

BeLoiT Canada Ltée

DÉPÔT

Dépôt N°:

05224-1
81 10 154

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

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-17576-01
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
81-10-14		81-10-19		81-09-01	84-02-29	67

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Syndicat National de l'Industrie Métallurgistes de Sorel Inc 900 rue de l'Eglise Tracy, Qué. J3R 3R9	<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Beloit Canada Ltée 201 rue Montcalm St-Jean-de-Sorel, Qué. J3R 1B 9

Unité de négociation

- Entente: Termes de la convention signée 81-09-14
- Entente: Mesures disciplinaires, procédures civiles, griefs signée 81-10-14
- Unité de négociation: voir feuille ci-jointe.

Région	06-07	Activité	0150 (5)	Affiliation	1
--------	-------	----------	----------	-------------	---

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 Déposant: Beloit Canada Ltée/Ltd Att: M. James Gaston Burke P.O. Box 530 Sorel, Qué. J3P 5P3	Pour le commissaire général du travail Signature: <i>Rosette David</i> Date: 81-10-27
--	---

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

Dossier: M-17576-01

Unité de négociation:

"Tous les employés de bureau salariés au sens de la Loi compris dans les catégories suivantes: Accounting Department: Senior Accounting Clerk; Junior Accounting Clerk; Clerk, Typist; Assembly & Inspection Department: Clerk, typist (Assembly Blueprint Machine Operator; File Clerk; I.B.N. Department: Key Punch Operator; payroll Clerk; Industrial Relations: Telephone Operator; Methods & Estimating Department: Methods Man; Estimator, Tool Designer; Template Draftsman; File Clerk: Clerk, Typist; Order Department: Order Sheet Writer, Print Control Clerk; Clerk, Typist; Production Department: production Analyst; Inventory Control Clerk; Clerk, typist; Clerk Mail: Clerk, Stationery & Printing; Purchasing Department: Junior Buyer, Expediter, Stenographer; Clerk Typist; Shipping Department: Clerk, typist, traffic Clerk; à l'exception des catégories suivantes: All departments: secretary to President Secretary to Vice President; Secretary to Plant Manager; secretary to Chief Engineer; Secretary to Industrial Relations Manager; I.B.M. Department: Programmer; Tabulating Machine operator; Engineering: Designer; checker; Layout; Methods & Estimating Department: Time Study; Purchasing Department: Senior Buyer; Sales Salesman, Customer Serviceman; Industrial Relations: Nurse."

14/9/81



31 OCT 19 14 04

MEMOIRE D'ENTENTE
ENTRE

LE COMITE PATRONAL DE NEGOCIATION
DE LA SOCIETE BELOIT CANADA LTEE

LE COMITE DE NEGOCIATION DU SYNDICAT
NATIONAL DE L'INDUSTRIE METALLURGIQUE
DE SOREL INC. (C.S.N.) (SECTION DES
EMPLOYES TECHNIQUES ET DE BUREAU

L'association accréditée et l'employeur conviennent que les termes de la convention collective les régissant sont ceux négociés agréés et paraphés par les parties habilitées à négocier pendant la période de négociations qui a duré du 12 juin 1981 au 14 septembre 1981. *Le tout sujet à la rectification par l'assemblée générale du syndicat.*
Compte tenu de l'acceptation de l'entente d'une convention collective couvrant la période du 1er septembre 1981 au 29 février 1984 cette convention prend effet à compter du premier (1er) septembre 1981.

LES PARTIES CONVIENNENT de plus de signer cette même convention collective, telle que négociée, agréée et paraphée avant le 15 octobre 1981.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Tracy, ce quatorzième (14ième) jour du mois de septembre 1981.

COMPAGNIE
[Signature]
Y. Goumelle

SYNDICAT
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]

31 OCT 21 13 37
GENERAL LABOUR COUNCIL OF THE PROVINCE OF QUEBEC

E N T E N T E

LA
'81 OCT 19 14 04

ENTRE

BELOIT CANADA LIMITEE

ET

LE SYNDICAT NATIONAL DE L'INDUSTRIE METALLURGIQUE DE SOREL INC.
(Section des Employés Techniques et de Bureau)

EN CONSIDERATION DE LA RATIFICATION PAR L'ASSEMBLEE GENERALE DU SYNDICAT,
RELATIVEMENT A LA CONVENTION COLLECTIVE, SUITE A UNE ENTENUE INTERVENUE,
LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:

MESURES DISCIPLINAIRES

LA COMPAGNIE S'ENGAGE A N'ENTREPRENDRE AUCUNE MESURE DISCIPLINAIRE OU
DISCRIMINATOIRE, QUELLE QU'ELLE SOIT, A L'ENDROIT DE QUICONQUE AURAIT
PARTICIPE DE LOIN OU DE PRES, DIRECTEMENT OU INDIRECTEMENT A TOUTE ACTION,
PENDANT LA PERIODE DE NEGOCIATION (JUN, JUILLET, AOUT, SEPTEMBRE 1981).

PROCEDURES CIVILES

L'EMPLOYEUR S'ENGAGE A N'ENTREPRENDRE AUCUNE PROCEDURE LEGALE OU AUTRE,
RELATIVEMENT AUX EVENEMENTS CI-DESSUS OU RELATIVEMENT AUX CONSEQUENCES,
CONTRE QUICONQUE ET A RETIRER TOUTES LES PROCEDURES QUELLES QU'ELLES
SOIENT, DEJA INTENTEES OU EN VOIE DE L'ETRE, CONTRE QUICONQUE DANS LE
CADRE DE LA NEGOCIATION ET CECI, JUSQU'A LA DATE DE LA SIGNATURE DE LA PRE-
SENTE.

GRIEFS

TOUT GRIEF QUI EST SURVENU OU POURRAIT SURVENIR ENTRE LE 14 SEPTEMBRE 1981
ET LA DATE DE LA SIGNATURE DE LA CONVENTION COLLECTIVE SERA RECEVABLE
PAR LA COMPAGNIE ET CELLE-CI N'INVOQUERA, EN AUCUN CAS, L'IRRECEVABILITE
DES GRIEFS POUR LA PERIODE PRECITEE.

CETTE ENTENTE FAIT PARTIE INTEGRANTE DE LA CONVENTION ET SERA DEPOSEE
AU MINISTERE DU TRAVAIL.

SIGNEE A. Soul CE. 14^e JOUR DU MOIS DE octobre ~~SEPTEMBRE~~ 1981.

POUR LA COMPAGNIE

[Signature]
U. Joannetto
P. Ernest
J. Cardinal

POUR LE SYNDICAT

[Signature]
[Signature]
Baudouine
Denis P.
Richard Courvoisier
Lucien

E N T E N T E

ENTRE

BELOIT CANADA LIMITEE

ET

LE SYNDICAT NATIONAL DE L'INDUSTRIE METALLURGIQUE DE SOREL INC.
(Section des Employés Techniques et de Bureau)

EN CONSIDERATION DE LA RATIFICATION PAR L'ASSEMBLEE GENERALE DU SYNDICAT,
RELATIVEMENT A LA CONVENTION COLLECTIVE, SUITE A UNE ENTENTE INTERVENUE,
LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:

MESURES DISCIPLINAIRES

LA COMPAGNIE S'ENGAGE A N'ENTREPRENDRE AUCUNE MESURE DISCIPLINAIRE OU
DISCRIMINATOIRE, QUELLE QU'ELLE SOIT, A L'ENDROIT DE QUICONQUE AURAIT
PARTICIPE DE LOIN OU DE PRES, DIRECTEMENT OU INDIRECTEMENT A TOUTE ACTION,
PENDANT LA PERIODE DE NEGOCIATION (JUN, JUILLET, AOUT, SEPTEMBRE 1981).

PROCEDURES CIVILES

L'EMPLOYEUR S'ENGAGE A N'ENTREPRENDRE AUCUNE PROCEDURE LEGALE OU AUTRE,
RELATIVEMENT AUX EVENEMENTS CI-DESSUS OU RELATIVEMENT AUX CONSEQUENCES,
CONTRE QUICONQUE ET A RETIRER TOUTES LES PROCEDURES QUELLES QU'ELLES
SOIENT, DEJA INTENTEES OU EN VOIE DE L'ETRE, CONTRE QUICONQUE DANS LE
CADRE DE LA NEGOCIATION ET CECI, JUSQU'A LA DATE DE LA SIGNATURE DE LA PRE-
SENTE.

GRIEFS

TOUT GRIEF QUI EST SURVENU OU POURRAIT SURVENIR ENTRE LE 14 SEPTEMBRE 1981
ET LA DATE DE LA SIGNATURE DE LA CONVENTION COLLECTIVE SERA RECEVABLE
PAR LA COMPAGNIE ET CELLE-CI N'INVOQUERA, EN AUCUN CAS, L'IRRECEVABILITE
DES GRIEFS POUR LA PERIODE PRECITEE.

CETTE ENTENIE FAIT PARTIE INTEGRANTE DE LA CONVENTION ET SERA DEPOSEE
AU MINISTERE DU TRAVAIL.

SIGNEE A. Soul CE. 14^e JOUR DU MOIS DE 1^{er} octobre SEPTEMBRE 1981.

POUR LA COMPAGNIE

[Signature]
McGanneth
McGanneth
Cardinal

POUR LE SYNDICAT

[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]

22

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL 14 05

ENTRE

BELOIT CANADA LIMITEE

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

"la Compagnie"

ET

LE SYNDICAT NATIONAL DE L'INDUSTRIE METALLURGIQUE DE SOREL INC. (Section des salariés techniques et de bureau)

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

"le Syndicat"

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

"le Comité"

DU

1ER SEPTEMBRE 1981

AU

29 FEVRIER 1984

.....

81 OCT 21 13 37

BUREAU DE CONCORDANCE
GENERAL DU TRAVAIL
MONTREAL

TABLE DES MATIERES

<u>ARTICLE</u>		<u>PAGE</u>
1	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION	1
2	NON DISCRIMINATION ET COOPERATION	2
3	DROITS MUTUELS	2
4	GREVE ET LOCK-OUT	4
5	DROIT D'AFFICHAGE ET DISTRIBUTION	4
6	REPRESENTATION	5
7	SECURITE SYNDICALE	8
8	PROCEDURE DE GRIEFS	9
9	ARBITRAGE	11
10	SALAIRES	12
11	CLASSIFICATION	15
12	REMUNERATION EN CAS DE MUTATION D'UN EMPLOI A UN AUTRE	15
13	HEURES DE TRAVAIL	15
14	TEMPS SUPPLEMENTAIRE	17
15	JOURS FERIES ET PAYES	21
16	HYGIENE ET SECURITE	23
17	VACANCES	28
18	ANCIENNETE	31
19	CONGES DE MALADIE	42
20	ASSURANCE-GROUPE	44
21	PRIVILEGES EXISTANTS	44
22	CONGES SOCIAUX	45
23	DIVERS	45
24	CAISSE D'ECONOMIE	46
25	REGIME DE RENTES SUPPLEMENTAIRES	47
26	DUREE DE LA CONVENTION	48
ANNEXE "A"	AUTORISATION DE RETENUE SYNDICALE	50
ANNEXE "B"	AUGMENTATIONS DE SALAIRES	51
ANNEXE "C"	GROUPES D'ANCIENNETE	54
ANNEXE "D"	BONI DE VIE CHERE	55
ANNEXE "E"	FORMULE D'AFFICHAGE	57
ANNEXE "F"	FORMULE D'APPLICATION	58
ANNEXE "G"	FORMULE DE NOMINATION	59
ANNEXE "H"	FORMULE RE: TRANSFERTS, CHANGEMENTS DE TAUX, CHANGEMENTS D'EMPLOI	60
ANNEXE "I"	FORMULE RE: EMBAUCHAGES ET REEMBAUCHAGES	61
ANNEXE "J"	REPARTITION DU TEMPS SUPPLEMENTAIRE	62

TABLE DES MATIERES (suite)

	<u>PAGE</u>
ENTENTE NO.1 - TALON DE CHEQUE	63
ENTENTE NO.2 - CHAUSSURES DE SECURITE	63
ENTENTE NO.3 - ACCIDENTS DE TRAVAIL CESSION	63 64
ENTENTE NO.4 - REGIME DE RENTES TABLEAU	64 65
ENTENTE NO.5 - REGIME DE RENTES SUPPLEMENTAIRES: DEFINITION DES ANNEES EFFECTIVEMENT TRAVAILLEES.	66

ARTICLE 1 - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 1.01 La compagnie reconnaît le syndicat comme le seul et unique agent habilité à négocier pour les salariés, les salaires, les classifications, les heures de travail, l'ancienneté, la procédure de règlement des griefs ou toutes autres conditions de travail, le tout selon le certificat de reconnaissance syndicale émis par la Commission des Relations Ouvrières du Québec le 12 juin 1964 et amendé le 20 août 1970 et le 31 août 1976.
- 1.02 A défaut d'entente entre les parties afin de déterminer si un nouvel emploi doit être ou non régi par l'unité de négociation, la question sera soumise au Commissaire-Enquêteur en Chef.
- 1.03 Aucun salarié ne sera exclu de l'unité de négociation du seul fait d'un changement dans la méthode de paie prévue à la présente convention.
- 1.04 Tous les emplois prévus à la présente convention et exécutés sur les lieux de travail de la compagnie, le seront par des salariés assujettis à la présente convention, pourvu qu'ils aient les qualifications pour exécuter le travail requis. Ce paragraphe ne devra pas être interprété d'une façon telle que des salariés actuels soient baissés de position, mis-à-pied ou ne verront pas leur droit à être réembauchés réduit comme conséquence de tels travaux. Dans le cas de griefs résultant de l'application de dispositions de ce paragraphe, la compagnie aura le fardeau de la preuve.
- 1.05 Les chefs de département et les surveillants ne sont pas autorisés à exécuter du travail qui normalement est exécuté par des salariés régis par cette convention, sauf dans les cas où ils ont à donner des instructions et où leur participation s'impose dans l'exécution de leurs devoirs réguliers.

- 1.06 Les stipulations de la présente convention devront être lues et interprétées dans leur ensemble. Toutefois, la nullité de l'une des clauses n'entraînera pas la nullité de la convention, mais seulement celle reconnue comme telle qui, dès lors, sera considérée comme nulle et non avenue.
- 1.07 Les annexes et les ententes font partie intégrante de la convention.

ARTICLE 2 - NON DISCRIMINATION ET COOPERATION

- 2.01 La compagnie et le syndicat conviennent qu'il n'y aura aucune discrimination contre aucun salarié, en conformité avec la Charte des droits et libertés de la personne.
- 2.02 La compagnie s'engage, d'une part, à traiter ses salariés avec considération et le syndicat, d'autre part, à encourager les salariés à fournir un travail loyal et honnête.

ARTICLE 3 - DROITS MUTUELS

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

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

- 3.02 Le syndicat reconnaît à la compagnie le droit: -
- a) De gérer l'usine et d'en diriger les opérations.
 - b) De faire et d'appliquer des règlements raisonnables.
 - c) D'embaucher et diriger la main-d'oeuvre.
 - d) D'appliquer les décisions: -
 - en matière de congédiement, suspension et autres mesures disciplinaires,
 - en matière de mise-à-pied, réembauchage, promotion, transfert,
 - en matière de jugement de qualifications requises pour combler un emploi.

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

- 3.03 La compagnie admet que l'exercice des droits mentionnés à 3.02 ne la dégage pas de ses obligations et que les droits des salariés qui découlent de chacune des dispositions de cette convention, ne seront pas préjudiciés.

- 3.04 Dans tous les cas de congédiement ou de suspension pour cause juste et suffisante dont la preuve incombera à la compagnie, celle-ci avisera, par écrit, le salarié concerné en y indiquant le motif et remettra, en même temps, cet avis au syndicat.

- 3.05 Aucune plainte ou grief de la compagnie contre un salarié ne sera inscrit au dossier de ce salarié ni ne sera invoqué contre lui dans l'exercice de ses droits, sans qu'il en ait été expressément averti par son supérieur immédiat. Le syndicat en sera avisé en recevant une copie du document écrit dans les cinq (5) jours ouvrables, faute de quoi, telle plainte ou grief ne fera pas partie de son dossier.

3.06 Aucune plainte ou grief de la compagnie contre un salarié datant de plus de six (6) mois ne sera invoqué contre lui dans l'exercice de ses droits, en relation avec toute action disciplinaire dans l'avenir.

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

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

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

ARTICLE 4 - GREVE ET LOCK-OUT

4.01 Pendant la durée de la présente convention, la compagnie s'engage à ne pas recourir au lock-out et le syndicat s'engage à ne pas recourir à la grève.

ARTICLE 5 - DROIT D'AFFICHAGE ET DISTRIBUTION

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

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

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

ARTICLE 6 - REPRESENTATION

- 6.01 La compagnie reconnaît au syndicat le droit de nommer les délégués parmi les salariés régis par la convention et à l'emploi de la compagnie de la façon suivante:
- Le nombre de délégués nommés par le syndicat sera de un (1) délégué par quinze (15) salariés ou fraction de quinze (15) salariés régis par la convention.
- 6.02 Les délégués s'occuperont du règlement des griefs des salariés qu'ils représentent.
- 6.03 Il est entendu que les délégués ci-haut mentionnés et les membres du comité de négociation travailleront sur l'équipe régulière de jour, exception faite des délégués qui seront spécialement sur l'équipe de nuit. La préférence ainsi accordée aux membres du comité ne devra pas causer de préjudice sérieux à la compagnie qui, dans l'exécution d'un travail particulier, pourra exiger qu'un membre du comité fasse partie de l'équipe de nuit en conformité avec l'article 18.
- 6.04 Le syndicat remettra à la compagnie une liste des délégués et de la zone dans laquelle ils devront exercer leurs fonctions. La compagnie sera prévenue de tout remplacement aussitôt que possible.
- 6.05 Si le syndicat requiert les services d'un représentant extérieur, la compagnie s'engage à le recevoir sur rendez-vous et ce, comme représentant officiel du syndicat. Il devra alors être accompagné d'un membre du comité et ce, sans perte de salaire pour ce dernier.

6.06 Lorsqu'un délégué ou un membre du comité désire quitter son poste pour s'occuper, sur les lieux de travail, d'affaires syndicales qui relèvent de sa juridiction, il pourra le faire sans perte de salaire, à la condition d'en avoir prévenu son surveillant immédiat à l'avance et celui de la zone où il a affaire. Cependant, dans les cas où il y a urgence à son travail, tel délégué ou membre du comité s'engage à faire son travail avant de quitter son poste.

La compagnie n'abusera pas des présentes dispositions.

6.07 Un délégué ne pourra participer à la présentation ou au règlement d'un grief dans un groupement autre que celui qu'il représente officiellement. Toutefois, dans le cas où un délégué n'est pas au travail, un autre délégué (ou membre du comité) pourra le remplacer temporairement.

6.08 Les membres du comité de négociation et du comité de griefs seront rémunérés à leur taux régulier pour le temps consacré aux assemblées avec la compagnie, pourvu que lesdits membres du comité auraient normalement travaillé au moment et pour la durée de ces rencontres. Si ces rencontres ont lieu en dehors des heures régulières de travail, la compagnie ne versera aucune compensation.

6.09 Les membres du comité dont le nombre sera limité à cinq (5), les délégués dont le nombre est prévu à 6.01 et un membre du syndicat pourront s'absenter de leur travail pour affaires syndicales, mais sans solde. Ces personnes désirant s'absenter pour ce motif devront prévenir leur surveillant aussitôt qu'ils seront au courant de telle absence et la motiver. Le total des absences pour tout membre du comité ne devra pas excéder trente (30) jours ouvrables par année et quinze (15) jours ouvrables pour le membre du syndicat.

Pour ce qui a trait aux absences du membre du syndicat pour affaires syndicales, les parties s'entendent que le nombre de jours d'absences ne pourra excéder quinze (15) jours ouvrables par année, même si plus d'un salarié est appelé à s'occuper d'affaires syndicales.

6.09 (suite)

Le total des jours d'absences pour tous les membres du comité ne devra pas excéder cent (100) jours ouvrables par année. Les jours consacrés aux négociations en vue du renouvellement ou de l'application de la présente convention ne seront pas comptés pour les fins des présentes. Dans les cas spéciaux, dont les détails devront être fournis à la compagnie par le comité, ladite limitation pourra être extensionnée.

- 6.10 La compagnie reconnaît l'existence d'un comité de griefs formé par le syndicat et composé de trois (3) membres dont les fonctions sont d'enquêter sur les plaintes et griefs, de les porter à la connaissance de la Direction et de discuter avec elle dans le but de les régler à l'amiable; le comité et la compagnie se rencontrent à la demande de l'une ou l'autre des parties et ce, dans les cinq (5) jours ouvrables de la demande.
- 6.11 Il est convenu que les membres du comité et les membres du comité de griefs devront en tout temps être des salariés de Beloit Canada Limitée section technique et bureau et régis par cette convention, y compris ceux qui détiennent des droits d'ancienneté qui ne sont pas à l'emploi de la compagnie. Pour le cas où un membre du comité ou du comité de griefs serait suspendu ou congédié pour cause par la compagnie, il conservera néanmoins son poste au sein du syndicat tant et aussi longtemps que le Tribunal d'Arbitrage n'aura pas statué sur son cas et pourvu qu'il ait formulé un grief, le tout selon les dispositions de l'article 8.
- 6.12 La compagnie versera le salaire aux salariés représentants syndicaux, absents sans solde pour activités syndicales. Chaque mois, la compagnie facturera le syndicat pour ces heures d'absence plus vingt-cinq pour cent (25%) pour combler les bénéfices sociaux et frais administratifs.

ARTICLE 7 - SECURITE SYNDICALE

- 7.01 Tout salarié qui, au moment de la signature de la présente convention, est membre du syndicat doit, comme condition du maintien de son emploi, en demeurer membre pour la durée de la présente convention, à moins d'en être expulsé. Dans ce cas, il pourra conserver son emploi, mais devra payer la cotisation syndicale.
- 7.02 Tout nouveau salarié doit, lors de son embauchage et comme condition du maintien de son emploi, devenir membre du syndicat et le demeurer pour la durée de la convention, à moins d'être refusé ou d'en être expulsé par le syndicat. Dans ce cas, il pourra conserver son emploi, mais devra payer la cotisation syndicale.
- 7.03 Tous les salariés régis par la présente convention qui ne sont pas actuellement membres du syndicat ou ceux qui, à l'avenir, en seront expulsés ou refusés devront, comme condition du maintien de leur emploi, payer au syndicat une contribution égale à la cotisation des membres réguliers.
- 7.04 La compagnie s'engage à retenir à chaque semaine à même leur salaire, la cotisation syndicale des salariés visés par la présente convention, le tout cependant à la condition d'avoir reçu des salariés affectés, une autorisation écrite à cette fin tel qu'il appert à l'annexe "A" des présentes. Telle retenue est volontaire et irrévocable.
- 7.05 A chaque première semaine du mois, la compagnie remettra au représentant désigné par le syndicat les sommes qu'elle aura retenues à même le salaire des salariés à titre de cotisation syndicale. En même temps, la compagnie remettra au syndicat la liste de tous les salariés dont elle a ainsi perçu les cotisations.
- 7.06 Le jour de l'embauchage d'un nouveau salarié, la compagnie informe ce dernier, de vive voix qu'il doit rencontrer son délégué syndical, le même jour, sur les heures de travail et ce, sans perte de salaire, afin que ce dernier puisse lui remettre une copie de la convention collective, lui faire signer sa carte d'adhésion et d'autorisation de retenue syndicale.

ARTICLE 8 - PROCEDURE DE GRIEFS

- 8.01 Tout différend qui ne sera pas réglé aux étapes préliminaires pourra, selon le désir de l'une ou l'autre des parties, devenir un grief.

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

- 8.02 Le terme "grief" signifie aux fins des présentes toute mésentente ou différend entre les parties qui porte sur l'application, l'interprétation ou la violation de la convention.
- 8.03 Une erreur technique dans la présentation écrite d'un grief n'entraîne pas l'annulation de ce grief.
- 8.04 Si on arrive à une entente à quelque étape de la procédure de grief, cette entente doit être mise par écrit et doit être signée par les parties.

Première étape

- 8.05 Lorsqu'il s'agit d'un salarié au travail, il doit, dans les dix (10) jours ouvrables suivant la naissance d'un différend ou grief, présenter ce différend ou grief, par écrit, avec son délégué, à son surveillant; un salarié peut discuter de son cas avec son surveillant avant qu'il ne soit référé à son délégué. Le surveillant et s'il y a lieu, le chef de service doivent donner une réponse écrite dans les cinq (5) jours ouvrables suivant sa présentation.

Deuxième étape

- 8.06 Si le différend ou grief n'est pas réglé par le surveillant dans le délai prévu pour sa réponse, il peut, dans les cinq (5) jours ouvrables suivants être référé par écrit, par un membre du comité de grief au Bureau du personnel. Le Directeur du personnel ou son Administrateur désigné doit rendre sa réponse par écrit, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant sa référence.
- 8.07 Si le différend ou grief n'est pas réglé au cours des étapes précédentes, le syndicat pourra le référer à l'arbitrage dans les vingt-cinq (25) jours ouvrables suivant la fin de la deuxième étape.

8.08 Pour le salarié qui n'est plus au travail, il devra, dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la naissance d'un différend ou grief, présenter ce différend ou grief par écrit, avec son délégué, à la deuxième étape pour se poursuivre, par la suite, selon les étapes suivantes.

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

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

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

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

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

A défaut de règlement dans le délai prévu à 8.09, le syndicat peut référer le différend ou grief à l'arbitrage dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la fin du délai prévu à 8.09.

8.10 Lorsque de l'opinion de l'une ou l'autre des parties aux présentes, les termes de la convention auront été violés et que telle violation affecte un ou l'ensemble des salariés d'un département, ou d'un groupe de salariés affectés à des emplois analogues ou les droits de la compagnie, elle pourra requérir par écrit une rencontre avec l'autre partie aux fins de régler le différend et telle rencontre devra être tenue dans les cinq (5) jours ouvrables de la transmission dudit avis. A défaut d'entente, l'une ou l'autre des parties pourra, selon les termes de l'article 9 soumettre, dans les vingt-cinq (25) jours ouvrables, un grief à l'arbitrage.

- 8.11 a) Les limites de temps prévues à l'article 8 peuvent être prolongées par entente mutuelle écrite.
- b) Les deux parties s'engagent à respecter les limites de temps prévues à l'article 8. Si la compagnie ne donne pas une réponse au syndicat dans les limites prévues, le syndicat avisera la compagnie par écrit de se conformer à ces délais. Si le syndicat ne suit pas les étapes dans les limites prévues, la compagnie avisera le syndicat, par écrit, de se conformer à ces délais.
- c) Le grief sera considéré réglé suivant la demande du syndicat, si la compagnie ne donne pas une réponse au syndicat dans les cinq (5) jours ouvrables suivant l'avis ci-haut mentionné du syndicat à la compagnie.
- d) Le grief sera considéré abandonné et ne pourra être soumis de nouveau, à moins d'une nouvelle occurrence, si le syndicat ne suit pas les étapes dans les cinq (5) jours ouvrables suivant l'avis ci-haut mentionné de la compagnie au syndicat.
- 8.12 Le remboursement d'argent découlant du règlement d'un grief ou d'un différend ou d'une réclamation doit s'effectuer dans les quinze (15) jours ouvrables suivant le règlement. Tout remboursement est fait sur un chèque séparé.

ARTICLE 9 - ARBITRAGE

- 9.01 L'arbitrage se fera en vertu du Code du Travail de la Province de Québec.
- 9.02 Le rapport de l'arbitre constitue la sentence. Dans tous les cas, la sentence lie les parties. En aucune circonstance, l'arbitre n'aura le pouvoir d'ajouter, soustraire ou amender les dispositions de cette convention.

- 9.03 Dans les cas de réajustement de salaires, d'emplois ou de classifications, si l'arbitre donne raison au salarié ou aux salariés, la rétroactivité sera toujours calculée à compter de la naissance du grief.
- 9.04 Dans les cas de congédiement, de suspension ou de toute autre mesure disciplinaire déclarés injustes par l'arbitre, la compagnie devra réembaucher la ou les personnes congédiées ou suspendues, le choix du retour au travail étant laissé à la personne concernée. Il est entendu que l'arbitre aura juridiction dans le cas d'un congédiement, d'une suspension ou toute autre mesure disciplinaire, s'il le déclare injustifié ou trop sévère, de décider sur la rétroactivité et la réinstallation.
- 9.05 Dans tous les cas où un grief de la nature de ceux prévus à 9.03 est porté à l'arbitrage par un salarié n'étant plus à l'emploi de la compagnie, la rétroactivité s'appliquera de la date de présentation du grief jusqu'à la date où le salarié concerné n'est plus à l'emploi de la compagnie ou jusqu'à la date où il y aura eu réajustement de salaire ou de classification, ou jusqu'à la date où le salaire ou la classification du salarié en cause se serait avéré égal ou supérieur au salaire réclamé en vertu de son grief.
- 9.06 Les honoraires de l'arbitre sont défrayés à part égale par les deux parties.

ARTICLE 10 - SALAIRES

- 10.01 Chaque salarié aura droit au salaire prévu à sa classification d'emploi et grade de la cédule des salaires établie à l'annexe "B".
- 10.02 Si, pendant la durée de la présente convention, de nouveaux emplois sont créés ou la nature d'un emploi est modifiée et ce, pour quelque raison que ce soit, les parties aux présentes négocieront le taux de salaire y attaché.

A défaut d'entente, la compagnie pourra accorder le taux qu'elle aura arrêté cependant que le syndicat pourra porter telle décision à l'arbitrage auquel cas, la décision rendue sera rétroactive à la date où tel nouvel emploi ou emploi modifié est entré en vigueur.

10.02 (Suite)

Le syndicat sera avisé à l'avance de tout nouvel emploi ou de toute modification d'un emploi existant, pour permettre que les dispositions de la convention soient respectées.

- 10.03 1) Si, à la suite d'une promotion, un salarié est permuté à un autre emploi, il recevra au moins le taux de salaire qui se rapproche le plus de celui qu'il a présentement et qui constitue une augmentation de salaire. Le grade de salaire ainsi attribué déterminera le temps fait dans cette classification d'emploi. De plus, toute période déjà travaillée par le salarié concerné dans cette classification sera portée à son crédit au moment de la fixation du salaire.
- 2) Un salarié qui, à la suite d'une mise-à-pied ou d'une démotivation, est permuté à un emploi moins rémunérateur, recevra au moins le salaire du plus haut niveau dans cette classification, mais ne dépassant pas son salaire actuel.
- 10.04 Sauf par entente mutuelle entre les parties, la compagnie ne pourra modifier la cédule des salaires qui est produite à l'annexe "B" aux présentes.
- 10.05 Un salarié qui, par suite d'une mise-à-pied, change de classification d'emploi, lorsqu'il retournera à sa classification antérieure recevra le même différentiel de salaire qu'il avait originairement.
- 10.06 Les chefs d'équipes (group leaders) qui devront être en mesure de remplir les exigences normales de l'emploi recevront une prime de dix pour cent (10%) de plus que le salaire des salariés les mieux rémunérés qu'ils surveillent, y compris le salaire qu'ils recevaient avant qu'ils n'aient été désignés comme tels.

- 10.07 Une augmentation de salaire dont le montant apparaît à l'annexe "B" sera accordée aux salariés régis par cette convention à compter du 1er septembre 1981. Une deuxième augmentation sera accordée à compter du 1er septembre 1982. Une troisième augmentation sera accordée à compter du 1er septembre 1983. Cependant, un montant maximum de cinq dollars (\$5.00) mensuel, par année de convention, servira à réduire l'augmentation des salariés qui ont un différentiel spécial (Red circle).
- 10.08 A compter du 1er mars 1983, une clause d'indemnité de vie chère prendra effet conformément aux termes et conditions énumérées dans l'annexe relative au boni de vie chère.
- 10.09 La semaine de paie débutera le dimanche.
- 10.10 La paie sera distribuée aux salariés durant les heures de travail et selon la cédule suivante: -
- Pour les salariés de 8:00 heures à 16:30 heures, le jeudi avant-midi.
- Pour les salariés de l'équipe régulière de nuit, le jeudi matin à 1:30 heure.
- Si le jeudi ou le vendredi est un jour non ouvrable, la distribution de la paie sera avancée d'une journée.

ARTICLE 11 - CLASSIFICATION

- 11.01 Chaque salarié régi par la présente convention sera avisé de la classification et du grade auxquels il appartient et une liste de toutes les classifications et grades sera remise à chaque mois au syndicat.

ARTICLE 12 - REMUNERATION EN CAS DE MUTATION D'UN EMPLOI A UN AUTRE

- 12.01 Un salarié, lorsque requis d'occuper un emploi pour lequel est prévue une rémunération inférieure à celle qu'il reçoit lorsqu'il occupe son emploi régulier, ne subira de ce fait aucune diminution de salaire.

Cependant, dans les cas de mutation effectuée en conformité des termes de l'article 18 (ancienneté), le salarié affecté recevra la rémunération de tel nouvel emploi et ce, à compter du début de la semaine de travail qui suit immédiatement telle mutation.

D'autre part, si un salarié est réaffecté à son emploi habituel moins d'un (1) mois après une telle mutation, il recevra pour la semaine de sa réaffectation, la rémunération prévue pour tel emploi.

- 12.02 Lorsqu'un salarié est temporairement requis d'effectuer du travail dans un autre emploi pour lequel un salaire supérieur est prévu, tel salarié sera payé le salaire pour le grade comparable au sien dans cet emploi supérieur, pourvu qu'il y travaille un total de plus de quatre (4) heures dans une semaine ou une (1) heure continue.

ARTICLE 13 - HEURES DE TRAVAIL

- 13.01 Pour les salariés de l'équipe régulière de jour, la semaine régulière de travail sera de trente-sept heures et demie (37½) du lundi au vendredi inclusivement.

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

8:00 à 12:00 heures et 13:00 à 16:30 heures.

L'heure du repas sera de 12:00 à 13:00 heures.

13.02 Une équipe régulière de nuit pourra être formée et comprendra cinq (5) salariés au maximum, soit deux (2) opérateurs de poinçonneuse, un (1) homme de procédures ou méthodes, un (1) commis de production et un (1) analyste.

Pour les travailleurs de l'équipe régulière de nuit, la semaine régulière de travail sera de trente-sept heures et demie (37 $\frac{1}{2}$) du lundi soir au samedi matin inclusivement.

La journée régulière pour l'équipe de nuit sera de sept heures et demie (7 $\frac{1}{2}$) réparties comme suit:
17:00 heures à 21:00 heures et 22:00 heures à 1:30 heures.

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

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

13.03 Dans le cas de réduction dans les heures de la semaine régulière de travail, cette réduction s'effectuera avec pleine compensation. L'application, par la compagnie, des dispositions de l'article 18 (Ancienneté) ne sera pas considérée comme une diminution dans les heures de travail constituant la semaine régulière de travail prévue par cette convention.

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

13.05 Un salarié incapable de se rapporter au travail fera tout en son possible pour aviser le préposé au poste de garde ou son surveillant immédiat ou le Bureau du personnel avant le début de son équipe.

13.06 La mutation de l'équipe de nuit à l'équipe de jour sera considérée comme une promotion à l'intérieur de l'emploi dans un groupe d'ancienneté et à l'intérieur du groupe d'emplois d'ancienneté sur un salarié qui n'a pas accompli six (6) mois de travail dans ce groupe.

La mutation faite inversement sera considérée comme une démotiion.

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

13.07 Les travailleurs de l'équipe régulière de nuit recevront une prime de 27.50\$ par semaine. Le minimum sera de 5.50\$ par jour.

13.08 Un salarié appelé à changer d'équipe après avoir commencé sa semaine régulière, sera payé à taux double pour les heures effectuées durant la première équipe qui suit ce changement ou tout autre changement subséquent dans la même semaine.

ARTICLE 14 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

14.01 Tout salarié requis de travailler en dehors des heures régulières de la journée de travail, telles que stipulées à l'article 13, recevra temps et demi pour les trois (3) premières heures et temps double pour tout travail fait en surplus.

Le travail effectué le samedi en temps supplémentaire est payé au taux de temps et demi (150%) pour les trois (3) premières heures et au taux de temps double pour le travail fait en surplus.

- 14.02 En cas de temps supplémentaire, le travail devra être distribué équitablement entre les travailleurs normalement affectés à l'emploi prévu, mais il sera fait sur une base volontaire.
- 14.03 Une période de huit (8) heures consécutives de repos devra être prise entre la fin et le commencement de la journée régulière de travail. Tout travail effectué à l'intérieur de cette période de repos, à la demande de la compagnie, sera payé à temps double.
- Le salarié continuera à être payé temps double tant et aussi longtemps qu'il n'a pas eu cette période de repos. De plus, le salarié qui commence à travailler après le début de sa journée régulière de travail dû à la période de huit (8) heures consécutives de repos, aura l'opportunité de travailler une journée complète de sept et demie ($7 \frac{1}{2}$) heures ce jour-là, à l'exception du samedi et du dimanche. Les heures de travail seront les mêmes pour les sept (7) jours de la semaine, pour l'application de ce paragraphe (14.03).
- 14.04 Tout travail effectué le dimanche ou un jour férié et payé prévu à l'article 15, sera considéré comme du temps supplémentaire et payé au taux de temps double (200%).
- 14.05 Si un salarié accepte de venir à l'usine pour exécuter un travail quelconque en dehors des heures régulières prévues à l'article 13, ce travail sera considéré comme du temps supplémentaire et rémunéré comme tel. Quel que soit le temps fourni, tel salarié recevra au moins l'équivalent de quatre (4) heures de travail au taux régulier. Une fois le travail pour lequel le salarié aura été appelé sera terminé, le salarié pourra retourner chez lui immédiatement sans être obligé d'exécuter aucun autre travail. La pénalité du minimum ne s'appliquera pas si la période de temps supplémentaire précède immédiatement le commencement de la journée régulière de travail du salarié concerné.

14.06 Un salarié déjà au travail peut accomplir, en temps supplémentaire, pour une période maximum de dix (10) minutes, le travail de l'emploi (du même groupe) autre que celui pour lequel il avait été demandé. Le délégué concerné sera avisé avant l'exécution de tel travail.

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

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

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

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

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

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

- 14.09 La compagnie affiche hebdomadairement, dans chaque département, une liste des salariés qui ont accepté ou refusé de travailler un nombre d'heures en temps supplémentaire; une copie de cette liste est remise en même temps aux délégués concernés.
- Aucune heure de refus ne sera enregistrée, si un salarié n'a pas été demandé selon l'avis prévu à 14.08 ou dans la même journée où une assemblée générale syndicale est tenue.
- 14.10 Le taux horaire d'un individu, pour le calcul du temps supplémentaire, sera établi comme suit:
- le salaire mensuel multiplié par douze (12), divisé par cinquante-deux (52) et ensuite divisé par trente-sept et demie ($37 \frac{1}{2}$).
- 14.11 Le temps employé à voyager sera payé temps simple sur semaine, temps et quart le samedi, temps et demi le dimanche et les jours de congés payés prévus à l'article 15.
- 14.12 Selon la pratique passée, un salarié qui travaille une période minimum de deux (2) heures de temps supplémentaire qui suit ou qui précède immédiatement sa journée régulière de travail a droit à une période de temps raisonnable, payée, pour son repas. Cette période devra être prise après la première heure de temps supplémentaire et ce, sur les lieux de travail.
- 14.13 La vérification des inventaires en temps supplémentaire, sera effectuée par des salariés de l'unité de négociation qui sont normalement affectés à cet emploi et selon la pratique passée ou si les salariés ci-haut mentionnés refusent, la compagnie pourra faire effectuer ces vérifications par des personnes qu'elle juge compétentes pour compléter ce travail.

ARTICLE 15 - JOURS FERIES ET PAYES

15.01 Les jours de congé énumérés au paragraphe 15.02 seront chômés et payés sept et demi (7½) heures au taux régulier du salarié.

15.02 Pour la première année de convention (du 1er septembre 1981 au 31 août 1982), les jours fériés et payés seront observés comme suit:-

1981	Fête du Canada	Lundi, 21 décembre
1981	Fête du Travail	Lundi, 7 septembre
1981	Vendredi saint (1982)	Mardi, 22 décembre
1981	Immaculée Conception	Mercredi, 23 décembre
1981	1er congé additionnel	Jeudi, 24 décembre
1981	Noël	Vendredi, 25 décembre
1981	2e congé additionnel	Lundi, 28 décembre
1981	3e congé additionnel	Mardi, 29 décembre
1981	1 journée avec solde	Mercredi, 30 décembre
1981	Epiphanie (1982)	Jeudi, 31 décembre
1982	Jour de l'An	Vendredi, 1 janvier
1982	St-Jean Baptiste	Jeudi, 24 juin

Pour la deuxième année de la convention (du 1er septembre 1982 au 31 août 1983), les jours fériés et payés seront observés comme suit:-

1982	Fête du Travail	Lundi, 6 septembre
1982	Vendredi saint (1983)	Lundi, 20 décembre
1982	Fête du Canada	Mardi, 21 décembre
1982	Immaculée Conception	Mercredi, 22 décembre
1982	1er congé additionnel	Jeudi, 23 décembre
1982	Noël	Vendredi, 24 décembre
1982	2e congé additionnel	Lundi, 27 décembre
1982	3e congé additionnel	Mardi, 28 décembre
1982	4e congé additionnel	Mercredi, 29 décembre
1982	Epiphanie (1983)	Jeudi, 30 décembre
1982	Jour de l'An (1983)	Vendredi, 31 décembre
1983	St-Jean Baptiste	Vendredi, 24 juin

15.02 (suite)

Du 1er septembre 1983 au 31 août 1984.

1983	Fête du Travail	Lundi, 5 septembre
1983	Noël	Lundi, 26 décembre
1983	Fête du Canada	Mardi, 27 décembre
1983	Immaculée Conception	Mercredi, 28 décembre
1983	1er congé additionnel	Jeudi, 29 décembre
1983	2e congé additionnel	Vendredi, 30 décembre
1984	Jour de l'An	Lundi, 2 janvier
1984	3e congé additionnel	Mardi, 3 janvier
1984	4e congé additionnel	Mercredi, 4 janvier
1984	Vendredi saint	Jeudi, 5 janvier
1984	Epiphanie	Vendredi, 6 janvier
1984	St-Jean Baptiste	Lundi, 25 juin

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

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

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

Dans le cas où un salarié est mis à pied, les jours fériés et payés auxquels il a droit seront transportés à une date déterminée par le salarié.

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

- 15.05 Lorsqu'un jour férié mentionné au paragraphe 15.02 coïncide avec un jour de période de vacances, le salarié concerné devra prendre une journée de congé additionnelle.
- 15.06 Tout salarié qui travaillera les jours fériés et payés énumérés au paragraphe 15.02, sera payé, en plus du paiement du jour férié, temps double pour toutes les heures au cours desquelles il aura effectivement travaillé.
- 15.07 Les jours (de congé) fériés seront d'une équipe à l'autre pour l'équipe régulière de nuit.

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

ARTICLE 16 - SECURITE ET SANTE AU TRAVAIL

- 16.01 a) La compagnie doit prendre tous les moyens adéquats pour assurer la sécurité et la santé des salariés sur les lieux de travail et les informer des risques inhérents à leur travail.
- b) Par "lieux de travail", on entend la "bâtisse de l'administration" et les bureaux dans l'usine où les salariés assujettis à la présente convention, travaillent et s'il y a lieu, dans l'usine.
- 16.02 La compagnie s'engage à respecter les lois et règlements de sécurité-santé au travail.
- 16.03 Tout salarié peut refuser d'exécuter un travail dans des conditions où il juge qu'il y a un risque sérieux et immédiat pour sa santé ou sa sécurité et dans un tel cas en aviser son supérieur immédiat le plus tôt possible.
- 16.04 Advenant l'exercice de ce droit, la compagnie doit établir, à la satisfaction du salarié, l'absence ou l'élimination du danger, avant que le travail ne reprenne.

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

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

- b) Cet article n'enlève pas la responsabilité finale de la compagnie.

- 16.06 a) La compagnie et le syndicat doivent établir un comité de sécurité composé de deux (2) représentants chacun.

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

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

- d) Fonctions du comité

Le comité de sécurité a pour fonctions:

- 1) L'observance des règlements de santé et sécurité industrielles du Québec.
- 2) Enquêter sur tous les accidents entraînant des blessures avec perte de temps ou des dommages matériels importants au salarié.
- 3) Visiter les lieux de travail une (1) fois par mois et faire les recommandations qui s'imposent à la compagnie.

16.07 Les membres du comité de sécurité-santé (syndical-patronal) se rencontrent une (1) fois par mois pour discuter de tout sujet relatif à la sécurité et à la santé.

Les procès-verbaux de ces réunions sont tenus et distribués aux membres du comité.

Pour les cas d'urgence, le comité peut se rencontrer en tout temps, suite à la demande d'un ou l'autre des deux (2) parties.

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

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

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

16.10 Toute inspection et enquête gouvernementale sur la sécurité et la santé au travail sur les lieux de travail des membres de cette unité de négociation, doivent s'effectuer en présence d'un représentant syndical du comité de sécurité-santé. La compagnie remettra au syndicat une copie de tous les rapports qui découlent de ces inspections et enquêtes lorsqu'elle les recevra.

16.11 La compagnie remet une (1) fois par mois aux membres syndicaux du comité les statistiques qu'elle remet à la C.S.S.T. et doit mettre à sa disposition toute la documentation pertinente à la sécurité et à la santé au travail.

16.11 (suite)

La compagnie fournira au syndicat, une (1) fois par mois, une liste des noms de ceux qui sont accidentés.

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

En outre, pour lui permettre de se rendre à l'hôpital, un salarié victime d'un accident de travail compensable par la C.S.S.T. sera rémunéré pour les heures régulières de travail perdues qui ne seront pas payées par cette dernière et ce, pour un maximum de sept et demie (7 $\frac{1}{2}$) heures pour un même accident.

- 16.13 La compagnie s'engage à rédiger, le jour de l'accident ou de la maladie du travail, la déclaration à la C.S.S.T. et en remet une copie au salarié concerné et au syndicat.

- 16.14 Il est convenu que c'est le médecin du choix d'un tel salarié qui doit déterminer s'il s'agit d'un accident ou d'une maladie dû au travail, sauf dans des cas exceptionnels où la C.S.S.T. pourra désigner un médecin de son choix pour déterminer s'il s'agit d'un accident ou d'une maladie dû au travail.

- 16.15 La compagnie s'engage à dédommager pleinement tout salarié pour les frais encourus et non remboursables par une tierce partie, tels que: médicaments, transport, suite à un accident survenu à l'occasion du travail.

- 16.16 Une fois que l'état de santé du salarié accidenté ou atteint d'une maladie du travail est reconnu comme étant normal par le médecin du choix du salarié, sauf dans les cas exceptionnels prévus à l'article 16.14, il réintègre les fonctions qu'il occupait avant l'accident ou la maladie, dans les délais prescrits par son médecin, en conformité avec 18.08.

16.17 Néanmoins, si, selon les recommandations de son médecin, ainsi que d'une expertise médicale appropriée, une incapacité partielle permanente nécessite le déplacement de ce salarié, la compagnie fournira un emploi ne risquant pas d'affecter la santé du salarié en conformité avec l'article 18 (Ancienneté).

Le salarié en question a le droit de refuser, sur recommandation de son médecin, toute offre d'emploi pouvant aggraver son état de santé. Advenant l'impossibilité pour la compagnie de fournir un tel emploi, le salarié demeurera sous le régime de la C.S.S.T.

16.18 La compagnie prend les dispositions nécessaires pour assurer, en tout temps et à ses frais, le transport par ambulance des salariés accidentés ou malades.

16.19 L'équipement protecteur nécessaire continuera d'être fourni comme par le passé et tout problème relatif à la présente disposition sera discuté entre les parties dans le but d'en arriver à une solution équitable.

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

La compagnie défraiera en outre, le coût de remplacement des lunettes de sécurité brisées ou endommagées au travail. Les dispositions de ce paragraphe s'appliqueront rétroactivement pour le salarié qui acquiert son ancienneté.

16.21 La compagnie mettra à la disposition des salariés des locaux pour leur permettre de prendre des repas.

16.22 Formation en sécurité

La compagnie s'engage à défrayer des cours de formation en santé et sécurité industrielles pour les membres du comité de sécurité et ceci, pour un maximum de cinq (5) jours par année pour les deux membres du comité représentant le syndicat.

ARTICLE 17 - VACANCES

- 17.01 a) Tous les salariés couverts par la présente convention, auront droit à des vacances basées sur les années d'ancienneté qu'ils auront au 1er mai de chaque année de la façon suivante:

<u>ANCIENNETE</u>		<u>JOURS OUVRABLES</u>
de 1 à 4 ans	6%	15 jours
de 5 à 7 ans	7½%	17 jours
de 8 à 9 ans	10½%	21 jours
de 10 à 11 ans	10½%	22 jours
de 12 à 14 ans	10½%	23 jours
de 15 à 17 ans	11½%	25 jours
de 18 à 19 ans	12½%	25 jours
de 20 à 24 ans	12½%	27 jours
de 25 à 29 ans	14%	30 jours
de 30 ans et plus	15%	30 jours

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

- b) En plus de leur paie de vacances, prévue ci-haut, les salariés recevront un pécule de cinq pourcent (5%) du montant brut de leur paie de vacances. L'addition des deux constituent la paie de vacances de chaque salarié.

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

- 17.03 Tout salarié qui aurait normalement été à l'emploi de la compagnie, en conformité avec l'article 18 de la présente convention, et qui pour cause d'accident survenu au travail à Beloit Canada Limitée et couvert par la Loi des Accidents du Travail, aura droit d'ajouter à son salaire brut, les montants de compensation reçus durant les douze (12) premiers mois suivant son accident.
- 17.04 Tout salarié quittant le service de la compagnie recevra le montant des vacances qui lui est dû en lieu de vacances payées jusqu'au jour où il quitte tel service et ce, en conformité aux dispositions des paragraphes 17.01, 17.02 et 17.03.
- 17.05 La rémunération des vacances prévues par cet article sera payée aux salariés une semaine avant leur départ pour lesdites vacances.
- Le salarié mis à pied recevra, au commencement de la période annuelle de vacances, l'indemnité de vacances à laquelle il a droit, sauf s'il désire recevoir cette indemnité avant cette période.
- Nonobstant ce qui précède, le salarié qui en fait la demande pourra obtenir sa paie de vacances à compter du 15 mai de chaque année.
- 17.06 A moins d'une entente contraire entre les parties la période normale de vacances sera entre les deux (2) dernières semaines complètes de juillet et les deux (2) semaines qui suivent, de chaque année. Durant cette période, l'usine fermera ses portes pour deux (2) semaines consécutives.
- 17.07 La compagnie avisera les salariés avant le 1er mai des dates exactes où l'usine fermera ses portes.
- 17.08 Cette fermeture de l'usine ne sera pas considérée comme une mise-à-pied pour les salariés, au sens de la présente convention.
- 17.09 Les salariés qui travailleront durant cette fermeture de l'usine, pourront prendre leurs vacances immédiatement avant ou après cette période.

- 17.10 Les salariés travaillant durant ces vacances seront rémunérés comme à l'habitude.
- 17.11 Les salariés qui ont droit à plus de deux (2) semaines de vacances, devront normalement prendre ces vacances supplémentaires durant la période prévue au paragraphe 17.06: par contre, après entente avec le surveillant, ils pourront et devront les prendre n'importe quand entre le 1er mai et le 30 avril suivant. Le choix personnel d'un salarié des dates auxquelles il désire prendre ses vacances supplémentaires, sera relatif à son ancienneté de groupe, le plus ancien ayant la préférence en autant qu'il n'y aura pas de préjudice sérieux pour la compagnie et, dans ce cas, la compagnie devra discuter et s'entendre, au préalable, avec le salarié et son délégué pour établir cette période de vacances pour le ou les salariés concernés.
- 17.12 Nonobstant les paragraphes qui précèdent, les salariés pourront prendre leurs vacances complètes n'importe quand entre le 1er mai et le 30 avril, après entente avec le surveillant.
- 17.13 Il est entendu que toutes les périodes de vacances payées devront être chômées, sauf celles prévues à 17.15.
- 17.14 Il est entendu que, si des salariés n'ont pas droit à la période complète de vacances et que la compagnie a besoin de salariés durant la période de fermeture de l'usine, tels salariés auront, suivant leur ancienneté, le droit de faire le travail en conformité avec l'article 18 où il sera praticable pour la compagnie de le faire.
- 17.15 Toute période de mise-à-pied ou de maladie non rémunérée pourra, selon le désir du salarié, être considérée comme période de vacances et la rémunération de ces vacances se fera en conformité avec cet article.
- 17.16 Un salarié qui a épuisé ses vacances de l'année courante peut, pour raison valable et avec le consentement de son surveillant et après l'avoir avisé au moins une (1) semaine à l'avance, demander de prendre par anticipation, en tout

17.16 (suite)

ou en partie, avec ou sans solde, des vacances devenant exigibles au 1er mai suivant.

17.17 Dans la première semaine de mai de chaque année, la compagnie fournira au synd'cat, une liste indiquant le nom de chaque salarié, son numéro de poinçon, son département, sa date d'ancienneté, son nombre de jours de vacances, son pourcentage et le montant équivalent.

Avant le 31 décembre suivant, la compagnie fournira au syndicat une liste de tous les salariés indiquant les dates auxquelles les salariés ont pris ou prendront leurs vacances.

ARTICLE 18 - ANCIENNETE

18.01 L'ancienneté désigne la date d'embauchage d'un salarié ou de réembauchage d'un ancien salarié qui n'a pas de droit d'ancienneté au moment de son réembauchage ou selon 18.03.

18.02 Tout changement de nom de la compagnie ne changera en rien les droits d'ancienneté des salariés régis par la présente convention.

La date d'ancienneté de tous les salariés apparaissant à une liste prévue à cet effet au moment de la signature de la présente convention sera considérée comme finale, à moins d'erreurs reconnues.

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

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

18.04 Le salarié perd son droit d'ancienneté:-

- a) pour départ volontaire;
- b) pour congédiement pour cause juste et suffisante;
- c) pour absence de plus de cinq (5) jours ouvrables consécutifs sans autorisation ou sans motif raisonnable;
- d) pour une mise-à-pied égale à sa période d'ancienneté jusqu'à un maximum de quarante (40) mois;
- e) à moins de raisons incontrôlables, si le salarié ne prévient pas le Bureau du personnel, dans les trois (3) jours ouvrables suivant la réception d'un avis au salarié, soit par téléphone et par lettre enregistrée à la dernière adresse connue du salarié, l'avisant d'un rappel au travail dans son groupement d'ancienneté, en autant que ce rappel soit pour une période jugée par la compagnie pour plus de trois (3) mois et que le travail ainsi offert soit celui normalement effectué par le salarié en cause au moment de son départ.

Un salarié qui a accepté de revenir au travail pour une période de trois (3) mois et plus sur l'emploi qu'il exécutait au moment de son départ, verra ce temps garanti par la compagnie s'il a dû quitter un emploi quelconque pour revenir. Il recevra, s'il est mis à pied avant d'avoir terminé cette période, le salaire de l'emploi pour lequel il a été rappelé, tout comme s'il avait travaillé cette période de trois (3) mois, sauf si telle mise-à-pied est nécessitée par des circonstances hors du contrôle de la compagnie, dont elle aura le fardeau de la preuve.

18.05 Le salarié qui accepte un travail qu'il aurait pu refuser sans perdre son ancienneté en vertu du paragraphe 18.04 e) pourra, par la suite, le quitter sans perdre son ancienneté pourvu que la compagnie puisse lui trouver un remplaçant.

- 18.06 Tout salarié devra prévenir par écrit le Bureau du personnel de la compagnie de toute nouvelle adresse et un accusé de réception indiquant l'adresse de ce salarié lui sera remis ainsi qu'au syndicat.
- 18.07 Tout salarié qui, après avoir été mis à pied, tombe malade et de ce fait, se trouve dans l'impossibilité de donner suite à un avis de rappel, bénéficiera pour ce faire, d'un délai maximum de trois (3) mois ou du délai prévu à 18.04 à son choix.

Sur requête d'un salarié, la compagnie pourra accorder un délai additionnel ne devant pas excéder trois (3) mois et ce, après en avoir prévenu le syndicat. Ces délais additionnels ne seront cependant accordés qu'à la condition qu'ils ne confèrent à quelque salarié quelque avantage d'ancienneté sur un autre et que le salarié qui en bénéficiera soit en mesure d'établir, soit à la demande de la compagnie ou du syndicat, qu'il était malade et de ce fait, dans l'impossibilité de donner suite à l'avis de rappel.

- 18.08 a) Si un salarié est absent, soit par suite d'un accident ou par suite d'une maladie, son ancienneté ne sera pas interrompue, le tout cependant sous réserve des dispositions et des limites prévues à 18.04.

Le salarié ainsi affecté pourra reprendre son travail dès qu'il sera apte à le faire, pourvu que son ancienneté le lui permette.

- b) Le salarié absent pour une période plus longue que celles prévues à l'article 18.04 ne perdra pas son ancienneté, en autant qu'il ne soit pas déclaré entièrement incapable de travailler et que cette prolongation ne lui confère aucun avantage d'ancienneté sur d'autres salariés et ce par suite d'une incapacité résultant d'un accident de travail (tel que défini dans la Loi des Accidents du Travail) subi alors qu'il était à l'emploi de la compagnie et pour lequel il reçoit une compensation de ladite Commission.

- 18.09 Si la compagnie doit rappeler au travail un salarié mis à pied pour une période d'une durée moindre de cinq (5) jours ouvrables qui devra cependant être pour une durée de plus de deux (2) jours ouvrables, elle ne sera pas liée par les dispositions du paragraphe 18.28 des présentes.

La compagnie ne pourra se prévaloir des présentes dispositions plus de trois (3) fois par année pour le même emploi.

- 18.10 La compagnie fournira au comité, à la signature de la convention collective et, par la suite, à tous les trois (3) mois, la liste d'ancienneté de tous les salariés régis par la présente convention, contenant les noms, prénoms, adresse, numéro matricule, l'emploi, le taux de salaire payé et, le lundi de chaque semaine, la liste des départs de la semaine précédente avec la raison.

- 18.11 a) La compagnie accordera à un (1) membre du syndicat, sans perte d'ancienneté, sur demande écrite du comité, un permis d'absence ne dépassant pas un (1) an pour lui permettre de s'occuper des affaires syndicales. Une telle demande devra être faite cinq (5) jours à l'avance.. La compagnie prolongera ce permis d'absence à la demande du comité et informera le syndicat de l'accord de prolongation de ce congé.
- b) La compagnie accordera à un salarié un permis d'absence, sans solde, pour une période allant de trois (3) mois jusqu'à un (1) an, à condition que la raison en soit satisfaisante et en autant que les droits d'ancienneté du salarié lui permettraient d'être au travail. Ce permis d'absence n'est pas refusé de façon déraisonnable.

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

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

18.11 (suite)

b) (suite)

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

c) La salariée enceinte a droit à un congé sans solde et sans perte d'ancienneté pour maternité, à la condition de produire un certificat médical attestant la grossesse et la date probable de l'accouchement. La salariée enceinte peut cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse, sur recommandation de son médecin. La salariée doit reprendre son travail dans les quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier suivant l'accouchement. En cas d'impossibilité de reprendre son travail, la salariée doit présenter un certificat de son médecin. Si elle ne revient pas au travail pour d'autres raisons qu'une maladie reliée à la grossesse, les dispositions de l'article 18 s'appliqueront.

18.12 Si un salarié est nommé à un poste de cadre, il sera considéré comme mis à pied et il aura droit dans les six (6) mois de sa nomination et sous réserve des dispositions du paragraphe 18.04 d) de revenir dans son groupe d'emplois (de l'Annexe "C") en autant qu'il possède une ancienneté supérieure à ceux qui détiennent des droits d'ancienneté dans ce groupe et ceci, dans le but défini de conserver ses droits dans son groupe d'emplois. A l'expiration de ce délai, il perd ses droits d'ancienneté s'il n'est pas revenu dans son groupe d'emplois. Si un cadre revient dans son groupe d'emplois et qu'il retourne de nouveau comme cadre, la période pour la perte d'ancienneté ne dépassera pas la période à laquelle il avait droit lors de sa première nomination et toutes périodes de temps consacrées comme cadre en seront déduites jusqu'à six (6) mois cumulatifs au cours d'une même convention.

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

- 18.13 Les membres du comité ainsi que les délégués du syndicat jouiront d'une ancienneté supérieure à celle de tous les salariés de leur groupe d'emplois (annexe "C") et ce, dans les cas de mises-à-pied, démissions ou réembauchages, en autant qu'ils pourront accomplir tout travail disponible (dans leur groupe d'ancienneté) de façon satisfaisante. Cette préférence accordée aux membres du comité et aux délégués du syndicat le sera conformément à l'ordre hiérarchique soumis par le syndicat.
- 18.14 Quand un salarié ayant de l'ancienneté est nommé à une position exclue de l'unité de négociation, il sera considéré comme mis à pied et sujet au paragraphe 18.04. Si, par la suite, le salarié veut revenir dans l'unité de négociation d'où il vient, il pourra revenir dans son groupe d'emplois, en autant qu'il possède une ancienneté supérieure à ceux qui retiennent des droits d'ancienneté dans ce groupe.
- 18.15 L'unité de négociation est divisée en groupe d'emplois dont la liste apparaît à l'annexe "C" faisant partie intégrante des présentes.
- 18.16 Le salarié a des droits d'ancienneté:-
- 1) Dans le groupe d'emplois auquel il appartient et il pourra les exercer, en autant qu'il puisse s'acquitter des exigences normales de l'emploi. Dans le cas d'égalité d'ancienneté temporaire, l'ancienneté d'usine prévaudra. En cas de mise-à-pied, la compagnie distribuera le travail à l'intérieur du groupe, de façon à permettre au salarié ayant plus d'ancienneté de faire du travail qu'il peut accomplir.
 - 2) Dans le cas de mise-à-pied, dans tous les groupes d'emplois de préférence à tout salarié qui n'a pas complété soixante-dix (70) jours travaillés dans un de ces groupes.
 - 3) Dans le cas de promotion, dans tous les autres groupes d'emplois que le sien, de préférence à tout salarié n'ayant pas acquis son ancienneté ou à un autre salarié n'ayant pas complété soixante-dix (70) jours travaillés dans un de ces groupes, à la condition que si un remplaçant est requis pour le salarié à

18.16 3) (suite)

transférer, la compagnie aura trente (30) jours de délai suivant la fin de la période d'affichage afin de trouver ce remplaçant. Un salarié ayant droit à cette promotion ne subira aucun préjudice d'ancienneté à cause de ce délai.

- 4) Dans le cas de transfert, dans tous les autres groupes d'emplois que le sien à un taux égal ou inférieur au sien, de préférence à tout salarié n'ayant pas acquis son ancienneté ou à un autre salarié n'ayant pas complété soixante-dix (70) jours travaillés dans un de ces groupes.
- 5) Dans le cas de réembauchage, dans tous les autres groupes d'emplois que le sien, de préférence à tout salarié qui n'a pas complété soixante-dix (70) jours travaillés dans un de ces groupes.
- 6) Un salarié ayant plus d'ancienneté dans son groupe ne sera pas baissé de position ou mis à pied du fait qu'il n'a pas accompli un nouvel emploi ou emploi modifié, pourvu que ledit nouvel emploi ou emploi modifié soit égal ou inférieur au sien au moment de la démotion ou de la mise-à-pied.

Pour les dispositions de 18.16 (2), 18.16 (3), 18.16 (4), 18.16 (5), ces droits existent, en autant que le salarié concerné puisse s'acquitter des exigences normales de l'emploi auquel il prétend.

- 18.17 Un salarié ayant des droits d'ancienneté dans un des groupements prévus à l'annexe "C" et qui sera transféré ou réembauché, d'après la clause 18.16 (2) et 18.16 (5), dans un groupe d'emplois où il n'a pas de droit d'ancienneté sera considéré comme nouveau salarié dans ce groupe; il jouira à ce titre, d'une ancienneté temporaire durant six (6) mois de travail, après quoi, il y apportera son ancienneté totale. Le salarié à qui il sera offert du travail en conformité avec cet article devra accepter ou refuser dans les deux (2) jours ouvrables qui suivent.

18.17 (suite)

Un salarié transféré ou réembauché, en vertu de l'article 18.16 (2) et 18.16 (5), aura le privilège de quitter ce groupe d'emplois avant d'atteindre six (6) mois de travail, dans le but défini de ne pas apporter son ancienneté totale dans un groupement où il a accepté du travail temporaire. Dans ce cas, la date de son départ, pour fins de rappel, sera celle de sa mise-à-pied ou de son transfert.

18.18 Un salarié ayant des droits d'ancienneté dans un des groupements prévus à l'annexe "C" et qui sera transféré, d'après l'article 18.16 (3) et 18.16 (4), dans un groupe d'emplois où il n'a pas de droit d'ancienneté, sera considéré comme un nouveau salarié dans ce groupe et il jouira, à ce titre, d'une ancienneté temporaire durant six (6) mois de travail, après quoi, il y apportera son ancienneté totale; il aura le privilège de quitter ce groupe qu'entre le 5e et le 6e mois de transfert, entre autres, dans le but défini de ne pas apporter son ancienneté totale dans ce groupe. Pour les cinq (5) premiers mois, le salarié ne pourra appliquer sur une ouverture d'emploi dans le dernier groupe d'emplois d'où il vient, à moins qu'il ait été déplacé.

18.19 1) Les ouvertures sur un emploi seront remplies de la manière suivante:-

La compagnie affichera, selon la formule prévue à l'annexe "E", un avis à cet effet, sur les tableaux de l'usine et des bureaux pour une période de trois (3) jours ouvrables à l'avance d'une nomination. Durant cette période d'affichage, les salariés intéressés à cet emploi doivent appliquer, selon la formule prévue à l'annexe "F", en s'adressant à leur surveillant qui leur fournira cette formule en cinq (5) copies. Le salarié qui a appliqué en remettra quatre (4) copies à son surveillant et conservera l'autre. La compagnie en remettra une copie au délégué concerné et au syndicat dans les vingt-quatre (24) heures qui suivent.

18.19 1) (suite)

Un salarié qui n'a pas fait application dans le temps prévu ne pourra déplacer un autre salarié qui a appliqué dans ce temps prévu et qui a obtenu l'emploi. La compagnie enverra une copie de l'avis d'ouverture d'emploi aux salariés qui sont malades, en vacances, en absence autorisée, en absence motivée.

La nomination, l'assignation ou l'embauchage s'effectueront dans les dix (10) jours ouvrables suivant la fin de la période d'affichage sauf ce qui est prévu à l'article 18.16 3). Après cette période, l'ouverture de l'emploi deviendra caduque.

Dès que la nomination est connue, la compagnie affiche, selon la formule prévue à l'annexe "G", le nom de la ou des personne (s) nommée (s).

Le lundi de chaque semaine, la compagnie fournira au syndicat, la liste des transferts, changements de taux, changements d'emploi, embauchages et réembauchages de la semaine précédente et ce, conformément aux annexes "H" et "I".

L'emploi pourra être rempli temporairement par un ou des salariés du groupe, jusqu'à un maximum de cinq (5) jours ouvrables si requis, jusqu'à ce qu'un salarié puisse être choisi et assigné à l'emploi, en autant que les droits d'ancienneté des salariés du groupe ne soient pas lésés.

Le salarié ainsi attitré temporairement n'aura pas droit au classement officiel.

- 2) Le salarié qui a appliqué sur un emploi dans un autre groupe d'emplois que le sien et qui accepte le transfert à une autre équipe, verra ses droits rétablis après une période de six (6) mois de travail et il pourra les exercer à ce moment-là.

- 18.19 3) a) Un salarié requis d'effectuer du travail d'une classification supérieure à la sienne et comportant une rémunération supérieure et ce, pour une période d'une semaine régulière de travail, aura droit à un changement de taux en conformité des termes de l'article 10.01, jusqu'à ce qu'un salarié permanent ait été choisi, s'il y a lieu, en conformité avec 18.19 1).
- b) Cependant, il est convenu qu'on ne tiendra pas compte de cette limite d'une semaine régulière dans les cas où un emploi vacant est rempli pendant l'absence d'un salarié pour ses vacances annuelles, par suite d'un décès dans sa famille, pour son mariage, ou par suite de maladie. Dans ces cas, cet emploi sera considéré comme temporairement vacant et à son retour, le salarié qui a dû s'absenter réintégrera son emploi et il en sera de même pour ceux qui l'auront remplacé.
- 18.20 Dans le cas où un emploi est modifié de façon substantielle ou aboli à cause d'automatisation ou d'avancement technologique et que suite à cette automatisation ou cet avancement technologique, un salarié est déplacé de son emploi, ce salarié aura le droit, suivant son ancienneté, de déplacer un autre salarié dans son groupe d'emplois ou tout autre salarié d'un autre groupe d'emplois qui n'a pas complété soixante-dix (70) jours travaillés dans ce groupe, en autant qu'il possède des qualifications de base pour remplir l'emploi qu'il réclame. Dans un tel cas, la compagnie devra entraîner le salarié pour que celui-ci puisse remplir les exigences normales de cet emploi.
- 18.21 Une promotion signifie toute nomination à l'intérieur d'un des groupes d'emplois énumérés à l'annexe "C" de la présente convention à un emploi plus rémunérateur prévu à l'annexe "B".
- 18.22 Un nouvel emploi signifie tout emploi non énuméré à l'annexe "B" au moment de la signature de la présente convention.
- 18.23 Avant tout nouvel embauchage dans un groupe d'emplois, la compagnie donnera à tous les salariés de ce groupe ayant les qualifications de base (et pour lesquels cet embauchage représenterait une promotion), et ceci par ordre d'ancienneté, le temps nécessaire pour se familiariser avec cet emploi.

- 18.24 Quand un nouvel emploi est créé, la compagnie et le syndicat se rencontreront pour décider dans quel groupe d'emplois ira le nouvel emploi. S'il y a désaccord, les deux parties pourront faire un grief pour faire décider au mérite. Les parties aux présentes négocieront le taux de salaire y attaché.
- Après que les deux parties auront complété la procédure ci-haut décrite, si le nouvel emploi devient une promotion dans un groupe d'emplois, la compagnie affichera un avis à cet effet, sur les tableaux désignés à cette fin, pendant cinq (5) jours ouvrables à l'avance d'une nomination et une copie sera transmise au syndicat simultanément.
- 18.25 Dans le cas où un emploi nouveau ou modifié (lequel emploi modifié entraîne un changement de taux) constitue une promotion dans un groupe, cette promotion sera donnée dans ce groupe, par ordre d'ancienneté, en autant que le salarié le plus ancien ait les qualifications de base. Lorsqu'un emploi est modifié, la compagnie affichera un avis de promotion dans le groupe pendant trois (3) jours ouvrables.
- 18.26 Une démotivation signifie toute rétrogradation à un emploi moins rémunérateur dans un des groupes d'emplois prévus à l'annexe "C".
- 18.27 Aucun changement ne pourra être effectué au groupe d'emplois prévus à l'annexe "C", si ce n'est que par entente mutuelle des parties.
- Tout changement de nom d'un emploi n'en changera pas le groupe.
- 18.28 Tout salarié sera avisé par écrit de sa mise-à-pied, une (1) semaine à l'avance, et le délégué attitré en sera prévenu au même moment.
- 18.29 Un salarié pourra choisir d'être mis à pied et d'être sujet à rappel, de préférence à être réassigné à un emploi qui comporte une rémunération inférieure.
- 18.30 Lors d'une mise-à-pied dans son groupe d'emplois, un salarié qui possède plus d'ancienneté dans ce groupe, pour raison valable et avec le consentement de son surveillant immédiat, pourra choisir

18.30 (suite)

d'être mis à pied à la place d'un autre salarié.

18.31 Dans l'application de l'article 18, la compagnie aura le fardeau de la preuve.

ARTICLE 19 - CONGES DE MALADIE

19.01 Dans le cas où un salarié est incapable de travailler à cause d'une blessure ou d'une maladie, il aura droit à des congés de maladie cédulés de la façon suivante: -

Moins d'un (1) an d'ancienneté, une demi-journée pour chaque mois complet de service avec la compagnie par année.

Un (1) an d'ancienneté mais moins de cinq (5) ans, neuf (9) jours ouvrables par année.

Cinq (5) ans d'ancienneté mais moins de dix (10) ans, douze (12) jours ouvrables par année.

Dix (10) ans d'ancienneté et plus, quinze (15) jours ouvrables par année.

Dans l'application des congés de maladie ci-dessus, les parties s'en tiendront aux limites et aux procédures suivantes: -

- a) les congés de maladie prendront effet à compter de la deuxième journée ouvrable suivant la blessure ou la maladie;
- b) les congés de maladie sont cumulatifs jusqu'à un maximum de dix-huit (18) jours ouvrables par année pour les salariés qui ont un (1) an d'ancienneté mais moins de cinq (5) ans; jusqu'à un maximum de vingt-quatre (24) jours ouvrables par année pour les salariés ayant cinq (5) ans d'ancienneté mais moins de dix (10) ans; et jusqu'à un maximum de trente (30) jours ouvrables par année pour les salariés qui ont dix (10) ans d'ancienneté.

19.01 b) (suite)

A la signature de la présente convention, la compagnie remettra au syndicat la liste des salariés et le nombre de jours déjà accumulés par ces salariés. De plus, pour un salarié ayant dix (10) ans et plus d'ancienneté, ces congés seront cumulatifs jusqu'à un maximum de quarante-huit (48) jours ouvrables, et ces congés additionnels (18) prendront effet à compter de la sixième (6e) journée ouvrable suivant la blessure ou la maladie;

- c) excepté quand ce sera impossible à cause de circonstances imprévues ou incontrôlables, un avis de maladie ou d'accident devra être donné avant d'avoir droit aux congés de maladie. L'avis devra être donné au département du Personnel de la compagnie et devra indiquer la nature de la blessure ou maladie et la durée approximative de l'absence du travail;
- d) la compagnie pourra demander un certificat du médecin et/ou l'examen physique d'un salarié en rapport avec ce programme, lorsque justifié;
- e) les absences dues à la grossesse seront considérées comme régies par les stipulations de cet article, pourvu qu'elles surviennent avant le début du septième (7e) mois de telle grossesse;
- f) les congés de maladie ne seront pas accordés lorsqu'ils coïncident avec les fêtes payées et/ou les vacances;
- g) les parties s'entendent pour coopérer à prévenir l'abus dans l'application de cet article et tout mauvais usage des congés de maladie rendra un salarié sujet à une action disciplinaire.

19.02 La rémunération des congés de maladie se fera au taux régulier du salarié.

ARTICLE 20 - ASSURANCE-GROUPE

20.01 Pour la durée de la convention, et à compter du 1er septembre 1981, la compagnie versera au syndicat, une fois par semaine, treize (\$0.13) pour chaque heure payée (incluant la paie des vacances qui sera transposée en heures) pour tous les salariés régis par cette convention et ce, comme participation aux plans d'assurance-groupe administrés par le syndicat pour les salariés couverts par cette convention.

A compter du 1er septembre 1982, la compagnie ajoutera un cent (\$0.01) pour un total de quatorze cents (\$0.14) pour chaque heure payée (incluant la paie des vacances qui sera transposée en heures) pour les mêmes fins que ci-dessus mentionnées.

20.02 Une fois par semaine, la compagnie convient de déduire des gages de ses salariés, pour remettre au syndicat, leur contribution à un plan d'assurance-groupe, après avoir reçu de chaque salarié concerné une autorisation écrite à cet effet.

20.03 A chaque première (1ère) semaine du mois, la compagnie remettra au syndicat dans la semaine qui suit le prélèvement sur les gages du salarié, une liste de tous les salariés sur les gages desquels un tel prélèvement a été fait. Sur une autre liste, la compagnie indiquera ce qu'elle verse pour chaque salarié.

20.04 Il est entendu que tous les salariés régis par cette convention auront le privilège d'adhérer à ce plan d'assurance groupe et d'assurance-vie qu'ils soient membres ou non du syndicat.

ARTICLE 21 - PRIVILEGES EXISTANTS

21.01 Tout privilège ou coutume à l'avantage, soit de la compagnie ou du syndicat, qui existe au moment de la signature de cette convention, quoique non mentionné dans ladite convention, sera continué, à moins que les parties y renoncent spécifiquement.

ARTICLE 22 - CONGES SOCIAUX

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

- 1) Le décès de son conjoint légal ou de fait, d'un enfant: - Cinq (5) jours ouvrables consécutifs.
- 2) Le décès de ses: - père, mère, frères, soeurs, beau-père et belle-mère: - Trois (3) jours ouvrables consécutifs.
- 3) Le décès de ses: - grands-pères, grands-mères, beau-frères, belles-soeurs, gendres et brus: - Une (1) journée ouvrable.
- 4) Le jour de la naissance ou de l'adoption d'un enfant: - Une (1) journée ouvrable.

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

- a) Ne soit pas en mise-à-pied ou en permis d'absence,
- b) sur demande de la compagnie, fournisse une preuve satisfaisante du décès, de la naissance ou de l'adoption,
- c) assiste aux funérailles.

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

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

ARTICLE 23 - DIVERS

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

- 23.02 Le salarié qui reçoit l'approbation de la compagnie pour suivre des cours de perfectionnement pourra recevoir une aide financière aux conditions suivantes: -
- a) Si le salarié réussit le cours projeté, la compagnie rembourse au salarié le montant convenu, selon les conditions établies au préalable.
 - b) Le salarié doit fournir les preuves à l'effet qu'il a complété les cours avec succès lors des examens.
 - c) Les études en question doivent porter sur des matières qui sont en relation directe avec le travail que le salarié accomplit, ou sur toute matière susceptible de lui permettre d'accéder à une fonction supérieure au sein de la compagnie avec l'accord de celle-ci.
- 23.03 Le texte de cette convention sera reproduit en livrets, aux frais de la compagnie, dans les quatre-vingt-dix (90) jours qui suivront la signature de la convention et sera distribué par le syndicat aux salariés actuels et aux nouveaux salariés dès leur entrée au service de la compagnie. Un nombre suffisant de copies supplémentaires sera remis au comité pour permettre cette distribution, ainsi que cinquante copies supplémentaires pour le syndicat.
- 23.04 La convention sera reproduite en français.
- 23.05 L'ancienneté d'un salarié qui a changé et/ou changera d'unité de négociation ne pourra être discontinuée pour l'obtention des bénéfices existants dans la convention qui le régit.

ARTICLE 24 - CAISSE D'ECONOMIE

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

La compagnie remettra à la Caisse d'Economie Marie-Victorin, à toutes les semaines, les déductions avec la liste des noms et des montants prélevés.

ARTICLE 25 - REGIME DE RENTES SUPPLEMENTAIRES

- 25.01 1) Un salarié qui, ayant au moins dix (10) ans d'ancienneté à la compagnie, prend sa retraite après le 1er janvier 1981 et après avoir atteint l'âge de 65 ans recevra sa vie durant une rente mensuelle jusqu'à un maximum de \$250.00 par mois. La rente mensuelle sera la somme de:
- a) \$5.00 par année d'ancienneté.
 - b) i) \$3.00 par année (calculé par tranches de douze mois) effectivement travaillée avant le 1er janvier 1980 et
 - ii) \$5.00 par année (calculé par tranches de douze mois) effectivement travaillée depuis le 1er janvier 1980.

Dans le calcul de la rente il ne sera compté plus de 25 années d'ancienneté dans le paragraphe a) ni plus de 25 années effectivement travaillées dans le paragraphe b) (à savoir, l'ensemble de i) et ii).

- 2) La compagnie versera à la succession d'un salarié qui a au moins dix (10) ans d'ancienneté à son service, s'il décède, une rente mensuelle calculée selon l'article 25.01, fondée sur les années d'ancienneté ou effectivement travaillées jusqu'au décès et ce, pour un maximum de soixante (60) mensualités. Cependant la rente d'un salarié qui a pris sa retraite et qui meurt avant d'avoir reçu 60 versements mensuels, continuera d'être versée à sa succession jusqu'à un maximum de 60 mensualités, y compris celles déjà versées audit salarié de son vivant.
- 3) Un salarié qui, après avoir complété une période de dix (10) années d'ancienneté, cesse son service pour toute raison autre que sa mise à la retraite ou son décès, aura droit à une rente différée basée sur le nombre de ses années d'ancienneté ou effectivement travaillées, payable à l'âge normal de la retraite et calculée en fonction de ce qui précède.

25.01 (suite)

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

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

25.02 Tout salarié devra prendre sa retraite dès qu'il aura atteint l'âge de 65 ans.

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

25.04 La compagnie consent à déduire de la paie des salariés, leur contribution à un régime privé de rentes et à remettre, à toutes les semaines, cette contribution à la caisse de ce régime, après avoir reçu des salariés une autorisation écrite à cet effet, en spécifiant le montant de la déduction.

ARTICLE 26 - DUREE DE LA CONVENTION

26.01 La présente convention entre en vigueur à compter du 1er septembre 1981 et se termine le 29 février 1984.

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

ce *Hier* jour du mois d'octobre 1981.

26.01 (suite)

COMPAGNIE

[Signature]

 Y. Jacquemont

 G. Genest

 J. Cardinal

SYNDICAT

[Signature]

 Claude Gamelin

 Rodolphe Faucher

 Denis Pelletier

 Richard Courvoisier

 Lucien Demers

ANNEXE "A" - AUTORISATION DE RETENUE SYNDICALE

Je, soussigné,.....
(prénom et nom)

.....
(adresse)

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

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

La présente autorisation vaut de la date de sa signature. Faite en deux exemplaires (pour la compagnie et le syndicat).

Signée àle.....

.....
(témoin)

.....
(signature du salarié)

.....
(témoin)

.....
(numéro de poinçon)

ANNEXE "B"AUGMENTATIONS DE SALAIRES

<u>CLASSES</u>	<u>1er SEPTEMBRE 1981</u>	<u>1er SEPTEMBRE 1982</u>	<u>1er SEPTEMBRE 1983</u>
1	\$ 162.00	\$ 136.18	\$ 49.48
2	166.00	140.32	50.98
3	170.00	144.01	52.32
4	174.00	147.70	53.66
5	178.00	152.83	55.53
6	182.00	156.52	56.87
7	186.00	160.66	58.37
8	190.00	163.90	59.55
9	194.00	168.04	61.05
10	198.00	173.08	62.89
11	202.00	179.02	65.04
12	206.00	185.50	67.40
13	210.00	195.04	70.86

<u>CLASSE</u>	<u>GROUPE</u>	<u>TITRE D'EMPLOI</u>		<u>COMMENCE</u>	<u>6 MOIS</u>	<u>1 AN</u>	<u>2 ANS</u>
1	5	Messenger	1/9/81	\$1483.13	\$1493.13	\$1503.13	\$1513.13
			1/9/82	1619.31	1629.31	1639.31	1649.31
2	1	Commis aux filières	1/9/81	1519.13	1529.13	1539.13	1559.13
			1/9/82	1659.45	1669.45	1679.45	1699.45
3	1	Commis dactylo	1/9/81	1560.13	1570.13	1580.13	1600.13
	2	Commis production	1/9/82	1704.14	1714.14	1724.14	1744.14
	5	Opérateur machine reproduire					
	5	Commis papeterie & imprimerie					
4	1	Op. de poinçonneuse	1/9/81	1591.13	1606.13	1621.13	1641.13
			1/9/82	1738.83	1753.83	1768.83	1788.83
5	1	Sténographe	1/9/81	1648.13	1663.13	1678.13	1698.13
			1/9/82	1800.96	1815.96	1830.96	1850.96
6	3	Commis compt. Jr	1/9/81	1679.13	1699.13	1719.13	1739.13
	2	Commis Inv.	1/9/82	1835.65	1855.65	1875.65	1895.65
	2	Commis feuille comm.					
	1	Téléphoniste					
7	1	Op. de communication					
			1	Commis audition fact.	1/9/81	1725.13	1745.13
			1/9/82	1885.79	1905.79	1925.79	1945.79
8	2	Commis aux douanes	1/9/81	1751.13	1771.13	1791.13	1821.13
	2	Analyste de production	1/9/82	1915.03	1935.03	1955.03	1985.03
	2	Commis dact. Sr.					
	2	Expéditeur achats					

53

<u>CLASSE</u>	<u>GROUPE</u>	<u>TITRE D'EMPLOI</u>		<u>COMMENCE</u>	<u>6 MOIS</u>	<u>1 AN</u>	<u>2 ANS</u>
9	2	Commis prod./contr. inv.	1/9/81	\$1797.13	\$1817.13	\$1837.13	\$1867.13
	2	Préposé clérical expéd.	1/9/82	1965.17	1985.17	2005.17	2035.17
10	3	Commis comptabilité	1/9/81	1843.13	1863.13	1883.13	1923.13
	4	Dessinateur détail	1/9/82	2016.21	2036.21	2056.21	2096.21
	1	Commis à la paie					
	2	Acheteur Jr					
	4	Dessinateur gabarits					
	2	Commis Sr/Contrôle mat.					
11	4	Estimateur Jr	1/9/81	1909.13	1929.13	1949.13	1989.13
			1/9/82	2088.15	2108.15	2128.15	2168.15
12	3	Commis compt. Sr	1/9/81	1981.13	2001.13	2021.13	2061.13
			1/9/82	2166.63	2186.63	2206.63	2246.63
13	4	Programmeur (machines contrôlées par ruban)					
	4	Estimateur					
	4	"Designer" outils & machines					
	4	Homme de procédures & méthodes					

<u>DATE</u>	<u>COMMENCE</u>	<u>6 MOIS</u>	<u>1 AN</u>	<u>1½ AN</u>	<u>2 ANS</u>	<u>2½ ANS</u>	<u>3 ANS</u>
1/9/81	\$2037.13	\$2057.13	\$2077.13	\$2097.13	\$2117.13	\$2142.13	\$2167.13
1/9/82	2232.17	2252.17	2272.17	2292.17	2312.17	2337.17	2362.17

Cette cédule de salaires sera modifiée selon les dispositions de l'annexe "B" (1er septembre 1983) et de l'annexe "D". Ces augmentations de salaire seront ajoutées au salaire prévu à l'annexe "B" ci-dessus.

ANNEXE "C" - GROUPES D'ANCIENNETEGROUPE D'ANCIENNETE NO 1

Commis, dactylo
Sténographe
Commis aux filières
Opérateur de poinçonneuse
Téléphoniste
Opératrice de Communications
Commis, Audition de factures
Commis à la paie

GROUPE D'ANCIENNETE NO 2

Commis, feuille de commandes
Analyste de production
Commis aux douanes
Commis, Inventaire
Expéditeur, Achats
Commis, dactylo, Sénior
Commis, Production
Commis Sénior/Contrôle du matériel
Commis Production/Contrôle inventaire
Acheteur, Junior
Préposé clérical à l'expédition

GROUPE D'ANCIENNETE NO 3

Commis à la comptabilité junior
Commis à la comptabilité
Commis à la comptabilité sénior

GROUPE D'ANCIENNETE NO 4

Dessinateur "Détail"
Dessinateur de gabarits
Programmeur (machines contrôlées par ruban)
Hommes de procédure, méthodes
"Designer", outils et machines
Estimateur
Estimateur junior

GROUPE D'ANCIENNETE NO 5

Messenger
Opérateur de machine à reproduire
Commis à la papeterie et imprimerie

ANNEXE "D"

BONI DE VIE CHERE

- 1) A compter du 1er mars 1983, s'il y a lieu, une indemnité de vie chère sera versée pour chaque augmentation de 0.4 de point (4/10e) de l'indice des prix à la consommation pour le Canada tel que publié par Statistiques Canada (1971: 100 points) le tout sous réserve des dispositions qui suivent:
- 2) Pour fins de calcul de l'indemnité, l'indice de base retenu est celui du mois d'octobre 1982 (1971: 100 points) publié en novembre 1982.
- 3) Aux dates apparaissant ci-dessous, la révision (comparaison) de l'indice sera effectuée et l'augmentation, s'il y a lieu, versée aux salariés:

A		B	
Indice servant à la comparaison par rapport à celui d'octobre 1982.		Dates de l'augmentation si l'augmentation de l'indice le justifie.	
de janvier	1983	pour	1er mars 1983
d'avril	1983	pour	1er juin 1983
de juillet	1983	pour	1er septembre 1983
d'octobre	1983	pour	1er décembre 1983
de janvier	1984	pour	29 février 1984

Ladite comparaison étant effectuée dès que l'indice pour chacun des mois apparaissant dans la colonne A, est publié et en comparant l'indice de chacun de ces mois avec celui d'octobre 1982.

- 4) Si en effectuant cette comparaison aux dates énumérées à la colonne A, il s'avère que l'indice de l'un ou l'autre de ces mois est supérieur de plus de trois pour cent (3%) à celui d'octobre 1982, les salaires seront majorés à compter des dates prévues à la colonne B, la majoration étant calculée sur l'excédant dudit 3% à raison de un cent (\$0.01) par quatre dixièmes (4/10e) de point. On doit cependant déduire de cette majoration toute majoration (augmentation) déjà accordée en vertu d'un calcul antérieur.

- 5) Le montant total des indemnités pouvant être versé en vertu de la présente annexe ne peut excéder quatre-vingt-dix-sept dollars et demi (\$97.50) par mois, cette somme constituant la majoration maximum dont les salariés peuvent bénéficier.
- 6) Advenant un délai dans la publication de l'indice, le calcul est effectué dès qu'il devient disponible; aucune révision n'est effectuée, advenant que l'indice publié soit subséquemment modifié.
- 7) Dans l'éventualité où Statistiques Canada cesserait de publier l'indice dans sa présente forme, les parties devront essayer de modifier cette annexe en conséquence ou, si aucun accord n'intervient, demander à Statistiques Canada de fournir une conversion ou un amendement approprié lequel devient applicable par la suite.
- 8) La présente annexe ne vaut que pour la durée de la présente convention.

ANNEXE "E" - FORMULE D'AFFICHAGE

BELOIT CANADA LIMITEE

FORMULE NO : _____

DATE: _____

TEMPS D'AFFICHAGEEMPLOICLASSESALAIREFONCTION PRINCIPALE

GROUPE

DE 15 heures le

A 15 heures le

(3 jours ouvrables)

EXIGENCES: Posséder les qualifications requises
par la convention pour l'emploi.

RENSEIGNEMENTS GENERAUX: Les candidats peuvent se procurer les formules nécessaires pour
les ouvertures d'emploi auprès de leur supérieur immédiat.

L'Administrateur du personnel
et des relations industrielles.

BELOIT CANADA LIMITEE

-

FORMULE D'APPLICATION

Service du personnel

Le salarié doit remplir sa formule en lettres moulées. S.V.P. écrire au stylo bille en 5 copies et remettre le tout à son surveillant.

Le surveillant remettra une copie de l'application dûment signée par lui-même au salarié qui applique.

No de formule: _____

Plus de 3 mois Moins de 3 mois

Nom: _____ No de poinçon _____ Tel. _____

Cours additionnels depuis l'embauche (Indiquez s'il y a lieu) _____

Emploi actuel: _____

Heures de travail actuelles: _____

TACHE POSTULEE:

Je désire faire application en vue d'obtenir l'emploi d' (e):

Remarques: _____

Sceau horodateur du service du personnel



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

heure date

Signature du salarié

heure date

Signature du supérieur immédiat

A l'usage exclusif du service du personnel

Date d'ancienneté de groupe: _____

Date d'ancienneté à la Beloit: _____

Signature de l'Administrateur du personnel.

RECEPTION POSTE DE GARDE

Signature du gardien

Heure

Date

BELOIT CANADA LIMITEE

TRANSFERTS

CHANGEMENTS DE TAUX

CHANGEMENTS D'EMPLOI

NO. _____

DATE _____

Ancien no matricule	Ancienne Classification	Ancien taux	Nom	Nouveau no matricule	Nouvelle Classification	Nouveau taux	En vigueur le

NOTE: - Le numéro de l'avis prévu à l'annexe "E" sera indiqué au bas du nom du salarié qui a obtenu l'emploi en vertu

ANNEXE "I" - FORMULE re.: - EMBAUCHAGES ET REEMBAUCHAGES

BELOIT CANADA LIMITEEEMBAUCHAGES ET REEMBAUCHAGES

NO _____

DATE _____

NO	Numéro matricule	Nom	En vigueur le	Classification	Taux	No	Adresse rue	Ville

NOTE: - Le numéro de l'avis prévu à l'annexe "E" sera indiqué au bas du nom du salarié qui a obtenu l'emploi en vertu de cet avis.

ANNEXE "J"

REPARTITION DU TEMPS SUPPLEMENTAIRE

		MOIS:-					
Noms	Cl.	1	2	3	4	5	6
M. X	07	4 6½ 2½	4 13 2½	6½ 19½ 6½	13 32½ 13	10 42½ 10	3 47 4½

1 et 2 :- 4 heures demandées
4 heures travaillées
Donc 6½ heures en bleu

3:- 4 heures demandées
4 heures refusées
Donc 6½ heures en rouge

4:- 4 heures demandées et acceptées
4 heures non travaillées
Donc 12 heures en rouge

5:- 5 heures demandées
2 heures travaillées
3 heures non travaillées
Donc 10 heures en rouge

6:- 4 heures demandées
3 heures travaillées
Donc 4½ heures en bleu

NOTE: Pour le salarié qui est embauché ou réembauché ou qui change d'emploi, la répartition prévue à 14.02 s'effectuera de la manière suivante:

- 1) Le salarié se verra enregistrer, en temps supplémentaire, la moyenne des heures des cinq (5) salariés qui en ont effectuées le plus sur l'emploi où il est muté.
- 2) Dans le cas où il y a moins de cinq (5) salariés sur l'emploi, il se verra enregistrer la moyenne des heures que les salariés ont effectuées sur l'emploi où il est muté.

ENTENTE NO. 1 - TALON DE CHEQUE

Les parties conviennent que les modifications pour indiquer le salaire cumulatif ainsi que les déductions cumulatives seront mises en vigueur et à la disposition des salariés dans les huit (8) mois qui suivent la signature de la convention collective.

ENTENTE NO. 2 - CHAUSSURES DE SECURITE

Les salariés de cette unité de négociation qui doivent travailler sur les lieux de travail de l'usine pourront, faire défrayer une partie du coût de l'achat des souliers de sécurité dont le besoin a été validé par le surveillant immédiat et l'administrateur de sécurité-santé de la compagnie.

Dans les trente (30) jours de la présentation de la facture, la compagnie paiera aux salariés actifs, pour l'achat de chaussures de sécurité (une paire par année, maximum \$30.00) et ce, selon les spécifications prescrites par le comité de santé et sécurité (syndical-patronal).

Ces dispositions s'appliquent rétroactivement au salarié qui acquiert son ancienneté.

ENTENTE NO. 3 - ACCIDENTS DE TRAVAIL

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

- a) Que le salarié signe la Cession de Créance ci-jointe autorisant la C.S.S.T. à verser directement à la compagnie, à même les indemnités à lui être versées, un montant égal aux avances qu'il aurait reçues en vertu des présentes;
- b) Que la C.S.S.T. accepte et honore ladite cession;
- c) Cette indemnité lui sera versée à compter de la paie suivant la réception par la compagnie d'un avis de la C.S.S.T., à l'effet que la réclamation du salarié a été reçue et qu'un dossier a été constitué;

ENTENTE NO. 3 - ACCIDENTS DE TRAVAIL (suite)

- d) Cette indemnité lui sera versée pour une période maximale de trois (3) mois;
- e) Que le remboursement de ces sommes versées par l'employeur en vertu des présentes, soient dues et exigibles dès la réception par le salarié de l'indemnité versée par la C.S.S.T. ou d'un avis de cette dernière qu'elle refuse la réclamation;
- f) Si le montant de l'indemnité versée par la C.S.S.T. s'avère inférieur à la somme totale versée par la compagnie à un salarié, cette dernière pourra retenir à même tout argent dû à ce salarié, le montant de cette différence.

CESSION

Je, soussigné, _____
salarié de BELOIT CANADA LIMITEE en considération du fait que la compagnie me verse une somme hebdomadaire (pour un maximum de trois (3) mois) de \$ _____ jusqu'à ce que la Commission Santé Sécurité au Travail me verse l'indemnité qui m'est due en vertu de la Loi, cède et transporte à l'employeur tous mes droits à telle indemnité jusqu'à concurrence de ce qu'il m'a versé et autorise la C.S.S.T. à distraire de cette indemnité et à verser à l'employeur un montant égal à la somme totale qu'il m'aura versée à ce titre.

DATE _____

NOM DU SALARIE _____

NUMERO DE POINCON _____

ENTENTE NO. 4 - REGIME DE RENTES

Dans le but de fournir des explications additionnelles à l'article 25, le tableau ci-joint intitulé "Régime de rentes supplémentaires" fait conjointement avec l'article 25 qu'un et même régime.

REGIME DE RENTES SUPPLEMENTAIRES

EXEMPLE: Pour un salarié qui prend sa retraite à l'âge de 65 ans en 1981, sa rente mensuelle sera comme suit:

<u>ANNEES DE SERVICE</u>	<u>AVANT LE 1er SEPTEMBRE 1981</u>	<u>A COMPTE DU 1er SEPTEMBRE 1981 (rétroactivité au 1er JANVIER 1981)</u>		
15 ans	15 ans X \$5.00 -	\$ 75.00	15 ans X \$5.00 -	\$ 75.00
	14 ans X \$1.00 -	14.00	14 ans X \$3.00 -	42.00
	1 an X \$5.00 -	5.00	1 an X \$5.00 -	5.00
		<hr/>		<hr/>
	<u>RENTE MENSUELLE</u> :	\$ 94.00		\$122.00
20 ans	20 ans X \$5.00 -	\$100.00	20 ans X \$5.00 -	\$100.00
	19 ans X \$1.00 -	19.00	19 ans X \$3.00 -	57.00
	1 an X \$5.00 -	5.00	1 an X \$5.00 -	5.00
		<hr/>		<hr/>
	<u>RENTE MENSUELLE</u> :	\$124.00		\$162.00
25 ans	25 ans X \$5.00 -	\$125.00	25 ans X \$5.00 -	\$125.00
	24 ans X \$1.00 -	24.00	24 ans X \$3.00 -	72.00
	1 an X \$5.00 -	5.00	1 an X \$5.00 -	5.00
		<hr/>		<hr/>
	<u>RENTE MENSUELLE</u> :	\$154.00		\$202.00

POUR LE TEXTE, VOIR ARTICLE 25 DE LA CONVENTION COLLECTIVE.

ENTENTE - REGIME DE RENTES SUPPLEMENTAIRES
NO. 5
DEFINITION DES ANNEES EFFECTIVEMENT TRAVAILLEES

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

Le salarié qui est absent à cause d'un accident de travail validé par la C.S.S.T. sera considéré comme ayant effectivement travaillé pendant cette absence pour une période n'excédant pas vingt (20) mois. De la même façon, le salarié qui est absent à cause de maladie validée par le médecin sera considéré comme ayant effectivement travaillé pendant cette absence pour une période n'excédant pas douze (12) mois.

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

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