versé en vertu de la présente annexe ne peut excéder ( ) cents l'heure, cette somme constituant la majoration maximum dont les salariés peuvent bénéficier.

ANNEXE «L»
BONI DE VIE CHERE

6) Advenant un délai dans la publication de l'indice, le calcul est effectué dès qu'il devient disponible; aucune revision n'est effectuée, advenant que l'indice publié soit subséquemnent modifié.

7) Dans l'éventualité où Statistiques Canada cesserait de publier l'indice dans sa présente forme, les parties devront essayer de modifier cette annexe en conséquence ou, si aucun accord n'intervient, demander à Statistiques Canada de fournir une conversion ou un amendement approprié lequel devient applicable par la suite.

8) La présente annexe ne s'appliquera pas pour la durée de la présente convention.

ANNEXE «F»

BELOIT CANADA LIMITEE

FORMULE D'AFFICHAGE

NO: _____

DATE: _____

TEMPS D'AFFICHAGE:	SECTION:	POSTE:	NIVEAU:	HEURES DE TRAVAIL:

DE 15 HRES LE

A 15 HRES LE

(3 JOURS OUVRABLES)

EXIGENCES PERTINENTES:

RENSEIGNEMENTS GENERAUX:

LES CANDIDATS PEUVENT SE PROCURER LES FORMULES D'APPLICATION AUPRÈS DE LEUR SUPÉRIEUR IMMÉDIAT.

L'ADMINISTRATEUR DU PERSONNEL
ET DES RELATIONS INDUSTRIELLES

FORMULE DE NOMINATION

NO. D'AFFICHAGE:	POSTE:	SALAIRE CHOISI:	DATE D'ASSIGNATION:

Date: _____

Service du Personnel

BELOIT CANADA LIMITÉE

FORMULE D'APPLICATION

POSTE VACANT

Service du personnel

No. de formule _____

Le salarié doit remplir sa formule
en lettres moulées. S.V.P. écrire au stylo à bille
en 5 copies et remettre le tout à son contremaître.
Le contremaître remettra une copie de l'application dûment signée
par lui-même au salarié qui applique.

Nom: _____ No. de poinçon _____ Téléphone _____
(Indiquez s'il y a lieu)

Cours additionnels depuis l'embauche _____

Poste actuel _____

Heures de travail actuelles _____

POSTE POSTULE:

Je désire faire application en vue d'obtenir

le poste de: _____

Remarques: (S'il y a lieu)

_____

Sceau horodateur du
service du personnel

Nous certifions que cette formule a été remplie pendant la période d'affichage présente.

_____ _____
heure date Signature du salarié

_____ _____
heure date Signature du contremaître ou supérieur immédiat

A l'usage exclusif du service du personnel

Date d'ancienneté: _____

_____
Signature de l'Administrateur du personnel

RÉCEPTION POSTE DE GARDE

_____
Signature du Gardien

_____
heure date

ANNEXE «I»

NO: _____

BELOIT CANADA LIMITEE

RAPPORT-CHANGEMENTS DE POSTES

DATE: _____

No. Dept.	No. Poinçon	Poste	Taux	Nom du Salarié	No. Dept.	Poste	Taux	En Vigueur le

ANNEXE «J»

NO: _____

BELOIT CANADA LIMITEE — RAPPORT EMBAUCHAGES ET RAPPELS

DATE: _____

No. Dept.	No. Poinçon	Nom du Salarié	En Vigueur Le	Poste	Taux	Adresse No. Rue	Ville

ENTENTE NO. 1
TALON DE CHEQUE

L'Employeur convient de maintenir sur le talon de chèque des salariés les inscriptions cumulatives (salaire et déductions) pour la durée de la présente convention collective.

ENTENTE NO. 2

REGIME DE RENTES SUPPLEMENTAIRES:
DEFINITION DES ANNEES EFFECTIVEMENT
TRAVAILLEES

Pour fins du calcul des années effectivement travaillées chaque mois civil d'emploi sera compté dans la mesure où le salarié reçoit une rémunération de l'Employeur à savoir, un salaire pour les heures travaillées que ce soit pour une totalité ou une partie du mois.

Le salarié qui est absent à cause d'un accident de travail validé par la CSST sera considéré comme ayant effectivement travaillé pendant cette absence pour une période n'excédant pas vingt (20) mois. De la même façon, le salarié qui est absent à cause de maladie validée par le médecin sera considéré comme ayant effectivement travaillé pendant cette absence pour une période n'excédant pas douze (12) mois.

Toutefois, dans le cas d'une absence de plus de vingt (20) mois à cause d'un accident de travail et de douze (12) mois à cause de maladie, l'Employeur se réserve le droit de déterminer si les années travaillées continuent de s'accumuler pour le salarié.

Il est entendu toutefois, qu'aucun mois civil d'emploi ne sera compté à moins que le salarié soit au service de l'Employeur pour au moins une partie du mois.

ENTENTE NO. 16

ACCIDENTS DE TRAVAIL

Lorsqu'un salarié sera victime d'un accident de travail lorsqu'il est au service de l'Employeur et que la Commission Santé Sécurité au Travail retarde à lui verser l'indemnité hebdomadaire à laquelle il a droit, l'Employeur lui versera hebdomadairement un montant égal à cette indemnité sous réserve de ce qui suit:

a) Que le salarié signe la Cession de créance et autorisation de compensation ci-après reproduite autorisant la CSST à verser directement à l'Employeur, à même les indemnités à lui être versées, un montant égal aux avances qu'il aurait reçues en vertu des présentes;

b) Que la CSST accepte et honore ladite cession;

c) Cette indemnité lui sera versée à compter de la paie suivant la réception par l'Employeur d'un avis de la CSST, à l'effet que la réclamation du salarié a été reçue et qu'un dossier a été constitué;

d) Cette indemnité lui sera versée pour une période maximale de deux (2) mois;

e) Que le remboursement de ces sommes versées par l'Employeur en vertu des présentes, soient dûes et exigibles dès la réception par le salarié de l'indemnité versée par la CSST ou d'un avis de cette dernière qu'elle refuse la réclamation;

f) Nonobstant toute autre disposition contraire, le salarié consent par les présentes à ce que l'Employeur retienne à même tout argent dû à ce salarié, le montant de toute différence qui pourrait survenir entre l'indemnité reçue par la CSST et les avances faites à ce salarié;

ENTENTE NO. 16 (suite)

ACCIDENTS DE TRAVAIL

g) Cession de créance et autorisation de compensation

Je, soussigné,.....salarié de BELOIT CANADA LIMITEE en considération du fait que l'Employeur me verse une somme hebdomadaire (pour un maximum de deux mois (2) de $.....jusqu'à ce que la Commission Santé Sécurité au Travail me verse l'indemnité qui m'est dûe en vertu de la Loi, cède et transporte à l'Employeur tous mes droits à telle indemnité jusqu'à concurrence de ce qu'il m'a versé et autorise la CSST à distraire de cette indemnité et à verser à l'Employeur un montant égal à la somme totale qu'il m'aura versée à ce titre ou à défaut par la CSST d'autoriser la réclamation ou de faire ce remboursement, j'autorise l'Employeur à retenir à même de toute somme qui pourrait m'être dûe dans l'avenir, le montant total des sommes avancées.

....
Date Nom du salarié

.....
No. de poinçon

Il est convenu que l'Employeur n'utilisera l'autorisation de compensation signée par le salarié en conformité avec le paragraphe f), que dans le cas où le salarié refuse de conclure avec l'Employeur des arrangements volontaires satisfaisants pour le remboursement des sommes dûes à l'Employeur.

ENTENTE NO. 17

RÉGIME DE RENTES

Dans le but de fournir des explications additionnelles à l'article 23, le tableau ci-joint intitulé "Régime de rentes supplémentaires" fait conjointement avec l'article 23 qu'un et même régime.

REGIME DE RENTES SUPPLEMENTAIRES

Les cas suivants servent d'exemples d'application de l'article 23 pour salariés qui prennent leur retraite à l'âge normal de 65 ans.

Exemple 1

Un salarié actuellement âgé de 62 ans et 31 ans d'ancienneté

vg retraite le 1/1/87

Avant le 1 janvier 1984		A compter du 1 janvier 1984	
25 ans X $5.00 =	$125.00	3 ans X $14.00 =	$42.00
7 ans X $5.00 =	$35.00	27 ans X $5.00 =	$135.00
18 ans X $3.00 =	$54.00	4 ans X $5.00 =	$20.00
		23 ans X $3.00 =	$69.00
Rente mensuelle	$214.00	Rente mensuelle	$266.00

Exemple 2

Un salarié actuellement âgé de 52 ans et 20 ans d'ancienneté

25 ans X $5.00 =	$125.00	13 ans X $14.00 =	$182.00
16 ans X $5.00 =	$80.00	17 ans X $5.00 =	$85.00
9 ans X $3.00 =	$27.00	4 ans X $5.00 =	$20.00
		13 ans X $3.00 =	$39.00
Rente mensuelle	$232.00	Rente mensuelle	$326.00

Exemple 3

Un salarié actuellement âgé de 40 ans et 10 ans d'ancienneté

25 ans X $5.00 =	$125.00	25 ans X $14.00 =	$350.00
25 ans X $5.00 =	$125.00	5 ans X $5.00 =	$25.00
		4 ans X $5.00 =	$20.00
		1 an X $3.00 =	$3.00
Rente mensuelle	$250.00	Rente mensuelle	$398.00

POUR LE TEXTE VOIR ARTICLE 23 DE LA CONVENTION

PROTOCOLE DE RETOUR AU TRAVAIL

ENTRE

BELOIT CANADA LIMITEE

ET

LE SYNDICAT NATIONAL DE L'INDUSTRIE METALLURGIQUE DE SOREL INC.

'84 JUL 16 15:56 C²
B.C.G.T. QUÉBEC

1.- La signature des conventions collectives de travail et de l'entente de retour au travail mettent fin au conflit de travail.

2.- La date d'embauchage d'un salarié à l'emploi de l'Employeur le 2 mars 1984 n'est pas réajustée par le fait de l'arrêt de travail.

3.- La période comprise entre le 2 mars 1984 et la signature des conventions collectives sera considérée comme travaillée pour fins d'application du régime de rentes supplémentaires tel que prévu à l'article 23 de la convention pour les salariés au travail le 2 mars 1984.

4.- Le résultat de poursuites judiciaires intentées par un tiers n'aura aucun effet sur l'ancienneté d'un salarié et son absence possible sera considérée comme une absence sans solde selon l'article 19.11.

5.- Si certains salariés qui étaient au travail le 2 mars 1984 désirent prendre des vacances d'ici le 31 octobre 1984, le Syndicat fournira d'ici dix (10) jours ouvrables une liste de ces salariés avec les dates et périodes suggérées, après le 31 octobre 1984 les conventions s'appliquent.
Sur réception de cette liste, une cédule de vacances sera préparée par l'Employeur et soumise au Syndicat; au cas de conflits de dates, l'ancienneté prévaudra.

Afin de couvrir les remplacements de vacances agréés, l'Employeur pourra procéder à des rappels temporaires et déterminés à même les autres salariés qui étaient au travail le 2 mars 1984, selon leur section ou de tout autre salarié par ordre d'ancienneté et par section; tous ces rappels seront temporaires et aucun préavis de mise à pied ne sera requis à l'expiration de la période convenue.

Tous les salariés à qui les vacances ont été payées en mai 1984 ou avant cette date et qui ne demandent pas leurs vacances comme ci-haut décrit sont présumés avoir pris deux semaines de vacances entre le ler mai 1984 et la date du présent protocole.

6.- Les deux parties conviennent que tous les griefs qui ont été déposés avant le 2 mars 1984 sont réglés par l'entente particulière du 5 juillet 1984.

7.- L'Employeur cessera graduellement ses opérations à l'établissement de Laprairie dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent la signature du présent protocole. Le Syndicat reconnaît n'avoir aucun droit ou recours à faire valoir concernant l'opération de cet établissement et renonce, par les présentes, à l'exercice de tout droit et/ou recours en ce sens.

8.- Les salariés qui étaient à l'emploi de l'Employeur le 2 mars 1984 et qui ne sont pas rappelés au travail dans les vingt-quatre (24) heures qui suivent la signature de l'entente de retour au travail sont tous considérés en mise à pied.

Les salariés seront rappelés dans l'ordre suivant:

a) Les salariés qui n'étaient pas en mise à pied le 2 mars 1984 seront rappelés prioritairement selon les dispositions de l'article 19 et ne seront sujets à aucun déplacement par les autres salariés des unités de négociation jusqu'au 1er novembre 1984;

b) à partir du moment où tous les salariés mentionnés au paragraphe précédent auront été rappelés ou auront refusé leur rappel au travail, le rappel au travail des autres salariés se poursuivra selon les dispositions de l'article 19;

c) après le 1er novembre 1984, les mouvements de main d'oeuvre seront effectués en conformité avec les dispositions de l'article 19. La situation du personnel au travail le 1er novembre 1984 sera revisée par le comité constitué à cet effet dans le but d'effectuer les déplacements nécessaires et possibles.

9.- L'Employeur et le Syndicat conviennent mutuellement de n'exercer aucun recours, plainte, grief en vertu de la convention collective ou devant toute cour ou tribunal quelqu'il soit contre l'autre partie, ses membres et/ou représentants en rapport avec tout acte, omission ou événement survenu dans la période s'étendant du 1er décembre 1983 à la signature du présent protocole et des conventions collectives entre les parties. La période ci-haut mentionnée couvre les périodes de négociations des deux conventions collectives.

10.- Le protocole s'applique dans son ensemble à l'unité des salariés technique et du bureau. Partout où on lit 2 mars 1984 doit se lire 9 mars 1984 pour l'unité des salariés technique et du bureau.

11.- L'Entente de retour au travail fait partie intégrante de la convention collective de travail.

12.- Suite à la signature de cette entente et les deux conventions collectives les avis de licenciement de tous les salariés émis aux salariés le ou vers le 3 mai 1984 par l'Employeur sont par les présentes annulés.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à St Joseph de Sorel

ce 5ième jour du mois de juillet 1984.

POUR LA COMPAGNIE

J. Stephan

J. J. Rousseau

G. L. Genest

POUR LE SYNDICAT

Benoit Cyr Registrar

Jacques Bourassa

Mario Vaudal

Claude Samson

Michel Falkin

Claude Lamothe

Gabriel Gonzalez

Lucien Dimanche