

No.

2158-05

NOM

Johns. Maxwell Canada Inc.



Gouvernement du Québec
Ministère du travail et de la main-d'oeuvre
Analyse des conventions collectives

Code de transaction	A01 Numero de la convention	A02 Date de dépôt
30 Nouvelle convention 31 Renouvellement	31031260	8111922

IDENTITÉ

Carte	Nom de la partie patronale A03	A06 Date d'expiration	A05 Date de signature	A07 Code d'activité
A1	J. PHILIPS - MANVILLE	840415	811016	3599
A2	CANADA INC			Employeur
A3	C.P. 1500 ASBESTOS	A08 No. C.C. maitresse	A10 Numero d'accréditation	A11 Nombre d'employés
			M.02158005	000190
			Code postal	
			J1T3N2	
Carte	Nom de la partie syndicale A09	A12 Code d'activité		
A4	SYND. DEM. TECHNICIENS EN FIBRE	3599		
A5	& EMBL BUREAU JMC	Convention		

Statut de la convention	Type d'unité de négociation	Affiliation à une centrale	Affiliation à une fédération	Etendue géographique		Origine	Emplois particuliers couverts	Catégories de personnel visé	Nature	Durée
				Municipalité	Région					
A13 01	A14 01	A15 07	A16 647	A17 3532	A18 050	A19 4	A20 00	A21 04	A22	A23 36
01 Renouvellement 02 Première 03 Sentence arbitrale (première) 04 Sentence arbitrale (policiers pompiers) 05 Sentence arbitrale (volontaire) 99 Autre disposition	01 Un employeur un etab. un syndicat un certif. 02 Un empl. un etab. plus synd. plus certif. 03 Un empl. plus etab. un syndicat un certif. 04 Un empl. plus etab. un synd. plus. certif. 05 Plus empl. un etab. un synd. plus. certif. 06 Plus empl. plus. etab. un synd. plus. certif. 07 Plus empl. plus. etab. plus. synd. plus. certif. Secteur parapublic 08 Provinciale education 09 Provinciale sante 10 Reg. locale education 11 Reg. locale sante 99 Autre disposition	01 Sans objet 02 FAT-COI 03 FAT-COI-CTC 04 CTC 05 CEO 06 CSC 07 CSO 08 CSN 09 FTQ 10 UPA 11 Independant internat 12 Independant national 13 Independant provinc. 14 Independant local 99 Autre disposition	Inscrire le code d'affiliation à une fédération en referant à la liste prévue à cet effet	Inscrire le code de la localité en referant au relevé alphabétique des municipalités du BSQ	010 Bas-St-Laurent 020 Saguenay — Lac St-Jean 030 Quebec 040 Maurice — Bois-Francs 050 Estrie 061 Montreal-Nord 062 Montreal-Sud 063 Montreal-Metro 070 Outaouais — Hull 080 Nord-Ouest 090 Cote-Nord 100 Nouveau-Quebec Plusieurs regions 960 Inter-Regionale 970 Provinciale 980 Inter-Provinciale 990 Autre disposition	1 Secteur public 2 Secteur Para-Public 3 Secteur Peri-Public 4 Secteur prive 9 Autre disposition	00 Sans objet 01 Caissiers 02 Vendeurs 03 Chauffeurs-Livriers 04 Caissiers et vendeurs 05 Chauffeurs vehicule 06 Mecanic. et emp. garage 07 Hommes d'entrepot 08 Chauffeurs et mecaniciens 09 Chauffeurs et entrep. 10 Enseignants 11 Gardiens de securite 12 Infirmiers 13 Policiers municipaux 14 Pompiers municipaux 15 Policiers et pompiers 16 Mesureurs et assist. 17 Bucherons et emp. camp 18 Entretien menager 99 Autres emplois partic.	00 Sans objet 01 Cadre 02 Professionnel 03 Technique 04 Soutien administratif 05 Commer. alimentation 06 Services 07 Production 08 Ouvrier 09 Professionnel et techn. 10 Prof. et soutien adm. 11 Techn. et soutien adm. 12 Prof. techn. et sout. adm. 13 Production et sout. adm. 14 Ouvrier et sout. adm. 99 Autres categories		
Carte	Codificateur	Date				Vérificateur				
A6	006	820420				004				

2150-05

OCT 22 11 14

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

entre

JOHNS-MANVILLE CANADA INC.

et

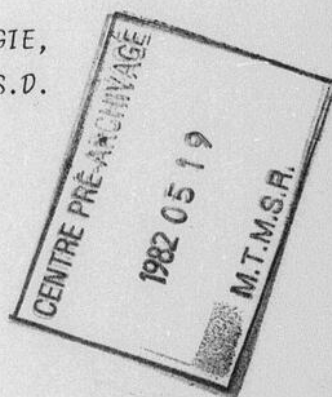
SYNDICAT DEMOCRATIQUE DES TECHNICIENS EN FIBRE
ET EMPLOYES DE BUREAU DE J-M.C. - C.S.D.

et

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

ASBESTOS, P.Q.

16 avril 1981 au 16 avril 1984



ARTICLE 1.

BUTS GENERAUX DE LA CONVENTION.

1.01- Dans l'intention des parties, la présente convention a pour but de promouvoir des relations ordonnées et harmonieuses afin que les intérêts des deux parties soient améliorés et pleinement protégés.

CONVENTION COLLECTIVE

CETTE CONVENTION INTERVENUE LE 16 octobre 1981
ENTRE JOHNS-MANVILLE CANADA, INC. ASBESTOS, QUEBEC
(CI-APRES APPELEE LA "COMPAGNIE") D'UNE PART, ET LE
SYNDICAT DEMOCRATIQUE DES TECHNICIENS EN FIBRE ET
EMPLOYES DE BUREAU DE LA J-MC (C.S.D.) (CI-APRES APPE-
LE LE "SYNDICAT") D'AUTRE PART, REPRESENTANT LES EM-
PLOYES DE LA COMPAGNIE COUVERTS PAR L'ACCREDITATION
EMISE LE 6 JUIN 1974.

DEFINITIONS

2.01 Pour les fins de cette convention, les mots "employé" ou "salarié" désignent les personnes actuellement ou éventuellement à l'emploi de la Compagnie à Asbestos, Québec, qui sont couverts par le certificat d'accréditation émis le 6 juin 1974, par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre du Québec en faveur du Syndicat Démocratique des Techniciens en Fibre et Employés de Bureau de J-MC (C.S.D.) et présentement appelé Johns-Manville Canada Inc.

Ce certificat d'accréditation permet la représentation de:

"Tous les employés de bureau, employés préposés aux écritures (clérical), techniciens et les répartiteurs salariés au sens du Code du Travail, à l'exclusion de ceux déjà sous le couvert d'autres accréditations, des superviseurs, des représentants de l'employeur dans le département des relations industrielles, du payeur en chef du personnel de la clinique industrielle, du personnel attaché aux quartiers généraux de la Division, des membres de l'Ordre des ingénieurs du Québec et de ceux exclus d'un commun accord à la dernière audience des parties devant le commissaire-enquêteur (P.J. P-1 annexe 3)" de: Canadian Johns-Manville Co., Ltd., présentement appelé Johns-Manville Canada, Inc. (Division de la Fibre d'Amiante), Case Postale 1500, Asbestos, Qué. J1T 3N2.

2.02 "SALARIE A TEMPS COMPLET": désigne tout salarié qui a complété la période d'essai prévue ci-après.

2.03 "SALARIE A L'ESSAI": désigne tout salarié, autre que le salarié occasionnel, qui n'a pas complété trente (30) jours de travail depuis sa dernière date d'entrée en service. Toutefois, le salarié qui n'a pas accompli sa période d'essai à l'intérieur d'une période de cent vingt (120) jours de calendrier doit reprendre sa période d'essai. Le salarié à l'essai a droit

ARTICLE 2 - DEFINITIONS (suite)

2.03 (suite) - à tous les avantages de la présente convention sauf au recours de la procédure de grief en cas de congédiement.

2.04 "SALARIE A TEMPS PARTIEL": désigne tout employé qui travaille d'une façon permanente sur une cédule régulière d'heures réduites.

2.05 "SALARIE OCCASIONNEL": un salarié embauché pour une période maximale de six (6) mois consécutifs, pour remplacer un salarié absent pour maladie, accident, vacances, ou autre absence approuvée incluant maternité ou pour l'accomplissement de travaux additionnels dont la durée n'excède pas soixante (60) jours de travail dans une période de cent-vingt (120) jours. La préférence sera accordée aux employés qualifiés qui ont été mis à pied et qui ont droit de rappel. Lorsque la Compagnie embauche un salarié occasionnel, elle lui indique par écrit le poste qu'il doit occuper, le nom du salarié qu'il remplace, la raison de l'absence de celui-ci ainsi que la durée approximative de cette absence (pas plus de six (6) mois consécutifs). Une copie de ce document est remise au Syndicat.

2.06 "JOUR": - sauf disposition contraire dans la présente, le mot "Jour" désigne un jour de calendrier.

2.07 "TRANSFERT": - désigne la mutation d'un salarié d'un endroit de travail à un autre tout en demeurant sur la même tâche.

2.08 "LISTE DE RAPPEL": - liste sur laquelle apparaît le nom, l'adresse, le numéro de téléphone des salariés mis à pied qui demeurent couverts par les prévisions de l'article 10.04, ainsi que leur ancienneté respective.

2.09 "PROMOTION": - affectation d'un salarié à une tâche comportant plus de responsabilités et une rémunération supérieure.

2.10 "GRADE" - désigne un palier à l'intérieur de l'échelle de salaire.

ARTICLE 2 - DEFINITIONS (suite)

2.11 "DEPARTEMENT": les départements sont désignés comme suit:

Contrôle de la Qualité - Développement de la Fibre - Expédition-
Planification - Répartition Moulin 5 - Production Moulin 5 - Production
Moulin 6 - Cléricaux Moulin - Magasin Principal - Manufacture - Mine à
Ciel Ouvert - Chemin de Fer - Génie Section Mine - Génie Section Mécanique
et Electrique - Génie Section Industriel - Finance - Relation aux Employés -
Acheminement - Ventes - Achats - Centre des Données.

ARTICLE 3

RECONNAISSANCE & RESPONSABILITE

3.01 La Compagnie reconnaît que le Syndicat est, pour les fins de négociation collective et pour l'application de la convention collective, le représentant exclusif de tous les employés de la Compagnie visés par le certificat d'accréditation émis le 6 juin 1974.

3.02 Le Syndicat et la Compagnie assument conjointement leurs responsabilités pour coopérer dans leurs efforts afin d'améliorer la qualité du travail, éliminer les erreurs et les pertes de temps et de matériaux, prévenir les accidents et réduire les absences inutiles.

3.03 La Compagnie et le Syndicat s'engagent à respecter les obligations conventionnelles provenant de la signature de cette convention.

ARTICLE 4

FONCTIONS RESERVEES A LA GERANCE

4.01 Les fonctions, pouvoirs et responsabilités habituellement exercés par la gérance et qui ne sont pas restreints, modifiés ou délégués par des stipulations de cette convention sont reconnus par le Syndicat comme appartenant à la Compagnie.

ARTICLE 5

DISPOSITIONS GENERALES

5.01 Au cas où tout article, section ou portion de section de cette Convention deviendrait illégal, le reste de la Convention demeurera en vigueur et continuera d'avoir plein effet.

5.02 Il est convenu qu'il n'y aura aucune menace, contrainte ou discrimination par la Compagnie, le Syndicat ou leurs représentants respectifs contre un employé à cause de sa race, ses croyances religieuses ou leur absence, son sexe, sa langue, son âge, son ascendance nationale, son origine sociale, ses opinions politiques ou l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi.

5.03 Au moment de l'embauchage, chaque nouvel employé est informé de l'existence du Syndicat et du fait que le Syndicat est le seul agent négociateur pour tous les salariés de l'unité de négociation, et, la Compagnie lui remet gratuitement une copie de la convention collective en vigueur.

5.04 Le français est la langue officielle de cette Convention.

5.05 Avis de départ - Le salarié doit donner un avis de départ d'au moins quinze (15) jours à la Compagnie. La Compagnie peut lui faire signer un engagement à cet effet lors de son embauchage.

5.06(a) En vue de prévenir les maladies et les accidents de travail, la Compagnie et le Syndicat conviennent de coopérer pour maintenir à un niveau élevé la sécurité et l'hygiène au travail. En particulier, et sans restreindre la portée de ce qui précède, les parties conviennent que les dispositions de toute loi et de toute réglementation prévues par les lois de la Province visant à assurer la santé, le bien-être et la sécurité des employés, seront respectées.

ARTICLE 5

DISPOSITIONS GENERALES (suite)

5.06 (B) Dans l'attente de la réglementation de la loi sur la santé et la sécurité au travail et afin de procéder immédiatement dans l'esprit de cette loi, la Compagnie libère de leur travail pour une durée de deux heures par semaine, deux (2) salariés élus par le Syndicat qui oeuvreront au sein du comité de sécurité.

5.07 Un salarié a le droit sur rendez-vous et ce, durant les heures régulières de travail, de consulter son dossier pour information sur les items suivants, et s'il le désire pourra en obtenir une copie.

- a) La formule de demande d'emploi;
- b) La formule d'engagement;
- c) Toute autorisation de déduction;
- d) Les rapports disciplinaires;
- e) Les demandes de transfert et promotion;
- f) Les rapports formels et périodiques d'appréciation préalablement discutés avec le salarié;
- g) La classification médicale;

Il pourra en plus vérifier le contenu et le résultat de tout test auquel il aura été soumis.

ARTICLE 6

REGIME SYNDICAL

6.01- Tout salarié de la Compagnie faisant partie de l'unité de négociation, peut, s'il le désire, être membre du Syndicat, en autant qu'il rencontre les exigences de l'association.

6.02 La Compagnie devra, pour la durée de cette convention, retenir sur les gages de tous les employés membres de l'unité de négociation une somme égale aux cotisations syndicales. Les étudiants qui travaillent à la Compagnie sur des classifications non-couvertes par cette unité ne sont pas soumis à cette stipulation. Le trésorier du Syndicat devra aviser la Compagnie par écrit du montant de cotisations syndicales ainsi que tout changement qui y sera apporté par la suite; cet avis servira de mandat absolu à la Compagnie pour effectuer la retenue prescrite.

6.03 Il ne doit pas y avoir de discrimination, d'intimidation, d'intervention, de contrainte ou de coercition, soit de la part de la Compagnie ou de ses représentants, soit de la part du Syndicat ou de ses membres, à l'endroit d'un employé à cause de son adhésion ou de sa non-adhésion au Syndicat. Ni le Syndicat ni aucun de ses membres ne doit faire de recrutement syndical pendant les heures de travail.

6.04 La Compagnie remet gratuitement un exemplaire de la nouvelle Convention Collective sous forme de livret de poche à tous les salariés de l'unité.

6.05 La Compagnie fournit au Syndicat, à chaque année, une liste des employés visés par l'accréditation annexée. La liste comporte les noms, prénoms, tâche, grade, le département et le numéro d'assurance sociale des salariés ainsi que leur adresse domiciliaire et la date de leur entrée en fonction.

6.06 La Compagnie fournit au Syndicat, au début de chaque mois et ceci dans les quinze (15) jours qui suivent, un bordereau faisant état des variations relatives à l'addition ou au départ d'employés, son inclusion dans ou son exclusion de l'unité de négociation ainsi que la raison des variations et aussi

ARTICLE 6 - REGIME SYNDICAL (suite)

6.06 (suite) - Le nom et le montant des déductions de cotisations faites pour chaque employé.

6.07 La Compagnie transmet au Syndicat, copie de tout document relatif à la présente Convention émis par la Direction générale des relations de travail et qui doit être affichée à l'intention des salariés.

(b) Au moment de mise à pied, la Compagnie transmet immédiatement au Syndicat copie de la liste de rappel et aussi, de la même façon, elle l'informe de tout changement qui pourrait lui être apporté par la suite.

6.08 Le Syndicat, par un représentant dûment autorisé, peut afficher sur les tableaux installés par la Compagnie à des endroits appropriés:

a) tout avis de convocation d'assemblée du Syndicat signé par un représentant autorisé du Syndicat et qui aura, préalablement à l'affichage, été remis à la personne désignée à cette fin par la Compagnie.

b) tout autre document de nature syndicale signé par un représentant autorisé du Syndicat et préalablement approuvé par la personne désignée à cette fin par la Compagnie.

ARTICLE 7

ACTIVITES SYNDICALES

7.01 a) Les représentants du Syndicat peuvent rencontrer les autorités de la Compagnie sur rendez-vous et ceci sans perte de salaire.

b) Les représentants syndicaux sont compensés par la Compagnie pour le temps encouru à l'intérieur du Plan sur des fonctions reliés à l'application de la Convention Collective. Ils doivent cependant au préalable informer leur superviseur immédiat de la durée approximative de l'absence et des raisons soutenant l'absence.

7.02 Pas plus de six (6) représentants ou officiers du Syndicat ne peuvent s'absenter en même temps de leur travail pour exercer leur fonction syndicale à l'extérieur de l'établissement. A cette fin, en autant que possible, le Syndicat transmet par écrit au Directeur des Relations du Personnel, une semaine à l'avance, le nom de la/des personne(s) pour qui la libération est demandée ainsi que la nature, la durée et le lieu de cette activité syndicale. Nonobstant ce qui précède, à huit (8) occasions possibles par année, en y incluant les six (6) absences prévues à 7.05 c), il est permis d'avoir jusqu'à huit (8) représentants ou officiers absents en même temps.

7.03 A la demande du Syndicat, la Compagnie accorde à un employé désigné un congé sans solde pour agir comme agent syndical. Cette demande doit être faite à la Compagnie deux (2) semaines avant la date du début du congé. L'employé ainsi choisi doit informer la Compagnie de son intention de retour au travail, au moins deux (2) semaines précédant la date de son retour officiel. La demande d'absence ne peut être faite plus de trois (3) fois dans la période maximale d'un an.

7.04 Advenant un problème en relations avec l'application de la Convention Collective qui nécessiterait la vérification de dossier d'employé, le représentant syndical, en présence du Gérant de Service des Employés a le pouvoir de vérifier les dossiers suivants et ceci sans perte de salaire.

- a) La formule de demande d'emploi
- b) La formule d'engagement
- c) Les demandes de transfert et promotion
- d) Les résultats de tous les tests
- e) Dossier de comportement
- f) Fiche de service.

ARTICLE 7 - ACTIVITES SYNDICALES (suite)

7.05 La Compagnie reconnaît la nécessité de la formation d'un comité d'union qui doit être composé de membres du Syndicat dûment nommés pour les fins suivantes:

a) Encourager la coopération entre la Compagnie et ses employés en vue de leurs intérêts mutuels.

b) Soumettre à l'attention de la gérance les suggestions et les plaintes dignes de considération qui sont formulées par les employés et qui ne seraient pas nécessairement en relation avec la convention collective.

c) Pas plus de huit (8) membres de ce comité se rencontrent, sans perte de salaire, à tous les deux (2) mois dans l'avant-midi du deuxième vendredi, au bureau du Syndicat.

ARTICLE 8

GRIEF ET ARBITRAGE

8.01 En vue de régler, dans le plus bref délai possible, tout grief ou mésentente concernant les conditions de travail, l'interprétation, l'application et l'exécution de la présente convention, le Syndicat et la Compagnie conviennent de se conformer à la procédure suivante:

8.02 Grief - Le grief doit énoncer sommairement les faits qui en sont à l'origine et ce, sans préjudice.

8.03 Phase 1) Le salarié qui se prétend lésé discute d'abord la question avec son superviseur immédiat et il peut, dans les circonstances, se faire accompagner à cette occasion par son représentant syndical.

Phase 2) Advenant qu'on n'ait pu régler le différend lors de la discussion avec le supérieur immédiat, le représentant du syndicat pourra, dans les dix (10) jours ouvrables suivant le fait qui a donné naissance au différend, présenter en trois copies, au superviseur immédiat du salarié ou son remplaçant, un grief par écrit sur la formule appropriée à cet effet.

Le superviseur ou son remplaçant doit, sur réception d'un grief présenter par le représentant syndical, par écrit sur la troisième copie, mentionner la date de réception dudit grief et lui en remettre immédiatement une copie signée attestant l'accusé réception.

Le superviseur ou son remplaçant doit remettre par écrit sa réponse au représentant syndical à l'intérieur de dix (10) jours ouvrables suivant la réception du grief.

Lorsqu'un salarié se prétend lésé de faits survenus alors qu'il était absent du travail et invoque ignorance desdits faits à son retour au travail, le délai des dix (10) jours ouvrables pour soumettre son grief ne court qu'à compter de tel retour au travail.

Phase 3) Si le grief soumis tel que prévu à la Phase 2 et 8.04 a) n'est pas réglé dans les dix (10) jours ouvrables suivant sa présentation, le Président du Syndicat ou son représentant, demande une rencontre avec le Directeur des

ARTICLE 8 - GRIEF ET ARBITRAGE (suite)

Phase 3) (suite) Relations du Personnel ou son représentant, qui lui, convoque une assemblée dans les deux (2) semaines civiles qui suivent, et, le Directeur ou son représentant donne sa réponse par écrit dans les deux (2) semaines civiles qui suivent ladite assemblée. A moins d'entente au préalable, si les délais prévus à la Phase 3 ne sont pas respectés, le grief est considéré être réglé en faveur de la partie qui n'aura pas manqué au délai.

8.04 *Grief collectif*

a) Dans le cas d'un problème collectif affectant plusieurs employés à l'intérieur d'un département, le Président ou son représentant peut soumettre un grief au surintendant du département impliqué.

b) Dans le cas d'un problème collectif affectant des employés de plus d'un département, ou si le Syndicat comme tel se croit lésé, le Président ou son représentant peut soumettre un grief au Directeur des Relations du Personnel et les délais de procédure prévus au niveau du Directeur à 8.03 Phase 3, s'appliquent.

8.05 *Modification des délais par les parties* - Le Président du Syndicat ou son représentant et le Directeur des Relations du Personnel ou son représentant peuvent convenir conjointement, par écrit, de prolonger ou de raccourcir les délais prévus au présent article.

8.06 *Seuls des différends tels qu'énoncés à 8.01 sont sujets aux procédures d'arbitrage.* La décision ne doit pas contredire ou changer de quelque façon que ce soit les termes de cette Convention. Cependant, en cas d'une discussion sur la justice ou la sévérité d'une sanction, Qu'elle soit d'ordre punitive ou administrative, l'arbitre peut renverser ou modifier la décision de la Compagnie s'il croit, selon le témoignage entendu à l'audition, que cette décision est injuste ou arbitraire.

8.07 *Lorsque l'une ou l'autre des parties demande qu'un grief soit soumis à l'arbitrage, elle informe par écrit l'autre partie dans les quarante-cinq (45) jours de la signification de la demande de rencontre avec le Directeur du Personnel.*

ARTICLE 8 - GRIEF ET ARBITRAGE (suite)

8.08 Les parties nomment un arbitre chargé d'appliquer le régime d'arbitrage prévu à la présente convention. L'arbitre sera choisi parmi les personnes suivantes:

Marcel Chartier - Trois-Rivières
Gérard Dion - Québec
Jean-Louis Dubé - Sherbrooke
René Lippé - Montréal
Raymond Leboeuf - Montréal
Jean-Guy Clément - St-Laurent
Jean-Marie Deporcq - Montréal
Jean-Paul Lemieux - Sherbrooke

L'arbitre sera choisi en rotation pour chaque arbitrage en commençant suivant l'ordre alphabétique parmi ceux qui n'ont pas siégé ou qui ont siégé le moins souvent, si disponible, pour procéder dans les trente (30) jours civils suivant la demande à une date convenable aux trois parties. L'arbitre doit rendre sa sentence dans les trente (30) jours qui suivent l'audition. Si la Compagnie et le Syndicat ne s'accordent pas sur la date d'audition, la date sera fixée par l'arbitre.

8.09 Chaque partie acquitte les dépenses de ses témoins. Les dépenses et honoraires de l'arbitre sont acquittés à parts égales par chaque partie.

8.10 La sentence arbitrale sera sans appel, finale et exécutoire pour les deux parties et prendra effet dans les quinze (15) jours suivant la réception de la sentence.

ARTICLE 9 - NOTATION

Abrogé.

ARTICLE 10

ANCIENNETE

10.01 L'ancienneté qui doit être exprimée en années et jours de calendrier, est définie comme étant le temps de service continu d'un salarié depuis sa date d'engagement par Johns-Manville Canada Inc., pour service à plein temps à Asbestos, Québec, en considération des prévisions de la clause 10.04. Le salarié qui a joint les rangs de cette unité depuis le 23 avril 1975, à l'exception du salarié qui a été intégré à cette unité suite à une décision d'arbitre ou de commissaire enquêteur depuis cette date, ne peut, dans les cas de promotion, réduction d'équipe, mise à pied, et choix de vacances, se servir de son ancienneté accumulée avant le 23 avril 1975 et aussi de son ancienneté qui pourrait être cumulée pour l'excédent de cent quatre-vingt (180) jours à l'occasion de toute promotion à l'extérieur de cette unité.

10.02 a) Le salarié qui aurait été mis à pied pour une période de plus de trois (3) ans ainsi que le nouveau salarié affecté à du travail à plein temps ou à temps partiel acquièrent tout en tenant compte du 10.01 ci-haut le droit d'exercer leur ancienneté lorsqu'ils ont complété une période d'essai de trente (30) jours de travail. Lorsque cette période a été complétée, la dernière date d'engagement est la date de laquelle l'ancienneté est calculée.

b) Le salarié occasionnel acquiert et accumule de l'ancienneté pour ses jours complets travaillés seulement si c'est un salarié qui a déjà été mis à pied et possède le droit de rappel.

10.03 a) Le temps d'une absence approuvée sans solde excédant sept jours de calendrier, pour raisons personnelles, est déductible pour fins de calcul d'ancienneté. Les absences non autorisées ou inapprouvées sont aussi déductibles ainsi que les suspensions disciplinaires, ou délais approuvés pour retour au travail après la date spécifiée dans l'avis de rappel.

b) Un salarié de retour au travail, à la suite d'une absence survenue à la suite d'un accident compensable (C.S.S.T.) alors qu'il travaillait pour la Compagnie, ou par maladie industrielle reliée à son travail, reçoit un crédit d'ancienneté pour la période de temps entière que la maladie ou l'accident l'a privé de travailler.

ARTICLE 10 - ANCIENNETE (suite)

10.03 c) De retour au travail à la suite d'une absence de pas plus de trois (3) ans à cause d'un accident non industriel ou maladie, le service d'un salarié devra être considéré continu, mais tout temps excédant un an, d'une telle absence, ne sera pas crédité comme ancienneté.

d) De retour au travail suite à une absence pour raison de maternité, si pas plus d'un (1) an, le service d'un salarié est considéré continu et il lui est crédité jusqu'à un (1) an maximum possible comme ancienneté. A défaut de retourner au travail après une absence d'un maximum possible d'un (1) an pour raison de maternité, ceci sera considéré comme une démission.

10.04 L'ancienneté est annulée pour les raisons suivantes:

- a) Mise à pied excédant trois (3) ans.
- b) Absence pour accident ou maladie, autre que maladie ou accident reliés au travail, compensables (CSST) après trois (3) ans.
- c) Congédiement.
- d) Démission.
- e) Refus ou négligence à la suite d'une mise à pied, pour un salarié de se rapporter ou de répondre, durant les quatorze (14) jours du calendrier, à la suite d'une lettre recommandée de la Compagnie, expédiée par la poste, à sa dernière adresse connue, relativement à son retour au travail.

10.05 Abrogé.

10.06 L'ancienneté est le critère déterminant dans le choix d'un lieu de travail au sein d'une même tâche lorsqu'il y a ouverture à un endroit précis de travail, mais avec pas plus de trois (3) déplacements pour une même occasion.

Aux fins d'application du paragraphe précédent, les salariés intéressés à se prévaloir de ce droit, doivent en informer le Gérant du Service des Employés dans les cinq (5) jours suivant l'avis affiché à cet effet. Les salariés ainsi permutés ont une période de deux (2) semaines civiles à titre d'essai et si non satisfaits, ils retournent sur leur ancien poste de travail.

10.07 Un salarié conserve et accumule l'ancienneté pour la période de son absence avec permission pour affaires syndicales.

ARTICLE 10- ANCIENNETE (suite)

10.08 Un salarié mis à pied accumule l'ancienneté pendant les premiers cent quatre-vingt (180) jours de sa mise à pied.

Note: Il est entendu que la Clause 10.08 est d'application rétroactive et que la Compagnie, dans les soixante (60) jours de la signature de la présente convention corrige l'ancienneté de tous les salariés et qu'une nouvelle liste d'ancienneté sera fournie et entrera en vigueur quatre-vingt-dix (90) jours après la signature de la convention.

ARTICLE II

PROMOTION, TRANSFERT, REINTEGRATION A L'INTERIEUR DE L'UNITE DE NEGOCIATION

11.01 a) Affichage de tâche: - Toute tâche vacante ou nouvellement créée, visée par le certificat d'accréditation, doit être affichée durant une période d'au moins dix (10) jours de calendrier.

L'endroit de cet affichage doit se faire là où sont situés les tableaux de la Compagnie.

b) Tous les remplacements nécessaires, par l'application de 13.01, 11.11, 13.03 et 13.06 de la Convention, se font tel que prévu à 11.01 (a) ci-dessus et le salarié sélectionné demeure toujours à titre temporaire sur sa nouvelle tâche.

c) Advenant, qu'il y ait affichage de tâche au moment où il y a des salariés mis à pied, les salariés sur la liste de rappel doivent être considérés comme les salariés qui n'ont pas été mis à pied et si l'on ne peut combler la tâche vacante par un des salariés ci-avant prévu, la Compagnie donnera priori au salarié occasionnel qui serait intéressé à la tâche en autant qu'il soit qualifié pour la tâche, avant l'embauche d'un nouveau salarié.

d) Advenant que la Compagnie décide d'annuler un affichage elle doit en afficher les raisons aux tableaux durant une période de dix (10) jours.

11.02 Non affichage immédiat - Dans le cas où le poste vacant n'est pas affiché, la Compagnie fournit dans les quinze (15) jours au Syndicat les raisons pour lesquelles il ne l'est pas.

11.03 Contenu de l'affichage - L'avis affiché, suivant les dispositions de la clause précédente, doit contenir les indications suivantes:

- 1) Le titre et la description générale de la tâche;
- 2) Taux applicable à la tâche.
- 3) Le département;
- 4) La période d'affichage;
- 5) Poste de travail.

11.04 Tâche comblée temporairement: La tâche vacante ou nouvellement créée

ARTICLE II - PROMOTION, TRANSFERT, REINTEGRATION A L'INTERIEUR
DE L'UNITE DE NEGOCIATION (suite)

11.04 (suite) peut cependant être comblée temporairement pendant la période d'affichage. Une fois la période d'affichage terminée, la tâche ne peut continuer d'être comblée temporairement pendant plus de quinze (15) jours à moins qu'aucun candidat ne puisse remplir d'une façon adéquate les exigences normales de la tâche.

11.05 a) Présentation de la candidature - Tout salarié a le droit durant la période précitée de présenter sa candidature en présentant la formule fournie à cette fin par la Compagnie, à celui qui a signé l'affichage ou à son délégué, et copie de l'application est remise au candidat.

b) Un salarié permanent absent pour cause de maladie, accident ou permis d'absence approuvé ou en vacances qui retourne au travail dans les sept (7) semaines de la date d'expiration d'un affichage fait durant son absence, peut réclamer considération pour un tel emploi affiché comme s'il avait de fait appliqué avant la date d'expiration. Sa réclamation est faite sur une formule d'application approuvée dans les dix (10) jours de travail suivant son retour au travail.

11.06 Copies des applications - Dès la fin de la période d'affichage, une copie de toutes les applications est transmise au Syndicat, avec une copie conforme de l'avis de l'affichage.

11.07 Critères de sélection - La Compagnie accorde le poste en tenant compte des facteurs suivants selon l'ordre établi.

PREMIEREMENT: Qualifications pour rencontrer les exigences générales et la description de la tâche.

DEUXIEMEMENT: Ancienneté.

11.08 Affichage de la nomination - La Compagnie affiche toute nomination dans les cinq (5) jours suivant la fin de la période d'affichage et ce, pour une période de quinze (15) jours. Elle transmet la copie de la nomination au représentant syndical. La Compagnie avise aussi par écrit le candidat de sa nomination en même temps qu'elle affiche la dite nomination et elle doit, à moins d'entente au préalable

ARTICLE 11 - PROMOTION, TRANSFERT, REINTEGRATION A L'INTERIEUR
DE L'UNITE DE NEGOCIATION (suite)

11.08 (suite) - entre les parties, placer le candidat choisi sur sa tâche aussitôt que possible, mais pas plus de trente (30) jours après sa sélection, sans quoi la Compagnie paie l'employé sur son nouveau taux.

11.09 Période d'essai et réintégration - Le candidat auquel la tâche est attribuée a droit à une période d'essai d'une durée maximum de trente (30) jours de travail. En tout temps au cours des trente (30) jours de travail suivant le début de sa période d'essai, le salarié peut être appelé à réintégrer son ancien poste à la demande de la Compagnie, ou, le salarié peut décider d'y retourner. Le retour se fait sans préjudice aux droits acquis à son ancienne tâche mais il ne peut pas faire une autre application pour la même tâche avant un délai de neuf (9) mois. Lorsqu'un salarié réintègre son ancienne tâche, la Compagnie offre la tâche à un autre salarié parmi ceux qui ont posé leur candidature selon les modalités prévues à 11.07.

Nonobstant ce qui précède, une période de cent quatre-vingt (180) jours est allouée au candidat pour rencontrer les exigences linguistiques qui pourront être exigées sur certaines tâches.

11.10 La Compagnie encourage tous les salariés d'aviser leurs superviseurs ou les autres superviseurs concernés et le Gérant de Services des Employés, de leur intérêt et qualifications pour promotion ou transfert à des tâches vacantes qui peuvent survenir en dehors de l'unité de négociation.

11.11 Advenant qu'une tâche en dehors de l'unité soit attribuée à un candidat venant de l'unité de négociation, le candidat auquel la tâche est attribuée a droit à une période d'essai d'une durée maximum de cent quatre-vingt (180) jours de calendrier. En tout temps au cours des cent quatre-vingt (180) jours de calendrier, suivant le début de sa période d'essai, le salarié peut être appelé à réintégrer son ancienne tâche à la demande de la Compagnie, ou le salarié peut décider d'y retourner. Le retour se fait alors sans préjudice aux droits acquis à son ancienne tâche.

ARTICLE II - PROMOTION, TRANSFERT, REINTEGRATION A L'INTERIEUR
DE L'UNITE DE NEGOCIATION (suite)

11.12 Les examens de qualifications doivent être totalement en relation avec la description de la tâche pour laquelle ils sont conçus. Le représentant syndical peut assister à ces examens, et une copie des résultats des dits examens lui sera remise.

11.13 Le salarié sélectionné par la Compagnie suite à un affichage de tâche, dont le choix est contesté par un autre salarié, garde le statut temporaire sur la fonction pour la durée des procédures qui nous donnera une sentence arbitrale à moins que le plaignant laisse tomber son grief en cours de route. La procédure ci-avant établie s'applique aussi pour les salariés sélectionnés sur les affichages nécessités pour combler les tâches devenues vacantes suite à la sélection du premier affichage. Dans le cas où la sentence arbitrale reconnaît le bien fondé du grief, le salarié doit être placé sur sa tâche en ayant son statut permanent sur la tâche immédiatement et le salarié préalablement sélectionné retourne sur son ancienne tâche et il est de même pour les autres salariés qui ont été déplacés en relation aux conséquences de l'affichage en cause.

11.14 Les remplacements se font par des salariés permanents qualifiés mis à pied avant l'embauchage de salarié occasionnel, tout en accordant aux employés qualifiés en place, la possibilité de promotion à l'intérieur de leur département.

ARTICLE 12

SECURITE D'EMPLOI

12.01 Abrogé.

12.02 a) Un salarié permanent qui serait sujet à une réduction d'équipe ou mise à pied ou fermeture de poste peut exercer son ancienneté pour réclamer une autre tâche sur laquelle il serait qualifié pour rencontrer les exigences normales de la tâche ou qu'il pourrait se qualifier ou se familiariser pour les rencontrer à l'intérieur d'une période de trente (30) jours de travail.

12.02 b) Tout avis de mise à pied doit être donné par lettre certifiée, recommandée, ou de main à main au salarié au moins quinze (15) jours avant la date prévue pour l'application de la décision. Copie de ces avis est transmise en même temps au Syndicat.

12.02 c) Le salarié qui subit une mise à pied, une fermeture de poste, une réduction d'équipe ou un déplacement pourra, dans les dix (10) jours de la réception de l'avis verbal ou écrit du gérant de l'embauchage, exercer son ancienneté pour réclamer un poste selon les prévisions de 12.02 a).

12.03 a) Sans préjudice à ses droits de contestation, le salarié qui ne peut, après avoir obtenu la période de trente (30) jours prévu à 12.02, (a) se qualifier ou se familiariser sur une autre tâche, se verra assigner, en autant que son ancienneté lui permette, à une autre tâche que la Compagnie le jugera en mesure d'accomplir.

b) Le salarié ainsi affecté reçoit immédiatement le plein salaire de la tâche où il est assigné.

12.04 A moins d'entente contraire, advenant que la Compagnie ait un surplus de personnel causé par un manque de travail, elle procède par réduction d'équipe plutôt que par diminution d'heures de travail.

ARTICLE 12 - SECURITE D'EMPLOI (suite)

12.05 En rappelant des salariés mis à pied, le salarié qualifié avec le plus d'ancienneté est considéré. Advenant que le rappel soit pour du travail permanent, le salarié ayant les qualifications pour rencontrer les exigences normales de la tâche ou qui pourrait les rencontrer dans une période de trente (30) jours est considéré.

Le salarié a droit à quatorze (14) jours pour accepter ou refuser. Le délai comptera à partir de la date indiquée par le cachet de la poste d'Asbestos sur la lettre certifiée ou recommandée d'offre de tâche; s'il n'accepte pas l'offre de la Compagnie dans le délai ci-haut mentionné, il sera considéré comme ayant donné sa démission, la Compagnie pourra aviser le salarié suivant sur la liste, au cas où le salarié accepte la tâche, il doit se rapporter au travail dans les vingt-et-un (21) jours qui suivent la date du cachet de la poste ci-haut mentionnée.

Les prévisions stipulées dans le paragraphe précédent ne s'appliquent pas dans les cas de besoin temporaire ou occasionnel.

12.06 Lorsque le nombre de salariés est augmenté dans une certaine tâche à la suite d'une mise à pied ou d'une réduction d'équipe de travail, alors que cette réduction ou cette mise à pied a duré moins de quatre-vingt-dix (90) jours civils consécutifs, les salariés seront réintégrés dans l'ordre inverse de celui de leurs rétrogradations.

La période de quatre-vingt-dix (90) jours sera renouvelée seulement si un salarié retourne au travail pour une période d'au moins cinq (5) jours consécutifs de travail.

12.07 Le salarié affecté, pour une période d'une semaine ou moins, par suite de réduction des opérations générales, peut, s'il le désire, choisir de prendre ses journées de congés accumulées, prendre une vacance, congé sans solde, ou se servir de son ancienneté pour réclamer une tâche à l'intérieur de son département en autant qu'il soit qualifié pour l'accomplir.

ARTICLE 12 - SECURITE D'EMPLOI (suite)

12.08 Le fait de donner des contrats à forfait ne doit pas avoir pour effet de causer des mises à pied, ou réduction d'équipe, ou retarder la promotion d'un employé pour plus de six (6) mois, à moins d'entente au préalable entre les parties.

ABSENCES SANS TRAITEMENT

13.01 a) Un salarié peut, pour un motif jugé valable par le Gérant de la Mine ou son représentant, tenant compte des nécessités du service, obtenir un permis d'absence sans traitement et sans cumul d'ancienneté pour une période n'excédant pas douze (12) mois; ce permis d'absence peut être renouvelé. Ce permis d'absence ou son renouvellement doit être constaté par un écrit signé par le Gérant de la Mine ou son représentant.

b) Le salarié qui veut parfaire ses connaissances en suivant des cours de formation générale ou professionnelle ainsi que des cours de perfectionnement, peut obtenir de la Compagnie un congé sans solde, avec cumul d'ancienneté, pour une période maximale d'un (1) an.

Cette clause ne peut s'appliquer à plus de cinq (5) salariés en même temps et l'ancienneté doit être considérée si le nombre de postulants est supérieur au nombre déjà permis tel que prévu ci-avant.

13.02 A son retour au travail, le salarié retourne à son ancienne tâche et advenant qu'il ne puisse le faire par le fait qu'elle n'existerait plus ou qu'il aurait eu réduction durant son absence et qu'il n'aurait pas l'ancienneté pour demeurer sur cette tâche, il pourra se prévaloir de son ancienneté pour déplacer, sur une autre tâche, un salarié avec moins d'ancienneté tel que prévu à l'article 12 de la présente.

13.03 Une salariée enceinte doit quitter son travail à compter du septième (7) mois de sa grossesse ou après, selon son désir. Sur recommandation de son médecin confirmée par certificat, elle peut le faire avant le septième (7) mois.

13.04 La salariée enceinte qui continue à travailler en excédant de sept (7) mois, doit fournir un certificat médical attestant que son état de santé lui permet de remplir normalement sa tâche habituelle.

ARTICLE 13

ABSENCES SANS TRAITEMENT

13.05 Dans les quatre (4) mois qui suivent la naissance de l'enfant, ou une fausse couche, la salariée reprend la tâche qu'elle occupait après avoir produit un certificat de son médecin attestant qu'elle est suffisamment rétablie. Si la salariée ne revient pas au travail à l'expiration de cette période de quatre (4) mois, elle est considérée comme ayant remis sa démission à compter du jour où elle devait se présenter à l'ouvrage, sujet toutefois à l'exception au paragraphe 13.06 qui suit.

13.06 La salariée qui ne peut, à cause de son état de santé, en fournissant une preuve médicale, reprendre sa tâche à l'expiration de la période de quatre (4) mois prévue ci-haut, n'est plus considérée comme étant en congé de maternité et elle est considérée comme étant absente pour cause de maladie.

13.07 La salariée absente pour congé de maternité continue d'accumuler de l'ancienneté durant son absence tel que prévu à l'article 10.

ARTICLE 14.

HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL

14.01 Les horaires actuels de travail pour les salariés représentés par le Syndicat ne seront pas changés sans avis et discussion au préalable avec le Syndicat, exception faite si ces changements affectent de plus d'une heure le début et la fin des quarts - dans ce cas l'approbation du Syndicat sera requise.

Les horaires pour les employés sont les suivants: 8:25 à 11:55, 1:10 à 4:55. Ceci durant (5) cinq jours continus, soit du lundi au vendredi inclusivement pour faire une semaine de trente-six (36) heures et un quart (¼).

14.02 Pour les salariés suivants directement reliés à la production soit:

Techniciens de la fibre
Répartiteurs - Mine à Ciel Ouvert
Répartiteurs - Chemin de Fer
Techniciens des Opérations - Moulin 6

Et pour tout autre salarié où il en serait convenu entre les parties.

Le régime d'heures de travail est établi pour une cédule de cinq (5) semaines continues de six (6) jours de travail pour être suivies pour une (1) semaine de congé prévue payée sans travail. La moyenne d'heures normales de travail et de paie pour ces six (6) semaines est de quarante (40) heures et les salaires sont payés au taux d'un (1) grade supérieur à leur grade selon l'évaluation.

Les présents systèmes de relève qui opèrent avec du personnel d'autres unités demeurent.

Pour les salariés suivants travaillant sur une cédule de quarante (40) heures par semaine soit:

Techniciens d'Usine Pilote
Commis Répartiteurs
Coordonnateurs - Moulin

Et pour tout autre salarié où il en serait convenu entre les parties.

Ils sont rémunérés au taux d'un grade supérieur à leur grade selon l'évaluation.

14.03 Ces heures pourront être modifiées, mais sans réduction du nombre d'heures par jour ou par semaine, après entente entre les salariés concernés et leurs chefs de département, pourvu que la continuité des services soit assurée.

ARTICLE 15

TEMPS SUPPLEMENTAIRE ET RAPPEL

15.01 - Définition- Sous un régime d'horaire fixe, le travail effectué en temps supplémentaire doit avoir été approuvé ou demandé par le supérieur immédiat pour être rémunéré. Par contre, si un salarié décide de son propre chef de travailler plus longtemps que d'habitude afin de terminer un ouvrage qui traîne en longueur ou de préparer celui du lendemain, ce n'est pas du temps supplémentaire, c'est du temps volontaire.

15.02 a) Si un travail doit être exécuté en temps supplémentaire, le supérieur immédiat doit l'offrir au salarié permanent qui en a le moins dans sa tâche afin de répartir équitablement entre les salariés de la même tâche, la possibilité de faire du surtemps à l'intérieur de leur section ou département.

Dans les départements ou sections où les salariés sont affectés sur les quarts alternants, l'application du paragraphe précédent se fait en offrant le surtemps suivant l'ordre ci-après établi:

1) Au salarié de la classification qui fait parti du quart où le besoin existe et qui est sur sa semaine de congé prévue en autant qu'il soit disponible.

2) Au salarié de la classification qui a le moins de surtemps parmi les salariés des autres quarts qui sont sur leur semaine de congé prévue en autant qu'il soit disponible.

3) Au salarié de la classification qui a le moins de surtemps parmi ceux qui travaillent sur les quarts alternants au moment du besoin de surtemps.

15.02 b) Tout travail normalement exécuté par un salarié de l'unité dans une tâche donnée à l'intérieur d'un quart ou groupe spécifique est d'abord offert aux salariés de la dite tâche à l'intérieur du groupe spécifique pour les besoins du dit quart avant d'être offert aux salariés occasionnels, si le besoin est pour moins d'une semaine normale de travail.

c) A l'exception du salarié absent pour vacances, le salarié absent pour d'autres raisons ou transféré d'unité de négociation pour une période de trente (30) jours civils consécutifs ou plus, se voit, à son retour au travail,

ARTICLE 15

TEMPS SUPPLEMENTAIRE ET RAPPEL (suite)

15.02 c) (suite) - s'il y a eu du surtemps de fait sur sa tâche durant l'excédent de trente (30) jours d'absence ou transfert, crédité un nombre d'heures en surtemps appropriées afin de l'ajuster avec le salarier qui a le moins de surtemps d'enregistré parmi ceux qui étaient en mesure de faire du surtemps.

15.03 Mode rémunération - Le salarier qui effectue un travail en temps supplémentaire est rémunéré pour le nombre d'heures effectuées de la façon suivante:

- a) Au taux et demi de son salaire régulier.
- b) Pour le travail effectué le dimanche et un congé férié - taux de temps double.

15.04 Rappel au travail - S'il y a rappel au travail alors que le salarier a quitté l'établissement, il reçoit pour chaque rappel une rémunération minimum de quatre (4) heures au taux de temps simple.

15.05 Aux fins d'application de 15.03 ci-dessus, le calcul du salaire régulier se fait en divisant le salaire d'une période de paye par le nombre d'heures régulières dans la même période, et tout excédent du quart normal de travail à l'intérieur d'une période de vingt-quatre (24) heures, laquelle débute toujours avec le début du quart du salarier, est rémunérée au taux approprié tel que stipulé à 15.03.

15.06 Le surtemps sera payé avec la paie suivant immédiatement la période où le dit surtemps a été accompli.

15.07 La Compagnie installe dans les endroits appropriés, des tableaux de surtemps sur les tâches suivantes: Techniciens de la fibre, les salariés qualifiés comme Homme d'Instrument dans la section génie minier, les salariés qualifiés comme Homme d'Instrument dans la section géologique, Répartiteurs dans la mine, Répartiteurs Chemin de Fer, Planificateurs, Commis aux comptes payables, Préposés à l'enregistrement des données et les heures acceptées ou refusées en surtemps doivent être inscrites de couleurs différentes afin de les identifier et ceci doit être tenu par équipe ou par quart.

ARTICLE 15

TEMPS SUPPLEMENTAIRE ET RAPPEL (suite)

15.07 (suite) La Compagnie est d'accord à considérer toute demande qui peut être faite afin d'installer des tableaux sur d'autres classifications si c'est jugé nécessaire par les parties.

15.08 La Compagnie permet, par tranche équivalente possible d'une (1) semaine, de cumuler les heures de surtemps à être payées, afin que le salarié puisse les prendre en temps non travaillé à un moment convenu avec son superviseur.

ARTICLE 16

JOURS DE FETES

16.01 a) Les jours suivants sont payés à tous les employés et sont observés comme jours de fête aux dates suivantes:

<u>JOURS DE FETES</u>	<u>1981-82</u>	<u>1982-83</u>	<u>1983-84</u>
Samedi le	14 nov./81	- -	- -
Vendredi Saint	- -	9 avril	1 avril
Lundi Pâques	20 avril	12 avril	4 avril
St.J-Baptiste	24 juin	24 juin	24 juin
Fête du Canada	1 juillet	1 juillet	1 juillet
Fête du Travail	Nil	6 septembre	5 septembre
Noël	24,25,26,28 29,30 déc./81	24,25,27,28 29,30 déc./82	24,25,26,27,28 29,30 déc./83
Jour de l'An	31 déc./81 et 1er janv./81	31 déc./82 et 1er janv./83	2 janvier/84

b) Advenant qu'un congé tombe un jour où le salarié n'est pas normalement à l'horaire pour travailler ou est en vacances, par entente au préalable avec son superviseur immédiat, ce jour ou jours pourront être repris en un autre temps convenu ou payé à taux simple en surplus de sa paie pour la période impliquée.

c) Si les départements de la production sont en opération au cours de la période de 24 heures qui précède la Noël ou le Jour de l'An, le quart de 4:00 - 12:00 la veille de Noël ou la veille du Jour de l'An sera considéré comme congé payé par les salariés normalement requis de travailler durant ce quart. Si les départements de production sont en opération au cours de la période de 24 heures qui suit la Noël ou le Jour de l'An, le quart de 12:00 - 8:00 sera considéré comme congé payé pour les salariés normalement requis de travailler durant ce quart.

16.02 Tout salarié requis pour travailler un de ces jours de fêtes sera payé au taux prévu à l'article 15 pour le temps travaillé ou on lui accordera l'équivalent en temps, après discussion avec son superviseur immédiat.

CLAUSE 17

VACANCES

17.01 Les vacances sont accordées comme suit:

1) L'employé qui a complété un (1) an de service continu aura droit à des vacances payées équivalentes à deux (2) semaines civiles.

Dans le cas d'un ré-engagement où le service total donne droit à plus de deux (2) semaines de vacances, l'employé pourra prendre les autres semaines après avoir complété un (1) an de service continu. S'il y a lieu, le superviseur pourra accorder à un employé de prendre ses vacances plus tôt durant l'année afin que toutes les vacances soient prises avant le 1er janvier de l'année suivante.

2) Durant l'année où l'employé complète trois (3) ans de service total et jusqu'à ce qu'il complète dix (10) ans de service total, il aura droit à des vacances payées équivalentes à trois (3) semaines civiles.

3) Durant l'année où l'employé complète dix (10) ans de service total et jusqu'à ce qu'il complète vingt (20) ans de service total, il aura droit à des vacances payées équivalents à quatre (4) semaines civiles.

4) Durant l'année où l'employé complète vingt (20) ans de service total et jusqu'à ce qu'il complète trente (30) ans de service total, il aura droit à des vacances payées équivalentes à cinq (5) semaines civiles.

5) Durant l'année où l'employé complète vingt-cinq (25) années de service total et l'année où l'employé complète trente (30) années de service total et chaque année de service total après trente (30) ans, il aura droit à des vacances payées équivalentes à six (6) semaines civiles.

17.02 Dans l'octroi des dates de vacances, la Compagnie tient compte du choix exprimé au plus tard le 15 avril par les salariés selon leur ancienneté. Quand les vacances d'un salarié sont cédulées, ce même salarié ne pourra être déplacé par un autre salarié même si cet autre salarié a plus d'ancienneté.

CLAUSE 17 - VACANCES (suite)

17.03 Dans le but de permettre, autant que possible à tous les salariés qui le désirent, de prendre leurs vacances durant la belle saison (1er juin au 1er septembre), ceux-là qui ont droit à plus de trois (3) semaines de vacances consentent, lorsque la chose est requise, à reporter ces semaines additionnelles à tout autre temps disponible dans l'année.

17.04 Le salarié reçoit comme paie de vacances par semaine, le même montant de salaire comme s'il avait accompli sa semaine normale de travail, en y incluant la moyenne hebdomadaire de surtemps fait durant l'année de convention précédente.

Le salarié mis à la retraite, mis à pied, ou qui laisse son emploi à la Compagnie, a droit à toutes les semaines de vacances accumulées suivant son ancienneté pour l'année précédente et elles lui sont payées suivant les prévisions ci-avant énoncées ainsi, qu'au paiement d'un nombre de jours ou de semaines établi au prorata des semaines ou des mois travaillés dans sa dernière année pour la Compagnie.

17.05 Toutes les paies de vacances pourront être payées en avance sur demande du salarié, faite deux semaines à l'avance.

ARTICLE 18

SALAIRES

18.01 a) La Compagnie convient de payer et le Syndicat convient d'accepter, pour la durée de cette convention, les taux de salaire établis comme suit:

	<u>Rétroactif</u> <u>16/04/81</u>	<u>Effectif</u> <u>16/10/81</u>	<u>Effectif</u> <u>16/04/82</u>	<u>Effectif</u> <u>16/10/82</u>	<u>Effectif</u> <u>16/04/83</u>	<u>Effectif</u> <u>16/10/83</u>
<u>GRADE 1</u>	280.97	292.21	315.59	325.06	351.06	361.59
Commis Junior						
Commis-Dactylo (C)*						
Femme de Services						
<u>GRADE 2</u>	300.41	312.43	337.42	347.54	375.34	386.60
<u>GRADE 3</u>	319.87	332.67	359.28	370.06	399.66	411.65
Commis						
Préposé à l'enregistrement des données						
Préposé à la Réception-Standardiste						
<u>GRADE 4</u>	341.47	355.13	383.54	395.05	426.65	439.45
Secrétaire-Dactylo (C)*						
Vérificateur des Comptes Payables						
<u>GRADE 5</u>	363.10	377.62	407.83	420.06	453.66	467.27
Commis de Département "B"						
Commis Général						
Préposé au Téléimprimeur						
<u>GRADE 6</u>	389.03	404.59	436.96	450.07	486.08	500.66
<u>GRADE 7</u>	414.97	431.57	466.10	480.08	518.49	534.04
Commis-Répartiteurs						
Commis de Département "A" (C)*						
Assistant-Géologue						
Préposé à l'Imprimerie						
Commis Sénior						
Commis Sénior - Finance						
<u>GRADE 8</u>	440.90	458.54	495.22	510.08	550.89	567.42
Assistant Planificateur						
Opérateur d'Ordinateur						
Dessinateur						
Commis Principal						
Coordonnateur au Transport						
Technicien en Service des Ventes						

ARTICLE 18 - SALAIRES (suite)

	<u>Rétroactif</u> <u>16/04/81</u>	<u>Effectif</u> <u>16/10/81</u>	<u>Effectif</u> <u>16/04/82</u>	<u>Effectif</u> <u>16/10/82</u>	<u>Effectif</u> <u>16/04/83</u>	<u>Effectif</u> <u>16/10/83</u>
<u>GRADE 9</u>	471.16	490.01	529.21	545.09	588.70	606.36
Vérificateur en Chef						
Comptable Général						
Homme d'Instruments (C)*						
Analyste Industriel Junior						
Planificateur (C)*						
Programmeur						
Coordonnateur au Contrôle de la Qualité						
Céduleur						
Répartiteur - Chemin de Fer						
<u>GRADE 10</u>	501.42	521.48	563.20	580.10	626.51	645.30
Répartiteur - Mine à Ciel Ouvert						
Technicien de la Fibre (C)*						
Technicien des Opérations - Moulin 6						
Programmeur Analyste						
Dessinateur Senior						
Planificateur Senior						
Chef d'Equipe (Arpentage)						
Coordonnateur Sr. au Transport et Exportation						
<u>GRADE 11</u>	535.99	557.43	602.02	620.08	669.69	689.78
Concepteur (C)*						
Estimateur						
Analyste Industriel (C)*						
Coordonnateur - Moulin						
Technicien d'Usine Pilote						
Spécialiste Sr. au Transport						
Technicien Minier						
<u>GRADE 12</u>	570.56	593.38	640.85	660.08	712.89	734.28
Analyste de Systèmes						
Assistant Technique						
Concepteur Minier						

ARTICLE 18 - SALAIRES (suite)

	Rétroactif 16/04/81	Effectif 16/10/81	Effectif 16/04/82	Effectif 16/10/82	Effectif 16/04/83	Effectif 16/10/83
<u>GRADE 13</u>	609.47	633.84	684.55	705.09	761.50	784.35
Analyste Industriel Sr. Analyste de Systèmes Sr.						

<u>GRADE 14</u>	648.37	674.30	728.24	750.09	810.10	834.40
Géologue Minier Concepteur SÉnior (C)* Technologiste Minier *(C) indique les Tâches Clés.						

- b) Le salarié occasionnel est payé un taux 10% inférieur au taux de grade de l'employé qu'il remplace pendant les premiers trois (3) mois accumulés de tel remplacement. Après trois (3) mois total de travail occasionnel au taux inférieur, il est payé au taux du grade du salarié qu'il remplace.
- c) Le nouveau salarié ou le salarié promu à un grade supérieur est rémunéré au taux de cinq pour cent (5%) en dessous de sa classification pour une période de trois (3) mois.
- d) La Compagnie pourra, après avoir utilisé tous les salariés sur la liste de rappel, embaucher des étudiants durant leurs périodes de vacances scolaires.

Les étudiants embauchés dans les autres départements que l'Ingénierie sont rémunérés comme suit:

<u>16 avril 1981</u>	<u>16 oct. 1981</u>	<u>16 avril 1982</u>	<u>16 oct. 1982</u>	<u>16 avril 1983</u>	<u>16 oct. 1983</u>
7.58/hre	7.88/hre	8.51/hre	8.77/hre	9.47/hre	9.75/hre

Les étudiants embauchés comme Contrôleur à la Mine à Ciel Ouvert sont rémunérés comme suit:

<u>16 avril 1981</u>	<u>16 oct. 1981</u>	<u>16 avril 1982</u>	<u>16 oct. 1982</u>	<u>16 avril 1983</u>	<u>16 oct. 1983</u>
8.75/hre	9.10/hre	9.83/hre	10.12/hre	10.93/hre	11.26/hre

ARTICLE 18 - SALAIRES (suite)

La cédule d'heures de travail pour les étudiants est de trente-six heures et quart (36½) par semaine, sauf pour les étudiants travaillant sur les quarts en rotation reliés à la production tel que stipulé à 14.02) où la cédule est de quarante (40) heures.

- e) Un salarié promu à une tâche plus élevée, sur une base temporaire, sera payé pour chaque demie journée au taux standard pour la tâche à laquelle il est promu. En aucun cas cependant un salarié ne recevra moins que ce qu'il recevait avant sa promotion s'il est promu à une tâche plus élevée.

18.02 Chèque de Paie - Sur le talon de chèque de paie, la Compagnie doit inscrire le nom, le prénom, la date de la période de paie, les heures travaillées, le temps supplémentaire, le numéro du salarié, le numéro d'assurance sociale, les primes, les déductions effectuées item par item et le montant net du salaire.

18.03 Période de paie - Les salaires sont payés par chèques, à toutes les deux (2) semaines c'est-à-dire vingt-six (26) paies par année. La paie sera distribuée à tous les deux (2) mercredi. Advenant le cas où le dit mercredi serait une journée fériée, la paie sera distribuée d'une façon telle que le salarié puisse encaisser son chèque à l'avance.

18.04 Erreur - Toute erreur sur la paie du salarié peut être corrigée n'importe quand durant la durée de cette convention et la Compagnie s'engage à le faire dans un maximum de trois (3) jours ouvrables suivant la vérification de l'erreur en remettant, si c'est le cas, l'argent dû au salarié.

Si la Compagnie remet au salarié, par erreur, un montant de salaire auquel il n'a pas droit, le remboursement se fera selon le mode convenu entre les parties.

18.05 Montants dû au départ - Sur demande du salarié, son chèque de départ est envoyé sous pli recommandé, à sa dernière adresse indiquée.

18.06 Les salariés sur quarts dont l'horaire régulier est tel qu'une journée donnée, la majorité de leurs heures régulières de travail se trouvent

ARTICLE 18 - SALAIRES (suite)

18.06 (suite) entre 16:00 heures et 08:00 heures reçoivent en prime:

Quart d'après-midi. . . 2.5% du taux horaire de la classification.
Quart de nuit 3.5% du taux horaire de la classification.

Les salariés sur les quarts en rotation réguliers qui sont éligibles pour ces primes sont rémunérés d'une façon uniforme, c'est-à-dire le montant de prime calculé en moyenne est payé régulièrement en surplus du taux régulier de l'employé.

18.07 Taux Mine Souterraine - A l'exception des tâches qui sont évaluées d'après les conditions de la mine souterraine, une prime de 0.35 l'heure sera payée pour tout travail accompli dans la mine souterraine à compter du 16 avril 1981. Ce taux sera porté à 0.50 l'heure effectif le 16 avril 1982 et à 0.65 l'heure effectif le 16 avril 1983.

ARTICLE 19

FORMATION PROFESSIONNELLE

19.01 Les parties reconnaissent l'importance de la formation professionnelle des salariés et s'engagent à coopérer dans ce sens et la Compagnie consent à considérer très sérieusement toute demande en ce sens.

19.02 Tout salarié qui, à la demande de la Compagnie, est appelé à entraîner ou former un autre salarié pour remplir une des tâches suivantes:

Standardiste
Planificateur Junior
Répartiteur Chemin de Fer
Technicien en Fibre
Technicien Opérateur
Répartiteur Mine à Ciel Ouvert
Homme d'Instrument

Tout en accomplissant son travail normal recevra un boni, dû au surcroît d'ouvrage occasionné, de cinq (5) dollars par jour d'entraînement. La durée de la période de la formation sera déterminée par la Compagnie.

ARTICLE 20

PLANS DE BÉNÉFICES ET DROITS ACQUIS

20.01 Abrogé.

20.02 a) Les plans de bénéfices suivants déjà existants en date du 15 avril 1981 et subventionnés par la Compagnie s'appliquent pour la durée de cette convention:

- a) Assurance-vie Travelers.
- b) Assurance voyage.
- c) Assurance hospitalisation et médicale Croix Bleue.
- d) Plan de Prescription pour médicaments (P.P.P.)
- e) Plan de retraite révisé.
- f) Plan dentaire de la Croix Bleue; le Plan de base et l'Avenant No. 1 à 80% ainsi que l'Avenant No. 2 à 80%.

Le salarié sera responsable de ses réclamations.

b) Les plans de bénéfices volontaires suivants, payés par le salarié seront maintenus durant la durée de cette convention. Le coût au salarié est sujet à l'augmentation ou diminution de primes des assureurs.

- a) Assurance-vie complémentaire Travelers.
- b) Assurance invalidité à long terme Excelsior Life.
- c) Plan volontaire d'Assurance accident.

c) A compter du 16 avril 1981, le salarié sur le rôle de paie le 1er mai de chaque année sera crédité au magasin général d'un montant de cinquante dollars (\$50.00) par année pour l'achat d'équipement de sécurité dont le port est obligatoire et qui n'est pas présentement fourni par la Compagnie.

A compter du 1er avril 1982, le salarié sur le rôle de paie le 1er mai de chaque année sera crédité au magasin général d'un montant de cinquante-cinq dollars (\$55.00) par année pour l'achat d'équipement de sécurité dont le port est obligatoire et qui n'est pas présentement fourni par la Compagnie.

A compter du 1er avril 1983, le salarié sur le rôle de paie le 1er mai de chaque année sera crédité au magasin général d'un montant de soixante dollars (\$60.00) par année pour l'achat d'équipement de sécurité dont le port est obligatoire et qui n'est pas présentement fourni par la Compagnie.

ARTICLE 20 - PLANS DE BENEFICES ET DROITS ACQUIS- (suite)

20.02 d) A compter de la date de la signature de la Convention, la Compagnie, sur prescription d'un spécialiste de la vue, défraie cent pour cent (100%) du coût des verres de sécurité des lunettes du salarié. La monture est payée par l'employé.

20.03 Il est entendu et convenu que les plans ci-haut mentionnés présentement appliqués ou comme ils pourront être subséquentement changés ou modifiés, sans diminution des bénéfices des plans existants, ne seront en aucun sens sujets aux procédures de grief ou arbitrage.

20.04 Les politiques d'examens médicaux et dentaires continueront d'être appliquées, et ce, sans perte de salaire.

20.05 La Compagnie est d'accord à continuer la politique présentement existante en ce qui a trait à la location de ses maisons.

20.06 Les salariées syndiquées occupant les maisons de la Compagnie bénéficieront des mêmes réglementations que les salariées non syndiquées occupant des maisons similaires; ceci s'applique au loyer, entretien ou tout autre changement.

20.07 Après avoir été approuvé par son superviseur, le salarié qui choisit de se servir de sa voiture personnelle dans l'accomplissement de ses devoirs, sera remboursé pour les voyages qu'il fera, sur les bases en vigueur établies par Johns-Manville Corporation.

Il doit être entendu que cela ne prévoit en aucune façon la couverture pour assurance et que le salarié doit être protégé par sa propre assurance pour sa voiture.

ARTICLE 21

SECURITE SALARIALE

21.01 La présente pratique en ce qui regarde les absences occasionnelles pour raisons valables n'excédant pas une semaine, telle qu'appliquée présentement aux employés à salaire, continuera, et ce, sans perte de salaire pourvu que le salarié avise son superviseur aussitôt que possible le ou avant le premier jour de son absence.

21.02 Un salarié absent pour cause de maladie ou accident et dont l'incapacité est certifiée par une autorité médicale compétente, recevra une indemnité égale à quatre-vingt pour cent (80%) de son salaire régulier, commençant le huitième (8ième) jour de son incapacité et ce, pour une période n'excédant pas vingt-six (26) semaines.

21.03 Tout salarié qui, suite à une maladie ou accident ne peut plus, suivant son médecin, faire son travail régulier et qui serait physiquement capable de faire un autre travail pourra se servir des prévisions de l'Article 12:02 de la présente convention.

21.04 Un salarié appelé comme juré ou comme candidat juré ou par subpoena comme témoin, dans une cause où il n'est pas l'une des parties, sera payé pour la différence entre son salaire régulier et ce qu'il reçoit de la Cour, en soumettant la preuve qu'il a agi comme tel et du montant qu'il a reçu.

DESCRIPTION ET EVALUATION DES TACHES

22.01 La Compagnie et le Syndicat reconnaissent comme guide de référence à être utilisé lors d'évaluation de tâches le "plan modifié d'évaluation des salaires Jeffrey O.T.C. --BU" ainsi que la table de conversion établie par la firme P.S. Ross & Associés.

22.02 a) Le Syndicat reconnaît qu'il est du ressort de la Compagnie de définir le contenu des tâches.

b) Compte tenu de ce qui précède, tout salarié qui croit que les tâches auxquelles il est régulièrement assigné ne sont pas selon la description des tâches, ont subi des modifications suffisantes pour justifier un changement de classe de salaire ou que l'ensemble des tâches n'est plus représentatif des faits, pourra loger un grief conformément à l'article 8.

c) Cependant, tout différend au sujet du bien fondé d'une description de tâche ou de l'évaluation d'une tâche ou d'un quelconque changement de description ou d'évaluation ne sera pas sujet à la procédure d'arbitrage telle que stipulée à l'article 8 de la présente Convention mais plutôt réglé conformément à la procédure suivante selon l'Article 22.03.

22.03 Si, après des négociations avec le Syndicat, le différend n'est pas réglé de façon satisfaisante, une des firmes d'Ingénieurs Industriels suivantes sera choisie par le Syndicat pour agir comme arbitre impartial:

Dufresne, McLagan & Associates Reg'd, Montréal

P.S. Ross & Associés, Montréal

Stevenson & Kellog Ltd, Montréal

22.04 L'arbitre désigné devra faire une étude personnelle de l'évaluation de la tâche, sur ce qui fait le sujet du différend, et devra entendre les deux parties. L'arbitre devra décider si oui ou non l'évaluation de tâche, faisant l'objet du différend, est bien fondée.

ARTICLE 22

DESCRIPTION ET EVALUATION DES EMPLOIS (suite)

22.04 (suite). Il devra compléter cette étude dans au plus cinq (5) jours de travail, à moins que les deux (2) parties n'en aient convenu autrement.

Si l'évaluation de tâche faisant l'objet du différend n'est pas jugée bien fondée par l'arbitre, ce dernier devra établir un taux approprié en se servant d'un système d'évaluation des tâches accepté selon des normes reconnues d'organisation du travail. L'arbitre sera libre de considérer toute condition ou tout facteur dont on n'aurait pas tenu compte ou sur lesquels les parties n'étaient pas d'accord, pourvu que sa décision n'ait pas pour effet de détruire la relation qui existe entre les autres taux établis par entente mutuelle ou apparaissant dans la présente Convention.

22.05 Tout changement convenu entre la Compagnie et le Syndicat, ou toute décision de l'arbitre effectué selon les stipulations du paragraphe 22.04 ci-dessus, seront finales et exécutoires et lieront les deux (2) parties pour la durée de cette Convention, à moins qu'ils ne soient changés ultérieurement, conformément à cet article. Ces changements auront un effet rétroactif, soit à la date d'entrée en vigueur de la présente Convention soit à celle du changement de la description de la tâche ou du taux de la tâche, de la façon la plus favorable au salarié, pour tous les salariés concernés qui sont encore à l'emploi de la Compagnie lors de la décision.

22.06 Lorsqu'une tâche est ré-évaluée à un taux plus bas le salarié exerçant cette tâche continuera de recevoir le taux de salaire en vigueur avant la dite ré-évaluation, jusqu'à ce que le taux nouvellement évalué égale ou excède son taux précédant, ou jusqu'à la fin de la Convention, selon ce qui se produit en premier. Cependant, dans le cas d'un changement de personnel affecté à telle tâche, le taux révisé de la tâche entrera en vigueur et tout employé nouvellement préposé à cette tâche recevra ce dernier taux.

22.07 S'il est établi lors de l'arbitrage qu'un élément d'un emploi affectant l'évaluation dudit emploi n'apparaît pas à la description, bien que le salarié soit et demeure tenu par la Compagnie de l'accomplir, l'arbitre a mandat pour ordonner à la Compagnie d'inclure dans la description cet élément.

22.08 Lorsque des nouvelles tâches sont évaluées ou que des changements sont apportés à des tâches déjà existantes, une copie de la feuille d'évaluation de la tâche et de la description sera fournie au Syndicat dans les trente (30) jours de l'instauration ou du changement de l'évaluation.

ARTICLE 23

AVIS DISCIPLINAIRE ET CONGEDIEMENT

23.01 Un salarié suivant la gravité de l'offense, est passible d'avertissement, d'avertissement écrit, de suspension ou de congédiement, pour infraction qui serait contraire aux règlements de la Compagnie:

- a) Apporter des boissons alcooliques ou en consommer à l'usine.
- b) Se rapporter au travail sous l'influence de la boisson ou de la drogue.
- c) Insubordination.
- d) Non exécution du travail tel que requis.
- e) Fumer aux endroits où cette pratique est prohibée.
- f) Violation flagrante ou répétée des règlements de sécurité.
- g) Destruction délibérée de la propriété de la Compagnie ou de celle d'un autre employé.
- h) Conduite turbulente.
- i) Malhonnêteté.
- j) Sommeil durant les heures de travail.
- k) Absences répétées ou prolongées sans permission.

23.02 La Compagnie ne peut donner un avertissement écrit et une autre sanction disciplinaire pour une même infraction. Après six mois un avertissement écrit ne peut servir contre un salarié à moins que le salarié ne répète la même offense dans les six mois suivant l'avertissement. Après deux (2) ans, une infraction pour laquelle une suspension ou autre mesure disciplinaire est accordée ne peut servir contre un salarié à moins que le salarié ne répète la même infraction dans les deux (2) ans suivant la suspension.

23.03 Tout avertissement écrit doit être communiqué au salarié et inséré à son dossier, sans quoi il ne peut lui être apposé.

23.04 Dans les cas de suspension ou de congédiement, la Compagnie remet immédiatement au salarié l'avis de la sanction et de ses motifs. Dans ce cas, et dans les cas de réprimande écrite, copie est transmise au Syndicat dans les cinq (5) jours ouvrables de sa remise à l'employé.

ARTICLE 24

GREVE ET LOCK-OUT

24.01 Il est par la présente convenu que cette convention prévoit des ajustements et règlements ordonnés et amicaux pour toutes disputes qui pourraient s'élever et le Syndicat ne devra inciter, décider, sanctionner, approuver aucune grève, ni participer à une telle grève, ralentissement ou arrêt de travail, journée d'étude ou interférence volontaire avec toutes opérations de la Compagnie. Il est aussi convenu qu'il n'y aura pas de lock-out de la part de la Compagnie.

24.02 Si un salarié ou un groupe de salariés enfreint quelques dispositions de cet article, la Compagnie pourra prendre des mesures disciplinaires à l'égard des salariés impliqués, selon leur degré de participation, telles que déterminées par la Compagnie. Ces mesures disciplinaires peuvent inclure la suspension, la rétrogradation ou le renvoi, ces mêmes mesures sont sujettes à la procédure de grief ou arbitrage.

ARTICLE 25

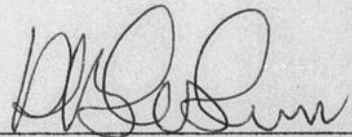
25.01 La présente convention avec tous ses amendements, après avoir été déposée au Ministère du Travail, de la Main-d'Oeuvre et de la Sécurité du Revenu, prend effet au 16 avril 1981 et reste en vigueur jusqu'au 15 avril 1984 inclusivement.

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

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé cette Convention le 16ième jour d'octobre 1981.

JOHNS-MANVILLE CANADA INC.

Signé:



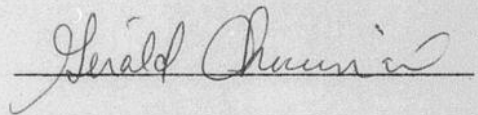
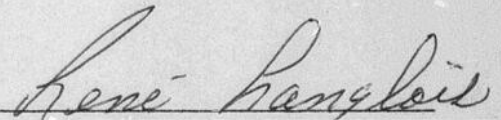
R.B. Gresham



G.L. Olney

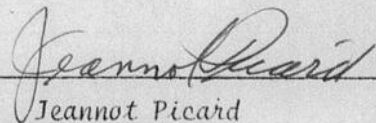
SYNDICAT DEMOCRATIQUE DES TECHNICIENS EN FIBRE
ET EMPLOYES DE BUREAU DE J-M.C (C.S.D)

Signé:



LA FEDERATION DEMOCRATIQUE DE LA METALLURGIE' DES MINES
ET DES PRODUITS CHIMIQUES - C.S.D.

Signé:



Jeannot Picard