





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

**DÉPÔT**

4677-1

Dépôt N°: 8,5 1,0 1,4,7

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

04677-1

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	<b>M-13355-02</b>
Date	Signature <b>85-09-10</b>	Reception <b>85-10-16</b>	Durée	Du <b>85-05-01</b>	Au <b>87-04-30</b>	Nombre de salariés régis par la convention collective <b>15</b>

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>Synd. des Travailleurs en Communica-tions, Electronique, Electricité, Techn. &amp; Salariés du Canada (CTC) section locale 507</b> <b>Att.: M. Robert Cadieux</b> <b>800 de Maisonneuve suite 1401</b> <b>Montréal, Qué H2L 4L8</b>	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Sherelco Inc</b> <b>1635 rue Denault</b> <b>Sherbrooke, Qué</b> <b>J1H 2R1</b>
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>05-00</u> Activité <u>8977 (10)</u> Affiliation <u>07*</u>

47/88

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

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

Voir au verso pour les codes

**Remarques**

**Article 39 déposé pour changement de nom, d'adresse du syndicat**

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<b>Pierrette David /sg</b>	<b>85-10-28</b>

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

003 (094)

RECHERCHE

11  
85 OCT 16 15:29

4677-1  
13355-02

3141 01 01

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

SHERELCO INC.

ET

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS EN COMMUNICATION, ELECTRONIQUE,  
ELECTRICITE, TECHNICIENS ET SALARIES DU CANADA (CTC, FTQ)

ET SA SECTION LOCALE 507

*heh*  
RCCP  
MONTREAL  
MESSAGER

'85 OCT 16 15:29

TABLE DES MATIERES

\*\*\*\*\*

<u>Article</u>	<u>Description</u>	<u>Page</u>
1-	Exposé des parties.....	1
2-	But .....	2
3-	Définition de l'unité de négociation.....	3
4-	Reconnaissance.....	4
5-	Pas de distinction.....	5
6-	Sécurité syndicale.....	6
7-	Contremaîtres et surveillants.....	7
8-	Droits de la direction.....	8
9-	Représentants du syndicat et de la compagnie.....	10
10-	Tableaux d'affichage et affichage des postes vacants ou ouverts.....	11
11-	Santé et sécurité.....	12
12-	Salaires et classifications.....	14
13-	Périodes de lavage et de repos.....	16
14-	Congés autorisés.....	17
15-	Congés pour cause de mortalité.....	18
16-	Convocation comme juré.....	19
17-	Paie de rappel.....	20
18-	Paie pour présentation au travail.....	21
19-	Heures de travail.....	22
20-	Temps supplémentaire.....	23
21-	Prime d'équipe.....	26
22-	Ouvrage extérieur de l'usine.....	27
23-	Chefs d'équipe.....	28
24-	Transport.....	29
25-	Jours fériés payés.....	30
26-	Vacances payées.....	32
27-	Assurance.....	34
28-	Pension et retraite.....	35
29-	Ancienneté.....	36
30-	Procédure de griefs.....	39
31-	Arbitrage.....	41
32-	Cas de renvoi.....	42
33-	Pas de grève - Pas de contre-grève.....	43
34-	Clause de modification.....	44
35-	Durée de la convention.....	45

ARTICLE 1

Exposé des parties

- 1.01 SHERELCO INC., une compagnie incorporée en vertu des Lois de la province de Québec, est situé au 1635, rue Denault, Sherbrooke, Québec.
- 1.02 LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS EN COMMUNICATION, ELECTRONIQUE, ELECTRICITE, TECHNICIENS et SALARIES DU CANADA, (CTC-FTQ), au nom de " " et conjointement avec sa section locale 507, ci-après appelé " le Syndicat", agissant au nom de:
- 1.03 Tous les employés de la Compagnie au sein de l'unité de négociation, ci-après appelé "les employés".

ARTICLE 2

But

2.01

La Compagnie et le Syndicat ont conclu la présente convention à Sherbrooke, Québec, dans le but de consigner par écrit les termes et conditions d'emploi, résultant de la négociation collective, et qui doivent être observés par les parties aux présentes. Leur intention est de maintenir des relations harmonieuses entre la Compagnie et ses employés, de régler tout différend de façon amicale tel que convenu aux présentes et de travailler de concert afin de s'assurer le bon fonctionnement de l'usine et de promouvoir la sécurité et le bien-être des employés.

ARTICLE 3

Définition de l'unité de négociation

3.01

L'unité de négociation devra être composée de tous les employés de l'usine de Sherbrooke, à l'exception des directeurs de la Compagnie, des contremaîtres et tous ceux ayant un rang plus élevé ou égal, des employés de bureau et de tous ceux spécifiquement exclus par la Loi.

ARTICLE 4

Reconnaissance

4.01

La Compagnie reconnaît le Syndicat et sa section 507, comme agent négociateur exclusif des employés en ce qui a trait aux salaires, aux heures de travail et autres conditions de travail et d'emploi, pendant toute la durée ou prolongation de la présente convention.

ARTICLE 5

Pas de distinction

5.01

Il est convenu qu'aucune distinction, contrainte, interférence ou restriction ne sera pratiquée par la Compagnie, ou le Syndicat, ou par l'un des représentants des parties, envers tout employé à cause de son statut de membre ou de non-membre du Syndicat, ou dans l'application des dispositions de la présente convention.

5.02

Le Syndicat convient de ne pas faire de sollicitation ou autres activités syndicales sur la propriété de la Compagnie durant les heures de travail, sauf dans les limites définies dans la présente convention.

ARTICLE 6

Sécurité syndicale

- 6.01 La Compagnie fera le prélèvement des cotisations syndicales et des droits d'entrée (s'il y a lieu) selon l'article 47 du Code du Travail.
- 6.02 La Compagnie prélèvera hebdomadairement du salaire des employés les cotisations syndicales et frais d'entrée si applicable et postera à tous les mois au Syndicat des Travailleurs en Communication, Electronique, Electricité, Techniciens et Salariés du Canada au 2629, 29e Avenue, room 102, Régina, Saskatchewan, S4S 2N9, les montants ainsi perçus avec une liste indiquant les noms des employés, les montants déduits et le taux moyen de l'usine mensuel.
- 6.03 A la date de la signature de cette convention et durant sa période de validité, ou toute prolongation, tous les employés qui sont membres du Syndicat, devront rester membres en règle comme condition d'emploi continu.
- 6.04 Durant la période de validité de cette convention, ou toute prolongation, les nouveaux employés, lors de leur embauchage, devront devenir membres du Syndicat, comme condition d'emploi et devront rester membres en règle comme condition d'emploi continu.

ARTICLE 7

Contremaîtres et surveillants

7.01

Aucune personne spécifiquement exclue de l'unité de négociation pourra effectuer du travail pour la Compagnie, qui pourrait normalement être accompli par des employés de l'unité de négociation, sauf:

- 1- pour enseigner à un employé;
- 2- dans des cas d'urgence, lorsqu'il n'y a pas d'employés compétents disponibles;
- 3- pour effectuer du travail expérimental.

De toutes façons, il est entendu que tout travail effectué par le personnel surveillant n'entraînera pas de mises à pied d'employés faisant partie de l'unité de négociation.

ARTICLE 8

Droits de la direction

8.01

Le Syndicat reconnaît, sous réserve des dispositions de la présente convention, qu'il appartient exclusivement à la Compagnie:

- a) de gérer et de conduire son entreprise comme elle l'entend, sous réserve des restrictions imposées par les stipulations de cette convention;
- b) de maintenir l'ordre, la discipline et le rendement;
- c) de faire ou de changer de temps à autre les statuts et règlements auxquels sont assujettis les employés, pourvu toutefois que ces statuts et règlements soient discutés avec le Syndicat avant d'être mis en vigueur et qu'ils ne soient pas contraires aux dispositions de la présente convention;
- d) d'établir les plans d'exécution de la production;
- e) de diriger la main-d'oeuvre: embaucher, promouvoir, dégrader, transférer, mettre à pied pour manque de travail, rappeler, discipliner, suspendre pour juste cause tous les employés; et devra aviser le Syndicat de tout changement de personnel;

"juste cause", mentionné au paragraphe précédent, doit inclure mais ne doit pas être limité aux actions et à la conduite de certains employés couverts par les règlements ci-haut mentionnés.

- f) d'introduire dans l'usine en tout temps de nouveaux produits scientifiques et technologiques visant à améliorer le fonctionnement de son entreprise; ce qui aura peut-être pour résultat la diminution de la main d'oeuvre requise pour faire fonctionner l'usine. Toute réduction de l'effectif devra être effectuée conformément aux dispositions relatives à l'ancienneté de la présente convention;
- g) de diriger de façon générale l'entreprise industrielle dans laquelle la Compagnie est engagée et sans restreindre la généralité de ce qui précède, de déterminer le nombre et l'emplacement des usines, les produits à être fabriqués, les méthodes de fabrication et d'exécution, le genre et l'emplacement des machines qui seront utilisées, les procédés de fabrication et d'assemblage, l'usinage et le dessin de ses produits, le contrôle des matériaux et des morceaux à être incorporés dans les produits fabriqués, et de déterminer et d'établir les qualités requises de tous les produits.

ARTICLE 8

Droits de la direction (suite)

8.01

- h) les dispositions relatives aux fonctions de la direction, précitées, ne seront pas exercées de façon à entrer en conflit avec les dispositions de la présente convention.
- i) chacun des nouveaux employés doivent fournir leurs propres outils comme suit:
  - un tournevis - carré, étoilé et ordinaire;
  - une paire de grosses pinces;
  - une paire de pinces coupantes;
  - une paire de pinces pointues;
  - un petit marteau (Ball Pien);
  - un canif fort;
  - une clef anglaise moyenne (8").

ARTICLE 9

Représentants du Syndicat et de la Compagnie

- 9.01 La Compagnie devra informer le Syndicat par écrit des noms de ses contremaîtres et autres personnes de l'usine qui pourront être autorisées à représenter la Compagnie dans l'administration de la présente convention, et devra informer le Syndicat de tout changement qui pourrait survenir de temps à autre pendant la période de validité ou toute prolongation de la présente convention.
- 9.02 Le Syndicat devra informer la Compagnie par écrit, des noms de ses officiers et délégués d'atelier qui sont autorisés à représenter le Syndicat dans l'administration de la présente, et devra informer la Compagnie de tout changement qui pourrait survenir de temps à autre pendant la période de validité ou toute prolongation de la présente convention.
- 9.03 La Compagnie paiera le comité des griefs et réunions d'arbitrage, qui n'excédera pas deux (2), à leur taux horaire pour tout temps passé durant les heures régulières de travail pour régler les griefs et pour assister aux réunions du comité des griefs et réunions d'arbitrage.
- 9.04 La Compagnie consent à rémunérer le comité de négociation composé d'au plus deux (2) membres, à leur taux horaire, pour le temps pris durant leurs heures régulières de travail, afin de négocier une convention collective et d'assister aux séances de conciliation.

ARTICLE 10

Tableaux d'affichage des postes vacants ou ouverts

- 10.01 La Compagnie mettra à la disposition du Syndicat un tableau d'affichage. Le Syndicat pourra afficher des avis d'assemblées ou tout autre avis susceptible d'intéresser les employés. De tels avis devront être approuvés au préalable par la Compagnie, et devront porter la signature d'un représentant dûment autorisé du Syndicat avant d'être affichés.
- 10.02 Le Syndicat convient de ne distribuer ou d'afficher aucune brochure, circulaire ou tout autre genre de propagande, sur la propriété de la Compagnie, sauf tel que prévu ci-haut.
- 10.03 Tous les postes vacants ou ouverts couverts par l'unité de négociation devront être affichés sur les tableaux d'affichage de la Compagnie pendant au moins cinq (5) jours ouvrables.
- 10.04 A la fin des cinq (5) jours ouvrables d'affichage d'un poste pour lequel on a reçu des candidatures, la Compagnie devra choisir le candidat pour combler le poste vacant.
- 10.05 Si la Compagnie constate qu'aucun des candidats recrutés n'est qualifié, elle pourra alors combler le poste vacant d'une autre façon. Un désaccord avec la décision de la Compagnie pourra être sujet à la procédure des griefs et d'arbitrage.
- 10.06 Un poste devenu vacant par suite de l'absence d'un employé en congé autorisé ne sera pas affiché et l'employé qui fut déplacé temporairement pour remplir ce poste sera retourné à l'emploi qu'il occupait préalablement au retour de l'employé en congé autorisé.

ARTICLE 11

Santé et sécurité

11.01

- a) La Compagnie s'engage à offrir des conditions de travail qui respectent la santé, la sécurité et l'intégrité physique de tous ses employés selon les lois et règlements applicables. Elle s'engage à contrôler la tenue des lieux de travail, à fournir des installations sanitaires, de l'eau potable, un éclairage, une aération et un chauffage convenables;
- b) La Compagnie s'engage à chercher à identifier, à contrôler et à éliminer les risques pouvant affecter la santé et la sécurité des employés;  
de plus, elle s'assure que l'utilisation des matières dangereuses ne peut porter atteinte à la santé et à la sécurité de quiconque dans les lieux de travail;
- c) La Compagnie doit communiquer, au meilleur de sa connaissance, aux employés concernés et au comité de santé et de sécurité, la liste des matières dangereuses utilisées dans l'usine;
- d) La Compagnie fournit, selon les exigences de la loi, un matériel sécuritaire, vêtements spéciaux, et assure son maintien en bon état.
- e) Un comité de santé et sécurité comprenant deux (2) représentants choisis par chaque partie se réunira une fois par trimestre durant les heures régulières de travail.
- f) Tout employé doit:
  - 1- prendre connaissance des programmes de prévention qui lui sont applicables;
  - 2- collaborer avec le comité de santé et sécurité ainsi qu'avec toute personne chargée de l'application des lois, des règlements et pratiques raisonnables;
  - 3- prendre les mesures à sa disposition pour protéger sa santé, sa sécurité et son intégrité physique;
  - 4- ne pas mettre en danger la santé, la sécurité, l'intégrité physique des autres personnes qui se trouvent sur les lieux de travail, ou à proximité dedit lieux de travail;

ARTICLE 11

Santé et sécurité (suite)

11.01

- g) La Compagnie devra maintenir un service de premiers soins qui sera administré et tenu par une personne possédant un certificat de secourisme reconnu.
- h) L'employé qui prétend que l'état des machines, des outils ou de l'équipement qu'il doit utiliser est de nature à l'exposer à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique doit rapporter ce fait au surintendant ou en son absence son représentant;

Lorsqu'il a rapporté ce fait à son surintendant, l'employé peut refuser d'exécuter les fonctions faisant l'objet de ces prétentions, jusqu'à ce que le comité de santé et de sécurité ait statué sur lesdites prétentions;

- i) 1- Les verres de sécurité seront fournis par la Compagnie
- 2- Si l'employé doit porter des lunettes de prescription, la Compagnie paiera pour la première paire de lunettes sécuritaires prescrites. Egalement, la Compagnie paiera pour les lunettes endommagées au travail ainsi que pour les changements de prescription - maximum d'une fois par année.
- 3- La Compagnie paiera 100% du coût des "couvre-tout" pour tous les employés et un (1) nettoyage par semaine si nécessaire.
- 4- Chaussures de sécurité - La Compagnie paiera pour des chaussures de sécurité.  
- Maximum d'une (1) paire par année. Il est entendu que les employés sont obligés de porter ces souliers en tout temps.

11.02

Un employé qui est blessé au travail durant ses heures régulières de travail, et dont la blessure nécessite des soins médicaux à l'extérieur de l'usine, doit être rémunéré pour les heures perdues au cours de cette journée si le médecin de l'hôpital décide que la nature de la blessure l'empêche de retourner au travail ce jour-là.

11.03

Un employé qui est blessé au travail en dehors de ses heures régulières de travail, et dont l'état nécessite des soins médicaux à l'extérieur de l'usine, doit être rémunéré pour toutes les heures travaillées au taux de temps supplémentaire applicable.

11.04

Cependant, un employé qui se présente au travail le samedi, le dimanche ou un jour férié et qui est blessé au travail, et dont l'état nécessite des soins médicaux à l'extérieur de l'usine, devra être payé un minimum de quatre (4) heures de travail à son taux applicable.

11.05

La Compagnie s'occupera du transport d'un employé blessé ou sérieusement malade dans l'usine, lorsque ce dernier doit quitter l'usine afin de recevoir des soins médicaux adéquats.

ARTICLE 12

Salaires et classifications

12.01

Tous les employés seront classifiés et rémunérés pendant la période de validité de la présente, conformément aux stipulations suivantes:

- a) A compter du 1er mai 1985 tous les taux horaires des employés seront augmentés de deux et demi pour cent (2.5%)
- b) A compter du 1er mai 1986 tous les taux horaires des employés seront augmentés de deux et demi pour cent (2.5%)

ARTICLE 12

Salaires et classifications (suite)

12.02

	(1er mai 1985)	(1er mai 1986)
1) Chef de groupe	11.36	11.64
2) Classe a)	10.96	11.23
" b)	10.56	10.82
" c)	10.21	10.47
" d)	9.96	10.21
3) Mécanicien - machiniste	10.64	10.91
4) Apprenti 5e année	9.72	9.96
" 4e année	9.46	9.70
" 3e année	9.20	9.43
" 2e année	8.93	9.15
" 1e année	8.67	8.89
5) Camionneur a)	10.27	10.53
" b)	9.96	10.21
" c)	8.22	8.43
6) Magasinier a)	9.64	9.88
" b)	7.59	7.78
7) Journalier	6.62	6.79

Les employés progresseront d'un classement à l'autre de façon automatique après avoir complété six milles (6,000) heures travaillées. Exception faite des employés classifiés apprentis dont le classement progressera annuellement.

Nonobstant ce qui précède la Compagnie pourra toutefois faire progresser les employés avant que les six milles (6,000) heures travaillées soient atteintes.

12.03

A partir du 1er mai 1985 tous les employés classifiés (a) seront classifiés (b), les employés classifiés (b) seront classifiés (c) et les employés classifiés (c) seront classifiés (d) exception faite du camionneur et du magasinier qui demeureront dans leur classement respectif.

ARTICLE 13

Périodes de lavage et de repos

- 13.01 Deux (2) périodes de repos de dix (10) minutes chacune seront allouées à tous les employés dans toute équipe de travail.
- 13.02 Cinq (5) minutes seront allouées à tous les employés à la fin de chaque demi-journée de travail, pour se laver.

ARTICLE 14

Congés autorisés

- 14.01 Aucune rémunération ne sera attribuée pour des congés autorisés.
- 14.02 Une demande de congé devra être faite par écrit sur une formule fournie à cette fin par la Compagnie et aucun congé ne pourra être pris sans l'approbation officielle de la Compagnie. Les employés absents pour cause de maladie, d'accident ou d'accident de travail, seront automatiquement considérés comme étant en congé autorisé pourvu que la maladie ou l'accident soit confirmé par un certificat médical. Au cas où la Compagnie le jugerait nécessaire, elle pourra demander à un médecin de diagnostiquer l'état de santé d'un employé.
- 14.03 Sur réception d'une demande écrite d'au moins cinq (5) jours ouvrables d'avance, la Compagnie accordera un maximum de deux (2) semaines de congé autorisé à pas plus de deux (2) employés, pour assister à des cours d'éducation organisés par le Syndicat. L'ancienneté de l'employé devra s'accumuler durant une telle absence.
- 14.04 Sur demande écrite d'au moins deux (2) mois d'avance, la Compagnie accordera une permission d'absence jusqu'à concurrence de un (1) an à un employé pour remplir des fonctions permanentes pour le Syndicat. Les années de service et les droits d'ancienneté devront s'accumuler durant une telle absence.
- 14.05 La Compagnie peut à sa discrétion accorder un congé à un employé qui en fait la demande pour raisons personnelles. La Compagnie pourra à sa discrétion, prolonger de tels congés. L'ancienneté de cet employé s'accumulera pendant une telle absence, jusqu'à un maximum de trois (3) semaines de calendrier.
- 14.06 Quand un employé qui a été absent au delà de sa période de rappel définie à l'article 29, paragraphe 29.08, est réengagé la Compagnie confirmera par écrit au Syndicat les conditions sous lesquelles ledit employé a été réengagé. Pourvu que la Compagnie et le Syndicat soient d'accord, l'ancien employé peut:
- a) être réengagé sans perte de service et d'ancienneté,
  - b) être réengagé avec perte de service antérieur et d'ancienneté pour une période d'un (1) an, après quoi les périodes antérieures et actuelles d'ancienneté et de service seront comptées ensemble.
  - c) être réengagé comme nouvel employé.

ARTICLE 15

Congé pour cause de mortalité

- 15.01           Lorsqu'un employé est touché par un deuil dans sa famille et afin de faire des préparatifs ou pour assister aux funérailles, il se verra accordé un congé de trois (3) jours.
- 15.02           Le congé pour cause de mortalité défini ci-haut commencera à compter de l'heure régulière de la prochaine équipe de l'employé qui suit le décès, même si elle tombe une journée chômée.
- 15.03           Il est entendu qu'aux fins du présent article, dans le cas d'une mortalité, les personnes suivantes seront considérées comme étant de la famille d'un employé: conjoint, mère, père, fils, fille, frère, soeur, beau-père, belle-mère, grand-père et grand-mère.
- 15.04           Lorsqu'un employé est touché par le deuil d'une belle-soeur, d'un beau-frère, d'un gendre ou d'une brue, il se verra accordé un congé d'un (1) jour. L'employé doit fournir une preuve de deuil et de parenté.
- 15.05           Une demi-journée ouvrable sera payée aux employés pour assister aux funérailles d'un employé actif de la Compagnie dans la région où la Compagnie est établie.

ARTICLE 16

Convocation comme juré

16.01

Lorsqu'un employé est appelé à remplir la fonction de juré, et est convoqué pour un examen d'admissibilité comme juré ou est assigné comme témoin de la Couronne, la Compagnie lui paiera la différence entre la rémunération qui lui est accordée pour remplir ces fonctions et le salaire qu'il aurait autrement gagné au service de la Compagnie. La rémunération totale sera équivalente à une journée de huit (8) heures au taux régulier pour chaque journée d'absence. Cette rémunération différentielle sera faite aussi longtemps que la convocation comme juré se continue sur présentation de preuves documentaires de telle convocation comme juré.

ARTICLE 17

Paie de rappel

- 17.01 Un employé rappelé au travail après avoir complété sa journée régulière de travail, sera payé à son taux horaire applicable, le total qui en aucun cas ne sera moins de quatre (4) heures à son taux applicable. Son taux applicable sera temps et demi ( $1 \frac{1}{2}$ ) pour quatre (4) heures minimum, sauf après minuit, les jours fériés et les dimanches qui seront temps double.
- 17.02 Si un employé est affecté à un travail en temps supplémentaire et qu'il est nécessaire à la Compagnie de procéder selon l'article 17.01 à un rappel pour effectuer le travail, les employés impliqués seront rémunérés selon la méthode la plus élevée de paiement, i.e. l'application des articles 20-13 b-3 ou 17.
- Ceci ne s'appliquera pas pour les affectations des employés sur les équipes.

ARTICLE 18

Paie pour présentation au travail

18.01

Un employé qui se présente au travail à l'heure habituelle et que l'usine manque d'électricité (ou tout autre acte incontrôlable), ne recevra aucun salaire.

Si le manque d'électricité (ou tout autre acte incontrôlable) se produit durant son quart de travail, l'employé sera rémunéré pour la balance d'un demi ( $\frac{1}{2}$ ) quart.

ARTICLE 19

Heures de travail

- 19.01            Afin de calculer seulement les heures de travail et les heures supplémentaires, la journée de travail consistera en vingt-quatre (24) heures consécutives immédiatement après le commencement de l'équipe de l'employé.
- 19.02            La semaine normale de travail pour tous les employés régis par cette convention sera de quarante (40) heures par semaine, du lundi au vendredi inclusivement, n'excédant pas huit (8) heures par jour. Quoique la Compagnie se réserve le droit de changer les heures de travail si nécessaire, pour se conformer aux changements dans les cédules de production dans toute section ou division, ou dans l'usine complète, tels changements ne seront effectués qu'après consultation avec le Syndicat. Quand un employé qui n'a pas de moyens de transport personnel finit de faire du temps supplémentaire à une heure où il n'y a plus de transport public, la Compagnie s'occupera de son transport sans frais à l'employé.
- 19.03            Les heures régulières de l'équipe de jour seront comme suit:  
de 7h30 à 16h30  
Une (1) heure pour le repas  
La période de repas pour le temps supplémentaire sera:  
de 16h30 à 17h30

ARTICLE 20

Temps supplémentaire

- 20.01 Cet article ainsi que l'article 19 sont faits dans le but d'établir les heures de travail et de calculer les heures supplémentaires seulement et ne doivent pas être interprétés comme étant une garantie d'heures de travail par jour par semaine.
- 20.02 Lorsque le temps supplémentaire est nécessaire le travail de surtemps sera sur une base volontaire.
- La Compagnie devra répartir le temps supplémentaire également entre les employés auxquels incombent normalement le travail. De plus, la Compagnie devra réviser la répartition de façon mensuelle pour appliquer les corrections si nécessaire à la répartition.
- Les employés ayant le plus d'ancienneté dans les classifications requises pour exécuter le surtemps seront sollicités les premiers; par la suite, la Compagnie devra utiliser le critère ancienneté de façon rotative et décroissante.
- Le refus de faire du temps supplémentaire sera compté au sens de la répartition.
- Le délégué d'atelier concerné sera avisé à chaque occasion de la nécessité d'exécuter du surtemps des noms et des classifications des employés requis.
- 20.03 Aucun employé qui est demandé par la Compagnie de travailler les heures en dehors de son équipe cédulée sera obligé de prendre les heures de son équipe cédulée et de ne remplacer que les heures qu'il travaillerait en dehors de son équipe. Il sera payé le taux de temps supplémentaire pour toutes les heures travaillées dès le commencement de sa nouvelle équipe de ce jour-là.
- 20.04 Sauf en cas d'urgence, la Compagnie convient de ne pas faire exécuter du travail supplémentaire le jour où la section locale tiendra son assemblée mensuelle régulière.
- 20.05 Un retard jusqu'à soixante (60) minutes ne sera pas pris en considération lors du calcul du temps supplémentaire. Un employé qui est en retard plus que soixante (60) minutes sera payé le temps supplémentaire pour les heures réelles travaillées.

ARTICLE 20

Temps supplémentaire (suite)

- 20.07 Si un employé est requis de travailler durant sa période de repas, il prendra immédiatement après une période de temps équivalent au temps alloué pour le repas.
- 20.08 La Compagnie paiera une allocation pour le repas de \$6.50 tous les jours au cours desquels un employé travaille dix (10) heures consécutives ou plus, sur présentation d'un déboursement. Les samedis, dimanches et jours fériés seront payés aussi si l'employé travaille avant et après la période de repas.
- 20.09 L'allocation de \$6.50 pour repas sera payée à tout employé qui est appelé à exécuter du travail à l'extérieur de l'usine.
- 20.10 Sauf en cas d'urgence, les employés et le Syndicat intéressés seront avisés de la nécessité de travailler du temps supplémentaire comme suit:
- a) Les jours réguliers de travail, 1:30 heure avant la fin du quart de travail;
  - b) Les samedis, dimanches et jours fériés, 1:30 heure avant la fin du quart de travail du jour régulier de travail précédent.
  - c) Le temps minimum supplémentaire payé, si l'employé a reçu son propre avis (20.10 a) & 20.10 b), sera de deux (2) heures à son taux applicable, et l'employé doit travailler les deux (2) heures.
- 20.11 Le maximum d'heures consécutives sera de douze (12) heures (incluant les repas) suivies de dix (10) heures de repos. Une période plus longue d'heures supplémentaires pourra être travaillée en cas spécial, avec entente mutuelle.
- 20.12 Temps et demi voudra dire une fois et demi (1 ½) le taux horaire de l'employé. Temps double voudra dire deux (2) fois le taux horaire de l'employé.
- 20.13 Le temps supplémentaire sera rémunéré comme suit:
- a) Temps et demi:
    - 1- pour toutes les heures travaillées au delà de huit (8) heures par jour, du lundi au vendredi inclusivement, n'excédant pas douze (12) heures.
    - 2- pour toutes les heures travaillées les samedis, n'excédant pas quatre (4) heures.

ARTICLE 20

Temps supplémentaire (suite)

20.13

b) Temps double:

- 1- pour toutes les heures travaillées au delà de douze (12) heures par jour du lundi au vendredi, et toutes les heures au delà de quatre (4) heures les samedis.
- 2- toutes les heures travaillées les dimanches.
- 3- un employé qui, après avoir travaillé son quart régulier et qui est requis de travailler après 24h00 sera payé temps double jusqu'à 8h00.

c) Les jours fériés (voir article 25.05)

ARTICLE 21

Prime d'équipe

- 21.01 Tout employé travaillant sur une équipe autre que son équipe régulière, recevra une prime de trente (30) cents pour toutes les heures payées sur le deuxième (2e) quart, et quarante (40) cents pour toutes les heures payées sur le troisième (3e) quart.
- 21.02 Pour les équipes de douze (12) heures, la deuxième équipe de douze (12) heures recevra une prime de trente (30) cents pour les premières quatre (4) heures et quarante (40) cents pour toutes les heures additionnelles.

ARTICLE 22

Ouvrage à l'extérieur de l'usine

- 22.01 Si un employé est demandé pour travailler en dehors de l'usine, il recevra une prime de trente (30) cents de l'heure pour toutes les heures payées.
- 22.02 Tout temps requis pour se rendre et revenir de toutes destinations autres que l'usine, sera rémunéré comme du temps travaillé lorsqu'il excède le temps normalement requis par l'employé pour se rendre au travail à l'usine au commencement des heures régulières de son équipe.
- 22.03 Tout temps travaillé en plus de huit (8) heures, et tout temps travaillé les samedis, dimanches et jours fériés sera rémunéré conformément aux dispositions de l'article 20, temps supplémentaire, et de l'article 25, jours fériés payés.
- 22.04 Le type de transportation sera décidé par la Compagnie et payé selon l'article 24, transport.
- 22.05 Un employé qui est requis de travailler et de vivre à l'extérieur devra recevoir trente (30) cents de l'heure en plus de son taux régulier pour toutes les heures payées. Sa chambre et ses repas seront payés par la Compagnie sur présentation de reçus.

ARTICLE 23

Chefs d'équipe

- 23.01 Tout employé qui devra assumer la responsabilité de son équipe (minimum de trois (3) employés), que ce soient des employés de Sherelco ou d'autres, sera rémunéré comme chef d'équipe si aucun autre surveillant de Sherelco ne travaille le même quart au complet.
- 23.02 La prime pour un chef d'équipe sera la différence entre "classe A" et chef d'équipe.
- 23.03 La prime sera payée sur les heures payées.

ARTICLE 24      Transport

- 24.01            Les moyens de transport utilisés par un employé quand il travaille en dehors de l'usine sont fournis par la Compagnie.
- 24.02            Si un employé est obligé de prendre le transport public, tout le coût sera défrayé par la Compagnie sur réception de reçus.
- 24.03            Un employé doit utiliser sa propre auto sauf dans des cas spéciaux.
- 24.04            Si l'employé est obligé de prendre sa voiture, la Compagnie lui paiera une allocation de 2,50\$ pour les premiers huit (8) kilomètres ou moins, et vingt (20) cents par kilomètre additionnel. Si l'employé est obligé de transporter trois (3) employés ou plus dans son véhicule, la Compagnie lui paiera 0.05¢ additionnels par mille.

ARTICLE 25

Jours fériés payés

25.01 Les jours fériés suivants, ou tout autre jour désigné par décret gouvernemental, seront reconnus et observés:

le Jour de l'An  
la journée ouvrable après le Jour de l'An  
le Vendredi Saint  
la Fête de la Reine  
la Fête Nationale du Québec  
la Fête du Canada  
la Fête du Travail  
le Jour de l'Action de Grâces  
la journée du 24 décembre  
le Jour de Noël  
la journée ouvrable après Noël  
la journée du 31 décembre  
une (1) journée mobile, selon l'article 25.01

- a) La journée mobile pourra être prise en même temps que les vacances payées des employés, soit avant ou après. Si telle journée mobile est travaillée, les employés seront payés au taux applicable, conformément à l'article 25.05.
- b) La journée mobile ou fraction de celle-ci pourra être prise en tout temps par l'employé sur avis de dix (10) jours ouvrables au contremaître. En aucun temps, par contre, la journée mobile pourra être prise pour additionner aux jours fériés stipulés ci-haut.

c) Congés des Fêtes 1985 seront aux dates suivantes:

25 - 26 - 27 décembre 1985

1er - 2 - 3 janvier 1986

Congés des Fêtes 1986 seront aux dates suivantes:

24 - 25 - 26 - 31 décembre 1986

1er - 2 janvier 1987

25.02 Si un des jours fériés énumérés à l'article 25.01 tombe un samedi ou un dimanche, la Compagnie observera ce jour le lundi suivant, et les employés seront rémunérés conformément aux dispositions de cet article.

25.03 Dans tous les cas, les employés recevront pour ces jours de congé un montant représentant le salaire de huit (8) heures de travail.

ARTICLE 25

Jours fériés payés (suite)

25.04

Un employé ne recevra pas de rémunération pour un jour férié s'il ne travaille pas sa période de travail régulière durant les jours précédant immédiatement ou suivant immédiatement un tel jour férié, à moins que son absence ne soit causée par:

- 1- la maladie ou un accident personnel vérifié, n'excédant pas quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier avant le congé,
- 2- convocation comme juré ou témoin de la Couronne,
- 3- mortalité dans la famille immédiate,
- 4- congé personnel autorisé n'excédant pas trente (30) jours de calendrier avant le congé,
- 5- mise à pied pour manque de travail durant la semaine de paie dans laquelle le congé tombe,
- 6- congé personnel, la demande soit faite par écrit au contre-maître au moins dix (10) jours ouvrables avant le congé. L'employeur répondra par écrit sa réponse dans les trois (3) jours ouvrables suivant la demande.

25.05

Les employés qui sont requis de travailler n'importe quel jour férié précité seront payés au taux de deux (2) fois leur taux horaire pour les heures travaillées et recevront aussi le paiement pour le jour férié auquel ils ont droit conformément à cet article.

25.06

Un retard jusqu'à soixante (60) minutes sera accepté pour la journée avant et après le congé, sans confiscation de paiement pour le jour férié. Maximum accepté par la Compagnie sera de trois (3) fois consécutives.

ARTICLE 26

Vacances payées

- 26.01 L'année de vacances commencera le 1er mai de chaque année et se terminera le 30 avril de l'année suivant. Une semaine de vacances signifie une semaine de calendrier.
- 26.02 Tout employé ayant moins d'un (1) an de service continu avec la Compagnie au 1er mai de chaque année, aura droit à une (1) journée de vacances par mois de service continu, jusqu'à concurrence de deux (2) semaines de calendrier et à une allocation égale à 4% de son gain total durant l'année de vacances au cours de laquelle ce droit aura été acquis.
- 26.03 Tous les employés qui ont complété un (1), quatre (4), dix (10) et dix-huit (18) ans de service continu avec la Compagnie avant le 1er mai auront droit à deux (2), trois (3), quatre (4) et cinq (5) semaines de vacances payées respectivement.
- 26.04 Les employés qui ont droit à des vacances recevront une paie de vacances de quatre-vingt (80), cent vingt (120), cent soixante (160) ou deux cent (200) heures de salaire, selon le cas, calculée sur la base de leur taux horaire régulier.
- 26.05 Un employé dont le service a été ininterrompu pendant dix (10) mois durant l'année de vacances, verra porter à son crédit une année entière de service. Un employé dont le service ininterrompu est moins de dix (10) mois, recevra une paie de vacances conformément aux stipulations de la section 26.02 précitée, en proportion directe du nombre de mois entiers de service ininterrompu durant la période de douze (12) mois de l'année de vacances.
- 26.06 Les vacances devront être prises en dedans de douze (12) mois après le 1er mai de chaque année, à une époque déterminée par la Compagnie, de façon à causer le moins de dérangement dans les opérations de l'usine. Les cédules de vacances devront être affichées par la Compagnie au plus tard le 1er avril. La Compagnie devra aviser le Syndicat des cédules de vacances avant le 1er mai de chaque année. Une fois que les cédules de vacances auront été décidées, la période de vacances d'un employé ne pourra pas être changée sans le consentement et l'assentiment de l'employé concerné ou des employés concernés, selon le cas.

ARTICLE 26

Vacances payées (suite)

- 26.07 Si un employé quitte l'emploi de la Compagnie, il recevra la paie de vacances à laquelle il a droit, calculée conformément aux dispositions des sections 26.02, 26.04 et 26.05 précitées, en proportion du temps travaillé durant l'année de vacances en cours et l'année de vacances précédente, s'il n'a pas déjà reçu sa paie de vacances pour cette période.
- 26.08 Il n'est pas permis aux employés qui ont deux (2) semaines et moins de vacances d'omettre les vacances et d'en retirer la paie.
- 26.09 En autant que les opérations n'en seront pas affectées outre mesure, l'ancienneté prévaudra pour le choix des vacances.
- 26.10 Les vacances de plus de deux (2) semaines doivent être divisées entre le 30 mai et 30 septembre. Pas plus que 1/3 du personnel dans chaque département à l'heure en toute circonstance peuvent prendre leurs vacances ensemble.
- 26.11 Pour chaque jour férié qui tombera pendant la période des vacances de l'employé, l'employé recevra un jour additionnel de congé payé tel que stipulé à l'article 25, jours fériés payés. Tel (s) jour (s) de congé peut ou peuvent être pris avant ou après les vacances, après entente mutuelle entre l'employé et la Compagnie. Si tel (s) jour (s) additionnel(s) est ou sont travaillés, il seront payés au taux applicable aux jours fériés payés travaillés conformément à l'article 25.05.

ARTICLE 27

Assurance

- 27.01 Il est entendu que le Régime d'assurance et le Régime médical effectifs à la date de signature de la présente convention ne seront pas changés pendant la période de validité de cette convention sans le consentement du Syndicat. Les conditions du programme d'assurance devront être stipulées dans un livret distribué par la Compagnie à tous les employés.
- 27.02 Assurance-maladie - Les paiements aux employés commenceront la 3e journée de maladie, sauf si l'employé est hospitalisé pour un court ou long séjour. Ils commenceront à partir de la première journée et dureront pour une période de 26 semaines si nécessaire. Les employés seront payés au taux de 70% de leur salaire brut. Maximum assurance chômage.
- 27.03 Le coût de l'assurance médicale sera réparti comme suit:  
60% par la Compagnie et 40% par l'employé.
- 27.04 Un employé qui a été mis à pied et qui a au moins un (1) an d'ancienneté peut choisir de continuer sa police d'assurance pour une période n'excédant pas six (6) mois de la date de la mise à pied, pourvu que:
- a) Il avise la Compagnie immédiatement avant sa mise à pied
  - b) Il s'engage à payer à la Compagnie 100% des frais totaux d'assurance payée pour lui en deçà de la durée normale de sa police d'assurance. S'il est réengagé par la Compagnie, le remboursement peut se faire par des déductions sur son salaire. S'il ne retourne pas à l'emploi de la Compagnie, le remboursement sera sujet à une entente entre lui et la Compagnie.
- 27.05 Au cas où le Gouvernement du Canada ou celui de la Province de Québec adopterait une Loi qui affecterait les bénéficiaires du Régime d'assurance des employés, les parties aux présentes se réuniront pour décider des changements à apporter au Régime d'assurance en vigueur au moment de la signature de cette convention. Une telle réunion aura lieu dans les trente (30) jours suivant la date de la mise en vigueur de cette Loi.

ARTICLE 28

Pension et retraite

28.01

Il est entendu que le Régime de pension et retraite en effet à la date de la signature de cette entente ne seront pas changés pendant la période de validité de cette entente sans le consentement du Syndicat.

ARTICLE 29

Ancienneté

- 29.01 L'ancienneté signifie le statut des employés relativement à leur période d'emploi continu avec la Compagnie.
- 29.02 La Compagnie fournira une liste d'ancienneté de tous les employés. Cette liste devra être révisée tous les six (6) mois et devra indiquer le nom, la classification et la date d'embauchage de chaque employé. Deux (2) copies de ladite liste d'ancienneté devront être envoyées au Syndicat.
- 29.03 Nonobstant tous les autres droits énoncés dans la présente convention, un nouvel employé sera considéré à l'essai et comme n'ayant pas d'ancienneté pendant une période d'essai normale de trois (3) mois ou 480 heures de la date d'embauchage. Dans certaines circonstances atténuantes, cette période pourra être prolongée par la Compagnie jusqu'à concurrence de six (6) mois. Le Syndicat sera informé par écrit de telle prolongation d'une période d'essai par la Compagnie.
- 29.04 Après avoir complété sa période d'essai, l'ancienneté d'un employé sera calculée à la date de son embauchage.
- 29.05 Un nouvel employé qui est mis à pied pour manque de travail avant d'avoir complété sa période d'essai et qui est réengagé en dedans d'une période d'un (1) an, se verra crédité le nombre de jours travaillés précédemment, en vue de compléter sa période d'essai tel que stipulé à la section 29.03.
- 29.06 Advenant la nécessité d'une réduction dans la main d'oeuvre les employés à l'essai seront les premiers affectés. Si le nombre des employés devant être mis à pied excède celui des employés à l'essai, à ce moment là l'application rigoureuse des droits d'ancienneté devra prévaloir quant à ce choix par la suite, c'est-à-dire l'employé ayant le moins d'ancienneté devra être mis à pied, le suivant et ainsi de suite sous réserve toutefois des dispositions de la section 29.10 du présent article.
- 29.07 Il est entendu que lors d'une mise à pied les employés non affectés grâce à l'application des dispositions de la section 29.06 précitée devront être consentants et capables d'effectuer le travail à être accompli après la mise à pied.

ARTICLE 29

Ancienneté (suite)

- 29.08 Un employé ayant cinq (5) ans d'ancienneté ou plus aura des droits de rappel pour une période de deux (2) ans de la date de sa mise à pied, et son ancienneté s'accumulera jusqu'à un maximum d'un (1) an pendant sa mise à pied, aux fins de calculer les vacances payées auxquelles il a droit.
- Un employé ayant moins de cinq (5) ans d'ancienneté aura des droits de rappel pendant un (1) an de la date de sa mise à pied et son ancienneté s'accumulera jusqu'à un maximum de six (6) mois pendant sa mise à pied, aux fins de calculer les vacances payées auxquelles il a droit.
- 29.09 Avant d'embaucher de nouveaux employés, la Compagnie devra rappeler les employés mis à pied, capables d'effectuer le travail, dans l'ordre inverse, conformément aux dispositions de la section 29.07. Les avis de rappel seront envoyés par courrier recommandé à la dernière adresse connue par la Compagnie. Il incombe aux employés d'informer la Compagnie de leur adresse exacte et courante ainsi que de l'aviser de tout changement qui pourrait survenir. L'obligation de la Compagnie quant aux droits de rappel sera considérée comme acquittée si:
- a) l'employé refuse l'offre de rappel dans sa classification,
  - b) l'employé, après avoir été informé de se rapporter au travail, néglige de communiquer avec la Compagnie dans un délai de cinq (5) jours ouvrables de la date d'immatriculation du bureau de poste.
  - c) l'avis de rappel est retourné parce que l'employé a négligé d'informer la Compagnie de sa nouvelle adresse.
  - d) une copie de l'avis de se présenter au travail sera donnée au Syndicat le jour où elle est donnée ou envoyée à l'employé.
- 29.10 L'ancienneté prévaudra dans tous les cas de mise à pied, de transferts, de rappels, de promotions et de réductions à des grades inférieurs, pourvu que l'habileté d'un employé en ce qui a trait au travail à effectuer, répond aux exigences normalement requises par la Compagnie.
- 29.11 Un total de deux (2) employés de Sherelco Inc., qui sont officiers et délégués, auront l'ancienneté préférentielle, pendant qu'ils seront en fonction et ils seront les derniers mis à pied pourvu qu'il y ait du travail disponible qu'ils sont en mesure d'effectuer.

ARTICLE 29

Ancienneté (suite)

- 29.12 Les droits d'ancienneté d'un employé seront annulés et son nom rayé de la liste d'ancienneté si:
- a) Il quitte son emploi de son propre gré,
  - b) il est congédié pour juste cause et qu'une telle décision n'est pas renversée par l'application de la clause de la procédure des griefs et celle de l'arbitrage définies ci-après,
  - c) il est mis à pied pour une période excédant ses droits de rappel conformément aux dispositions de la section 29.08 précitée,
  - d) il est absent sans permission pour plus de trois (3) jours consécutifs, sauf dans un cas de maladie ou d'accident attesté par un certificat médical pourvu que la Compagnie en ait été informée dans les trois (3) jours. Au cas où la Compagnie le jugerait nécessaire, elle pourra demander à un médecin de diagnostiquer l'état de santé d'un employé.
  - e) il perd ses droits d'ancienneté conformément aux stipulations de l'article portant sur les congés autorisés.
  - f) s'il est transféré à un poste exclu de l'unité de négociations pour une période excédant un (1) an, il perdra ses droits d'ancienneté.
- 29.13 Un employé qui a été mis à pied n'aura aucun autre statut suivant cette entente à l'exception de celui expressément stipulé dans les présentes.
- 29.14 En choisissant les employés pour l'équipe de nuit, la Compagnie donnera préférence aux employés avec ancienneté dans leurs classifications de travail respectives.
- 29.15 Les employés mis à pied devront recevoir un avis de trois (3) jours ouvrables ou trois (3) jours de salaire pour en tenir lieu. L'employé devra donner trois (3) jours d'avis à la Compagnie.
- Tout avis de mise à pied sera donné au début de la semaine régulière de travail.

ARTICLE 30

Procédure des griefs

- 30.01 Les parties aux présentes désirent toutes deux régler aussi rapidement que possible les plaintes et les griefs des employés.
- 30.02 Il est entendu qu'un employé ayant une plainte donnera d'abord à son contremaître l'occasion d'ajuster la condition qui cause la plainte avant de loger un grief formel. L'employé peut demander l'assistance d'un délégué d'atelier quand il fait une plainte à son contremaître.
- 30.03 Un grief est n'importe quelle différence d'opinion ou une dispute entre les parties concernant l'interprétation, l'application, l'administration ou la prétendue violation des clauses de la présente entente et sera régie selon la Procédure des Griefs suivante:
- 30.04 PREMIERE ETAPE:
- Entre le délégué d'atelier, l'employé ou les employés concernés et le contremaître. Le contremaître doit donner sa réponse au grief, au délégué d'atelier, au plus tard deux (2) jours après la présentation du grief par le délégué d'atelier et l'employé concerné.
- 30.05 DEUXIEME ETAPE:
- Advenant le cas où le contremaître ne ferait pas connaître sa décision en dedans des limites de temps stipulées à l'étape no 1, ou si la décision rendue n'est pas satisfaisante, le grief sera référé à l'étape no 2 par le président de la section ou le délégué d'atelier au surveillant de l'usine. Il fera connaître sa décision au président de la section ou au délégué par écrit dans un délai de deux (2) jours ouvrables de travail de la date après la réception du grief.
- 30.06 TROISIEME ETAPE:
- Advenant le cas où le surveillant ne ferait pas connaître sa décision en dedans des limites de temps stipulées à l'étape no 2, ou si la décision rendue n'est pas satisfaisante le grief sera référé par le président de la section au gérant général de la compagnie lui demandant une rencontre avec lui-même et/ou tout représentant qu'il nommera pour tenter de résoudre le litige.
- A cette étape, le représentant du Syndicat peut être présent. Cette rencontre n'aura pas lieu plus tard que cinq (5) jours ouvrables après la réception du grief. En dedant de cinq (5) jours ouvrables, après cette rencontre, le gérant général devra faire connaître sa décision par écrit au président de la section. Si l'une ou l'autre des parties en fait la demande, l'employé ou les employés qui a (ont) formulé le grief devra (devront) être présent(s) à toute discussion aux étapes nos 2 et 3 précitées.

ARTICLE 30

Procédure de griefs (suite)

- 30.07 Un grief de la Compagnie ou du Syndicat concernant l'interprétation, l'application ou la prétendue violation des clauses de la présente entente, peut être formulé et adressé à l'autre partie par écrit à l'étape no 3 au lieu de suivre le cours normal de la procédure des griefs.
- 30.08 Aucun employé ou représentant des employés ne devra s'absenter de son travail pour s'occuper de griefs ou assister à des séances d'arbitrage avant d'avoir obtenu au préalable de son contremaître la permission de s'absenter. Cette permission ne sera pas refusée sans raison valable.
- 30.09 La décision rendue par la Compagnie à l'étape no 3 doit être donnée par écrit et le Syndicat doit informer la Compagnie par écrit, si elle accepte ou rejette une telle décision. A défaut d'un règlement entre les représentants de la Compagnie ou du Syndicat dans les cinq (5) jours qui suivent la réception de la décision écrite de la Compagnie, le litige peut être porté devant un Tribunal d'arbitrage.
- 30.10 Les délais fixés dans la procédure des griefs, établis dans le présent article, seront rigoureusement observés, et ne pourront être prolongés que par consentement mutuel écrit entre les parties, à défaut d'une réponse dans les délais prescrits dans la procédure soit de la part de la Compagnie, soit de la part du Syndicat, le grief sera considéré comme étant accepté ou abandonné, selon le cas.

ARTICLE 31

Arbitrage

31.01

Lorsque le Syndicat demande qu'un cas soit soumis à l'arbitrage tel que prévu à l'article 30.09, il devra aviser par écrit la Compagnie et référer par écrit le grief au rôle ci-après:

Dans les trente (30) jours ouvrables, le grief sera transféré à l'arbitre dont le nom est placé au début de la liste formant le rôle. La rotation se fera à partir de la liste des arbitres cités ci-dessous:

1. René Lippé,
2. Jean-Marie Lavoie,
3. André Rousseau,
4. Louis B. Courtemanche,
5. André Côté.

31.02

Tout membre du rôle des arbitres qui est incapable d'agir ou non consentant à agir comme arbitre dans les trente (30) jours suivant la demande qui lui est faite, ne sera pas de nouveau requis d'agir avant que son nom ne revienne le premier sur la liste par suite de rotation régulière du rôle, à moins d'entente mutuelle entre les parties.

31.03

Une personne qui a été mêlée à une tentative de négociation ou de régler un grief ne peut être nommée arbitre.

31.04

Aucun cas ne sera présenté à l'arbitrage s'il n'a pas antérieurement passé par tous les stages de la procédure des griefs.

31.05

L'arbitre unique ne sera pas autorisé à rendre de décisions incompatibles avec les dispositions de cette convention, ni à altérer, modifier ou amender aucune partie de cette convention. Dans le cas d'action de congédiement ou de suspension, l'arbitre aura le droit de modifier la décision de l'employeur.

31.06

Les parties présenteront leur cas à l'arbitre unique avec toute la diligence possible; la décision sera rendue dans les trente (30) jours suivant la clôture des auditions. Cette décision sera finale et liera les parties en présence et l'employé ou les employés concernés. La limite de temps prévue au présent paragraphe sera prolongée sur demande de l'arbitre.

31.07

Les dépenses et honoraires de l'arbitre seront acquittées à parts égales entre les parties aux présentes.

31.08

Aucun employé ne devra subir de perte de salaire à cause de sa participation au règlement d'un grief.

ARTICLE 32

Cas de renvoi

- 32.01 La Compagnie devra avertir le Syndicat du congédiement d'un employé en même temps qu'elle en avisera ce dernier.
- 32.02 Lorsqu'un employé est congédié ou suspendu, il a le droit de s'entretenir avec son délégué d'atelier pendant une période n'excédant pas trente (30) minutes.
- 32.03 Une plainte de la part d'un employé ou du Syndicat spécifiant que l'employé a été démis de ses fonctions ou suspendu de son emploi injustement, sera considéré comme un grief à la condition que la Compagnie reçoive copie de ce grief dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la cessation de l'emploi avec la Compagnie.
- 32.04 Toutes étapes préliminaires de la Procédure des griefs précédant l'étape no 3 seront omises dans de tels cas de congédiement.
- 32.05 Un grief de congédiement ou de suspension peut être réglé par n'importe quel arrangement que les deux parties ou un Conseil d'arbitrage considèrent juste et raisonnable.
- 32.06 Les avis qui ne sont pas rayés du dossier d'un employé au moyen de la procédure des griefs et d'arbitrage et qui remontent à plus de six (6) mois ne seront pas considérés.

ARTICLE 33

Pas de grèves, pas de contre-grèves

33.01

Ayant établi une procédure équitable pour traiter les griefs et différents pour la période de validité de la présente convention, le Syndicat convient qu'il n'y aura pas de grève, d'arrêt de travail, de ralentissement ou de restriction de la production pendant ladite période de validité, et tout employé qui prendrait part ou qui inciterait à la grève, arrêt de travail, ralentissement ou restriction de la production sera sujet au congédiement ou à toute mesure disciplinaire par la Compagnie, pourvu cependant qu'un tel employé qui croit avoir été congédié ou discipliné injustement, puisse se servir des dispositions prévues dans la procédure des griefs.

33.02

La Compagnie convient qu'il n'y aura pas de contre-grève pendant la période de validité de la présente convention.

ARTICLE 34

Modifications

34.01

L'une et l'autre des parties à la présente convention peut la modifier en conformité avec le Code du Travail du Québec.

ARTICLE 35

Durée de la convention

35.01

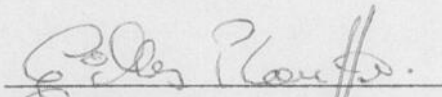
Cette convention collective entrera en vigueur le 1er mai 1985 et le demeurera jusqu'au 30 avril 1987.

En foi de quoi, la Compagnie et le Syndicat, par l'intermédiaire de leurs représentants respectifs, ont conclu cette entente à la date mentionnée ci-dessous:

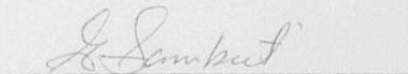
Signée à Sherbrooke, Québec, ce 10<sup>ème</sup> jour septembre 1985.

POUR LE SYNDICAT

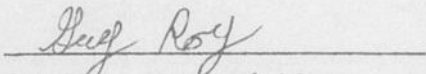
POUR LA COMPAGNIE



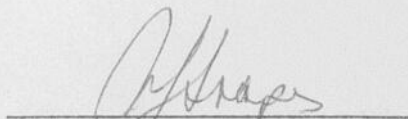
Gilles Plouffe, président  
section locale 507



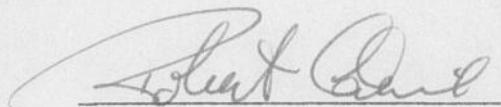
Gaétan Lambert, président



Guy Roy, vice-président



Mahlon Grapes, trésorier



Robert Cadieux, représentant