

NOM

No.

03727-5

1082

C.A.E.	1082	NO.CONV.	37275
AFFIL.	6	NR.EMPL.	190
EMP.COUV.	0	ET.GEORG.	5227 62
PERS.VIS.	7	NO.ACC.	M99224001

DÉPÔT

Dépôt N°: 03727-5
3 2 1 1 0 8 6

Je certifie attester que le Commissaire Général du Travail a reçu
le dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1ère convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-1575-03		
Date	Signature: 82-10-21 Reception: 82-10-27	Durée	Du: 82-10-21 Au: 85-06-30	Nombre de salariés régis par la convention collective	140

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Syndicat Nat. des employés de la Raffinerie de sucre (CSN) 1695 rue Marguerite Bourgeois St-Hyacinthe, Québec J2S 3J8	<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Raffinerie de sucre du Québec St-Hilaire Côté Rouville, Québec J3G 4S7

Unité de négociation

Tous les employés saisonniers, salariés au sens du code du Travail.

ENTENTE: Voir feuille ci-jointe

Région	06-04	Activité	1092(5)	Affiliation	1
--------	-------	----------	---------	-------------	---

Le dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 et vous est par conséquent retourné

Voir au verso pour les codes

Remarques

DEPOSANT: Fédération du Commerce Inc.
Att: Alain Dupont
1601 rue Delorimier
Montréal, Québec
H2K 4M5

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Rosette David</i>	82-11-11

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

03727-5

atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu
suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé Dépôt refusé

<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-1575-02	
Signature 82-10-21	Reception 82-10-27	Durée	Du 82-10-21	À 85-06-30	Nombre de salariés régis par la convention collective	50

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat National des employés de la Raffinerie de Sucre (CSN) 1695 Marguerite Bourgeois St-Hyacinthe, Québec J2S 3M8	<input type="checkbox"/> Déposant Raffinerie de Sucre de Québec St-Hilaire Cté Rouville, Québec J3G 4S7

Unité de négociation
Tous les employés dits permanents de l'intimé qui, hors la période d'usinage, sont affectés à des travaux autres que ceux d'usinage et spécialement à la réparation, l'entretien la reconstruction de la machinerie ainsi que l'expédition des produits de l'intimé sauf ceux qui, hors ladite période d'usinage, ne sont pas des salariés au sens de la loi.
Pour entente voir feuille ci-jointe

Région	06-04	Activité	1082(5)	Affiliation	1
--------	-------	----------	---------	-------------	---

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

11 Voir au verso pour les codes

Remarques
DEPOSANT: Fédération du Commerce Inc.
Att: Alain Dupont
1601 rue Delorinier
Montréal, Québec
H2K 4M5

Pour le commissaire général du travail	
Signature <i>Rosette David</i>	Date 82-11-11

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

RECHERCHE

Dossier: M-1575-02

ENTENTE: Protocole de retour au travail

ENTENTE: Aides Mécaniciens

ENTENTE: Taux de Salaire des chefs de Quart -Categorie 20

ENTENTE: Assurance Collectives

ENTENTE: Concernant certains postes hors la période
d'usinage et le salaire y attaché

ENTENTE: Local syndical

M-1575-02-03

3727.5

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE ENTRE

M-99224-01

Sal.: 190

RAFFINERIE DE SUCRE DU QUEBEC,

ci-après appelé "l'Employeur"

ET

LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES DE
LA RAFFINERIE DE SUCRE (C.S.N.)

ci-après appelle "le Syndicat"

ARTICLE 1

CHAMP D'APPLICATION

1.01

La présente convention régit:

a) "tous les employés dits permanents de l'intimée qui, hors de la période d'usinage, sont affectés à des travaux autres que ceux d'usinage et spécialement à la réparation, l'entretien, la reconstruction de la machinerie ainsi qu'à l'expédition des produits de l'intimée, sauf ceux qui, hors ladite période d'usinage, ne sont pas des salariés au sens de la Loi à l'emploi de:

Raffinerie de Sucre du Québec,
Mont St-Hilaire, Co. Rouville,
Qué."

b) "tous les employés saisonniers de l'intimée, préposés aux travaux d'usinage, sauf ceux qui, pendant la période d'usinage des produits de l'intimée, ne sont pas des salariés au sens de la Loi à l'emploi de:

Raffinerie de Sucre du Québec,
Mont St-Hilaire, Co. Rouville,
Qué."

c) et ce, conformément aux deux certificats d'accréditations émis le 11 novembre 1964.

1.02

Si une difficulté d'interprétation se présente au sujet du texte de l'accréditation, les dispositions du Code du Travail du Québec s'appliquent.

DEFINITIONS

"Salarié permanent" désigne un salarié embauché à ce titre pour occuper un poste permanent et qui a complété sa période d'essai.

"Salarié en probation" désigne un salarié embauché pour occuper un poste permanent et qui n'a pas complété sa période d'essai.

"Salarié saisonnier régulier" désigne un salarié embauché à ce titre pour occuper un poste régulier durant la période dite "d'usinage" et qui a complété sa période d'essai.

"Salarié saisonnier en probation" désigne un salarié embauché pour occuper un poste régulier durant la période dite "d'usinage" et qui n'a pas complété sa période d'essai.

"Salarié temporaire"

- a) Désigne un salarié embauché occasionnellement pour une période maximale de trois (3) mois pour remplacer un salarié permanent absent pour un congé avec ou sans solde prévu à la convention collective.

Nonobstant ce qui précède, si l'absence du salarié pour lequel un salarié temporaire est embauché est absent pour une durée plus longue que trois (3) mois, l'Employeur en avisera le Syndicat le plus tôt possible avant l'expiration des trois (3) mois.

1.03
(suite)

- b) Désigne aussi un salarié embauché pour effectuer des travaux occasionnels en surcroît des effectifs réguliers. Nonobstant tout autre article de cette convention, si un salarié temporaire travaille plus de soixante-dix (70) jours par année de calendrier, celui-ci devient automatiquement permanent. Ces jours ne sont pas nécessairement consécutifs.

- c) L'Employeur s'engage à ne pas utiliser de salariés temporaires dans le but de créer des mises à pied parmi les autres salariés ou de réduire les heures de travail ou pour empêcher la création de postes permanents ou saisonniers.

- d) Dans l'embauche de salariés temporaires, l'Employeur embauchera prioritairement des salariés saisonniers pourvu que ces derniers puissent répondre aux exigences de la tâche à accomplir et qu'ils aient exprimé préalablement leur disponibilité par écrit, le tout conformément aux dispositions de l'article 13.08.

ARTICLE 2

BUTS DE LA CONVENTION

2.01

Cette convention collective de travail a pour but d'établir des rapports ordonnés entre les parties, de prévoir et de déterminer des conditions de travail et des taux de salaire raisonnables pour tous les salariés.

INTERPRETATION

Les dispositions de cette convention seront lues et interprétées dans leur ensemble. Cependant, la nullité d'une clause contraire aux dispositions d'une ordonnance, d'un Décret ou d'une Loi d'ordre public, n'entraînera pas la nullité de la convention mais seulement de ladite clause qui sera alors considérée comme non existante.

Pour les fins d'interprétation de la présente convention collective:

- a) le mot "salarié" signifie un salarié visé par le certificat d'accréditation ou un salarié temporaire;
- b) le genre masculin comprend les deux sexes à moins que le contexte des présentes n'indique le contraire;
- c) le nombre singulier s'étend à plusieurs personnes ou à plusieurs choses de même espèce, chaque fois que le contexte se prête à cette extension.

RECONNAISSANCE

- a) L'Employeur reconnaît le Syndicat comme seul agent négociateur aux fins de négocier et de veiller à l'application de la convention collective de travail pour et au nom de tous les salariés;
- b) Rien cependant dans cette convention ne doit être interprété comme:
 - i) limitant le droit de tout salarié de transiger directement avec tout représentant de l'Employeur, les affaires qui le concernent personnellement à l'exception, cependant, de celles qui relèvent de l'application des dispositions de cette convention;
 - ii) une renonciation à aucun droit ou obligation de l'Employeur, du Syndicat ou des salariés en vertu de toute loi applicable.

ARTICLE 3

DROITS DE LA DIRECTION

3.01

Le Syndicat reconnaît le droit de l'Employeur à l'exercice de ses fonctions de direction, d'administration et de gestion sujet aux dispositions de la présente convention.

ARTICLE 4

CONDITIONS D'EMPLOI

4.01

Tout salarié, membre en règle du Syndicat au moment de la signature de la présente convention et ceux qui le deviendront par la suite doivent maintenir leur adhésion au Syndicat pour la durée de la convention comme condition du maintien de leur emploi.

4.02

Au plus tard le septième (7ième) jour ouvrable suivant son embauchage, un nouveau salarié doit devenir membre en règle du Syndicat et le demeurer pour la durée de cette convention.

4.03

Un salarié expulsé par le Syndicat ou un nouveau salarié refusé par le Syndicat conserve son emploi à condition qu'il continue à payer la cotisation syndicale.

4.04

L'Employeur, sur l'autorisation écrite du salarié, retiendra le droit d'entrée du Syndicat, tel que fixée par ce dernier, sur la première paie du nouveau salarié.

4.05

Dans les cas de mise à pied, la cotisation sera perçue sur la paye de départ.

4.06

L'Employeur convient de remettre mensuellement au Trésorier du Syndicat les sommes perçues, au plus tard le vingtième (20ième) jour suivant le mois de perception. Cette remise sera accompagnée de deux (2) copies d'une liste indiquant le nom des salariés cotisants, le montant perçu pour chacun ainsi que le total des cotisations retenues.

4.07

En considération des déductions et de la remise des cotisations syndicales par l'Employeur, le Syndicat consent à indemniser et à protéger l'Employeur de toute réclamation ou responsabilité découlant ou résultant de l'application de l'article 4.

ARTICLE 5

PERMIS D'ABSENCE ET LIBERATION INTERIEURE

5.01

- a) L'Employeur convient d'accorder, sur demande écrite du Syndicat soumise au moins cinq (5) jours à l'avance, un permis d'absence sans solde à trois (3) salariés choisis par le Syndicat pour participer à des congrès de la Confédération des Syndicats Nationaux, de la Fédération du Commerce, du Conseil Central ainsi qu'aux conseils fédéraux.

- b) Toutefois durant la période d'usinage, telle période d'absence sera accordée pourvu que l'Employeur puisse trouver un remplaçant qualifié pouvant exécuter le travail avec la compétence et le rendement requis.

5.02

- a) Un permis d'absence sans solde est accordé pour des journées d'étude (exemple: cours de formation) organisées par un des organismes mentionnés à 5.01 a).
- b) Ces permis sont accordés aux mêmes conditions stipulées à l'article 5.01 b).
- c) Ces permis sont accordés à un maximum de quatre (4) salariés dont un maximum de deux (2) par classification.

Cependant, au cours de la période d'usinage un maximum de quatre (4) salariés pourront être libérés à la condition qu'il ne s'agisse pas de salariés de la même classification et que l'absence de ces dits salariés n'entraîne pas le versement de temps supplémentaire par l'Employeur en raison de ces absences.

- d) Nonobstant le paragraphe 5.02 c), l'Employeur garantit qu'un minimum d'un (1) salarié bénéficiera de cette libération.

5.03

Sur autorisation écrite de son contremaître, le Président du Syndicat ou, s'il n'est pas disponible ou est absent, son suppléant désigné, peut s'absenter de son travail pour s'occuper d'activités syndicales sur les propriétés de la Raffinerie de Sucre du Québec pour des périodes n'excédant pas un total de quatre (4) heures dans une même semaine.

ARTICLE 6

COMITE SYNDICAL DE RELATIONS DE TRAVAIL

6.01

L'Employeur convient de reconnaître un comité syndical de relations de travail de pas plus de trois (3) membres choisis parmi les salariés de son établissement. Le Syndicat donnera avis à l'Employeur des membres nommés pour le représenter sur ce comité syndical.

6.02

Afin de discuter de tout sujet relatif aux conditions de travail, le comité rencontrera l'Employeur au moins une (1) fois tous les trois (3) mois. Cette réunion débutera entre 10:00 heures et 14:00 heures, selon entente entre les parties et à une date convenue entre les parties. L'Employeur ou le Syndicat doit, au plus tard la veille de chaque réunion, communiquer à l'autre partie la nature des problèmes qu'il désire soumettre à l'attention du comité à moins qu'il ne s'agisse d'un problème urgent qui est survenu après que l'agenda de la réunion a été soumis à l'autre partie. Les membres de ce comité peuvent s'adjoindre l'agent d'affaires ou le conseiller technique autorisé. En outre, ce comité se rencontre au besoin pour l'application des dispositions de l'article 11.05.

6.03

Les membres du comité ne subissent pas de perte de salaire lors des réunions avec l'Employeur lorsqu'ils y assistent.

ARTICLE 7

DELEGUES SYNDICAUX

- 7.01
- a) Le Syndicat pourra désigner dans chacune des sections de l'entreprise et transmettre par écrit à l'Employeur le nom des salariés ainsi choisis.

 - b) En période d'usinage, le Syndicat désignera un délégué sur chacune des quatre (4) équipes et transmettra par écrit à l'Employeur le nom des salariés choisis.

7.02

Le délégué doit, dans la mesure du possible, s'acquitter de sa fonction syndicale sans nuire aux opérations de l'usine. S'il devenait nécessaire qu'il abandonne son travail, son contremaître l'autorisera à cette fin dès que c'est possible sans nuire sérieusement à ses devoirs comme salarié.

7.03

Le délégué ne subira pas de perte de salaire pour le temps ainsi autorisé pour lui permettre d'exercer ses fonctions syndicales à l'usine.

7.04

La juridiction du délégué est de considérer, d'enquêter, et de tenter de régler les griefs lorsque, conformément au mode de règlement des griefs, un salarié décide de requérir son aide.

7.05

Le nom des délégués sera affiché sur le tableau réservé
au Syndicat en vertu de l'article 10.

ARTICLE 8

TRAVAIL A FORFAIT

8.01

L'Employeur se réserve le droit de donner du travail à des entrepreneurs privés de l'extérieur en autant que l'exercice de ce droit ne cause pas la mise à pied ou une diminution du taux horaire régulier des salariés ayant des droits d'ancienneté, durant l'exécution de ce travail.

8.02

Dossier du salarié

- a) Dans tous les cas de mesures disciplinaires l'Employeur, dans les quatre (4) jours ouvrables subséquents, avisera par écrit le salarié des motifs qui ont provoqué la mesure disciplinaire.

- b) L'Employeur fait parvenir au Syndicat, en même temps qu'au salarié, copie de la lettre ou du document adressé au salarié.

ARTICLE 9

NORMES DE DISCIPLINE

9.01

Avis de sanction

Le Syndicat doit recevoir avis de toute suspension ou congédiement inscrit au dossier d'un salarié.

9.02

Fardeau de la preuve

Dans tous les cas de mesures disciplinaires, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

9.03

Aucune offense ne peut être opposée à un salarié permanent après un (1) an de sa commission à condition qu'il n'y ait pas eu d'offense similaire dans l'année (12 mois).

Le salarié saisonnier devra avoir travaillé deux (2) périodes d'usinage pour que l'offense soit rayée à moins qu'il y ait eu offense similaire durant ces deux (2) périodes d'usinage.

9.04

L'Employeur peut réprimander, suspendre
ou congédier tout salarié pour juste
cause.

Toute mesure disciplinaire peut faire l'objet d'un grief de la part d'un salarié à qui elle est appliquée, sous réserve que le grief de suspension ou de congédiement soit soumis directement à la deuxième (2ième) étape du mode de règlement des griefs, dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la suspension ou le congédiement. Toute sanction disciplinaire est laissée sujette à l'appréciation de l'arbitre qui pourra décider ce qu'il croit juste dans les circonstances.

ARTICLE 10

AFFICHAGE D'AVIS

- 10.01
- a) L'Employeur met à la disposition du Syndicat un tableau fermé servant exclusivement à l'affichage des avis du Syndicat concernant ses activités.

 - b) Les affiches du Syndicat doivent être approuvées par une personne désignée par l'Employeur, avant d'être affichées sauf dans les cas suivants:
 - 1. Les avis d'assemblées du Syndicat;

 - 2. Les convocations des organismes auxquels le Syndicat est affilié;

 - 3. Les résultats d'élections, mises en nominations du Syndicat.

 - c) Les documents ainsi affichés ne devront contenir aucun propos dirigé contre les parties en cause, leurs membres et leurs mandataires.

10.02

Réunions syndicales

Le Syndicat peut, en dehors des heures de travail, tenir une réunion de ses membres dans un local désigné par l'Employeur.

10.03

Toute réunion des salariés convoquée par une personne de la direction et ayant pour objet soit de discuter des conditions de travail ou soit d'interpréter les dispositions de la présente convention collective doit se faire après avis envoyé au Syndicat.

10.04

Langue de travail

- a) Aucun salarié dont la langue maternelle est le français n'est tenu d'utiliser une autre langue pour fins de communication interne.

- b) Le salarié dont la langue est le français ne verra pas ses chances d'avancement et de promotion diminuées du seul fait qu'il lui est impossible de s'exprimer dans une autre langue.

10.05

Santé et hygiène

- a) L'Employeur convient de prendre les mesures pour assurer la santé et l'hygiène dans son établissement.

- b) Le Syndicat convient de coopérer avec l'Employeur dans l'observance de tout règlement applicable à cet égard.

ARTICLE 11

MODE DE REGLEMENT DES GRIEFS

11.01

Grief

Un grief ou plainte signifie toute mécontente relativement à l'application, l'interprétation ou la prétendue violation du contenu de cette convention. Un grief doit être formulé par écrit et dûment signé par le plaignant.

11.02

But

Ce mode de règlement a pour but de permettre à un salarié, un groupe de salariés ou au Syndicat, de présenter un grief ou une plainte à l'Employeur afin de le régler selon les modalités qui suivent.

Première étape

- a) Tout salarié qui désire formuler un grief doit, accompagné ou non du délégué syndical, le présenter par écrit à son contremaître, dans les dix (10) jours ouvrables suivant celui où le grief a pris naissance ou de la connaissance acquise par le salarié des événements qui ont donné naissance au grief, mais au plus tard dans les quarante (40) jours de l'occurrence de l'évènement qui a donné naissance au grief.

Le contremaître doit donner sa réponse dans les dix (10) jours ouvrables de la présentation dudit grief.

- b) Dans les cas où un salarié permanent en permission d'absence ou absent par maladie ou accident désire contester l'attribution par l'Employeur d'une promotion qui, selon lui, aurait dû lui être accordée et pour laquelle il a postulé, il peut alors autoriser le Syndicat à formuler et déposer un grief en son nom.
- c) Dans les cas prévus au sous-paragraphe b), le Président du Syndicat ou son substitut peut, à la demande expresse du salarié, inscrire le nom de celui-ci comme candidat au poste affiché.

11.04

Deuxième étape

Si le grief n'est pas réglé à la première étape, ou si le contremaître n'a pas donné sa réponse dans le délai prescrit, le Syndicat, si le salarié désire poursuivre son grief, doit aviser par écrit le représentant patronal, désigné par le Directeur Général, qu'il entend soumettre le grief à l'étude par le Comité patronal-syndical. Tel avis doit être transmis dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réponse du contremaître ou l'expiration du délai pour la donner.

11.05

Le Comité patronal-syndical doit se réunir pour examiner le grief et ce, dans les dix (10) jours ouvrables de la réception par l'Employeur de l'avis prévu à l'article 11.04.

- a) Si l'Employeur néglige de donner une réponse écrite dans les délais mentionnés à l'une ou l'autre des étapes du mode de règlement des griefs, le Syndicat peut procéder à la prochaine étape;
- b) Si le Syndicat néglige de procéder à une étape suivant dans les délais mentionnés, le grief en question sera considéré réglé ou abandonné;
- c) Les deux parties peuvent prolonger les délais par entente mutuelle écrite;
- d) Si l'Employeur a l'intention de soulever à l'arbitrage une objection préliminaire quant aux délais, il en avisera le Syndicat aussitôt que possible avant l'arbitrage et ce, afin d'éviter aux parties d'encourir des frais inutiles.

11.07

Règlement d'un grief

Tout règlement d'un grief convenu entre les parties doit être consigné par écrit.

11.08

Contenu du grief

La nature du grief doit être précisée dans l'exposé écrit du grief.

11.09

Grief Collectif

Un grief qui affecte plusieurs salariés ou le Syndicat est un grief collectif et peut être soumis par le Syndicat directement à la deuxième (2ième) étape, dans le délai prévu à l'article 11.03.

11.10

Un grief de suspension ou de congédiement doit être soumis directement à la deuxième (2ième) étape, dans les dix (10) jours ouvrables de l'avis écrit mentionné à l'article 8.02 a).

ARTICLE 12

ARBITRAGE

12.01

Grief, au sens de la présente convention collective, est toute mécontente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.

12.02

A défaut de règlement à l'étape prévue à l'article 11.05, le Syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage dans les trente (30) jours civils suivant la réponse du comité patronal-syndical ou, à défaut de telle réponse, à partir de l'expiration du délai prévu. Pour soumettre le grief à l'arbitrage, le Syndicat avisera par écrit l'Employeur de sa décision et il demandera alors la nomination d'un arbitre parmi les suivants:

- Guy Dulude
- Raymond Leboeuf
- Jean-Guy Clément

Si aucun d'entre eux n'est disponible, les parties s'entendront sur le choix d'un autre arbitre, à défaut de quoi il sera nommé conformément aux dispositions du Code du travail du Québec.

12.03

Seul un grief peut faire l'objet d'un
arbitrage.

Pouvoirs de l'arbitre

- a) Les dispositions de la convention collective lient l'arbitre et il n'a pas le droit d'ajouter, de retrancher, d'amender, ni de rendre une décision contraire aux dispositions de la convention collective;
- b) Dans le cas d'un grief qui implique une perte de salaire ou de bénéfices monétaires, l'arbitre qui maintient le grief a le pouvoir d'ordonner à l'Employeur de rembourser au salarié le montant d'argent auquel la convention lui donnait droit. Cependant les sommes gagnées ailleurs par le salarié pour la période en question doivent être déduites du montant précité;
- c) Dans le cas d'un grief résultant d'une sanction disciplinaire, l'arbitre a le pouvoir de maintenir, réduire ou abolir cette sanction; de plus, il a le droit de réintégrer le salarié à son poste normal;
- d) L'arbitre doit entendre la cause avec diligence et sa décision doit être communiquée par écrit aux parties dans les soixante (60) jours qui suivent la date de la dernière séance d'audition ou la date convenue pour la production des notes.

12.05

Sentence arbitrale

La décision de l'arbitre est finale et exécutoire et lie le Syndicat, tous les salariés intéressés et l'Employeur.

12.06

Frais d'arbitrage

Chaque partie paie la moitié des honoraires et des dépenses de l'arbitre et paie toutes les dépenses de ses représentants et témoins.

Erreur technique

Une erreur technique dans la soumission écrite d'un grief ou d'une mésentente n'en entraînera pas l'annulation. La rédaction d'un grief est faite à titre d'indication. La partie qui soumet le grief ou la mésentente doit s'efforcer de bien exposer la matière dont il s'agit, mais la rédaction du grief ou de la mésentente de même que la mention des articles de convention s'y rapportant peuvent être amendés.

12.08

Tous les délais indiqués aux articles 11 et 12 sont de rigueur.

ARTICLE 13

ANCIENNETE

13.01

a) Définition d'ancienneté

L'ancienneté d'un salarié signifie la durée de son service avec l'Employeur, établie, accumulée ou perdue conformément aux dispositions de cette convention et calculée en années, en mois et en jours.

b) Application

Pour les fins de la présente convention et plus particulièrement de l'article 13, l'ancienneté s'applique dans les cas suivants: promotion, rétrogradation, déplacement, mise à pied et rappel au travail et ce, à moins que le salarié ne puisse répondre aux exigences normales du poste auquel il prétend et pourvu que sa candidature soit conforme aux dispositions de la présente convention.

Période probatoire

- a) Pour acquérir le droit d'ancienneté, un salarié doit d'abord compléter une période probatoire. A la fin de cette période, son ancienneté est reconnue et calculée à compter de sa date d'embauchage.

- b) La durée de la période probatoire est de:
 - 1. quarante-cinq (45) jours ouvrables consécutifs pour un salarié permanent;
 - 2. trente (30) jours ouvrables consécutifs pour un salarié saisonnier;
 - 3. quatorze (14) jours ouvrables consécutifs pour un salarié saisonnier à la réception;
 - 4. soixante (60) jours ouvrables consécutifs pour un salarié temporaire.

- c) Lors de la période probatoire, le salarié est régi par les dispositions de cette convention; toutefois, l'Employeur peut le congédier ou le mettre à pied et ledit salarié n'a pas le droit de recours à la procédure de griefs et d'arbitrage.

Perte de l'ancienneté

Un salarié perd ses droits d'ancienneté dans les cas suivants:

- a) s'il quitte volontairement son emploi;
- b) s'il est congédié pour juste cause;
- c) s'il est un salarié permanent et s'absente de son travail sans autorisation ou sans motif jugé valable par l'Employeur pour une période de cinq (5) jours ouvrables consécutifs ou plus;
- d) s'il est un salarié saisonnier et s'absente de son travail sans autorisation ou sans motif jugé valable par l'Employeur pour une période de trois (3) jours ouvrables consécutifs ou plus;
- e) s'il est mis à pied pour une période égale à son ancienneté au moment de sa mise à pied et jusqu'à un maximum de vingt-quatre (24) mois de calendrier;
- f) est un salarié permanent ou temporaire et reçoit un avis de rappel et néglige de se rapporter au travail dans les cinq (5) jours ouvrables de la date de retour au travail mentionnée à cet avis sauf si une maladie, un accident ou une force majeure l'empêche de le faire;

13.03
(suite)

- g) s'il s'absente de son travail pour cause de maladie ou accident pour une période d'une durée égale à son ancienneté au moment de son départ ou jusqu'à concurrence de vingt-quatre (24) mois civils;
- h) est un salarié saisonnier et néglige de répondre par la poste au plus tard le 5 septembre à un avis de rappel envoyé par la poste par l'Employeur au plus tard le 15 août de la même année;
- i) est un salarié saisonnier qui a répondu affirmativement à l'avis mentionné à l'alinéa h) et néglige de se rapporter au travail à la date et l'heure requises par l'Employeur, sauf si une maladie, un accident ou une force majeure l'empêche de le faire, ce dont il doit prévenir l'Employeur par écrit au moins trois (3) jours avant la date prévue pour la rentrée sauf si telle force majeure l'en empêche.

a) Salarié permanent:

L'ancienneté d'un salarié permanent continue de s'accumuler jusqu'à ce qu'il la perde selon les dispositions de l'article 13.03.

b) Salarié saisonnier:

L'ancienneté d'un salarié saisonnier s'accumule uniquement durant la période d'usinage, hors de la période d'usinage, il conserve l'ancienneté qu'il avait au moment de la cessation des opérations; et ce, jusqu'à ce qu'il la perde selon les dispositions de l'article 13.03.

c) Salarié temporaire:

L'ancienneté d'un salarié temporaire s'accumule uniquement durant les périodes effectivement travaillées au service de l'Employeur, entre temps, il la conserve jusqu'à ce qu'il la perde selon les dispositions de l'article 13.03.

Dans les cas d'absence pour maladie ou accident prévue à la présente convention ou acceptée par l'Employeur, le salarié doit informer l'Employeur dès qu'il est apte à reprendre son travail; et dès lors, il a droit de reprendre son poste à moins que s'il était demeuré au travail, il n'en aurait été déplacé. Dans ce dernier cas, le salarié a droit d'exercer son ancienneté conformément aux dispositions de l'article 13.08.

- a) un salarié nommé à une fonction hors de l'unité de négociation conserve son ancienneté, sans toutefois l'accumuler, pour une période de six (6) mois de calendrier;
- b) durant cette période, le salarié peut, de son plein gré ou à la demande de l'Employeur, réintégrer son poste antérieur au même salaire et aux mêmes conditions;
- c) à l'expiration de la période de six (6) mois, le salarié perd son ancienneté s'il n'est pas revenu à l'intérieur de l'unité de négociation.

Liste d'ancienneté des salariés

- a) dans les trois (3) mois de calendrier qui suivent la date de la signature de cette convention, et par la suite à tous les six (6) mois, l'Employeur affichera une liste d'ancienneté sur le tableau d'affichage et en remettra une copie au Syndicat;
- b) la liste comprend le nom, la classification et l'ancienneté de chaque salarié;
- c) tout grief relatif à l'ancienneté d'un salarié doit être fait dans les quinze (15) jours de l'affichage de la liste par l'Employeur et, à l'expiration de ce délai, l'ancienneté de chaque salarié est réputée exacte et la liste est définitive.

1. Lorsqu'un nouveau poste est créé ou lorsqu'un poste devient vacant et que l'Employeur désire le combler, il doit suivre la procédure suivante, étant bien entendu que les postes de catégorie I et II chez les travailleurs saisonniers ne sont pas affichables:

a) Il affiche le poste dans l'usine et ce, pour une durée de sept (7) jours de calendrier. L'affiche indiquera entre autre: le statut du salarié, le titre de la fonction, la nature de la fonction, la date et la durée probable de l'emploi. Une (1) copie de cet affichage est remise au Syndicat dès la première (lière) journée de l'affichage.

b) i) Un salarié peut poser sa candidature pour un poste en signant son nom sur l'affiche avant la fin de la période d'affichage, pourvu que l'obtention du poste constitue pour lui une promotion ou un transfert.

ii) Nonobstant les restrictions prévues à l'alinéa précédant (13.08 b)i), un salarié permanent peut postuler sur tout affichage de poste permanent pour lequel il puisse répondre aux exigences normales de la tâche et en produisant un certificat médical attestant

13.08
(suite)

qu'il serait préférable pour sa santé physique ou mentale d'obtenir une autre fonction. L'Employeur se gardant le privilège de faire examiner le salarié par un médecin de la Compagnie. Advenant deux (2) rapports médicaux divergents, le salarié pourra avoir recours à la procédure d'arbitrage.

- c) A la fin de la période d'affichage, l'Employeur fera la nomination du candidat choisi dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent l'expiration du délai d'affichage.
- d) Durant la période qui précède la nomination d'un candidat, l'Employeur peut combler le poste selon l'article 13.11.
- e) Le poste vacant est accordé au salarié qui s'est porté candidat selon les présentes dispositions et qui a le plus d'ancienneté à moins qu'il soit incapable de remplir les exigences normales du poste.
- f) Le candidat nommé a droit à une période d'essai n'excédant pas vingt (20) jours ouvrables, en dedans de laquelle il peut réintégrer son ancien poste, à sa demande ou à la demande de l'Employeur, si ce dernier juge que son rendement n'est pas adéquat.

13.08
(suite)

- g) Pour les fins de la présente convention, "promotion" signifie le passage d'un salarié à un poste comportant un taux de salaire plus élevé que celui qu'il occupe, ou un changement de statut effectué dans l'ordre suivant: (temporaire à saisonnier, saisonnier à permanent).
- h) Pour les fins de la présente convention, le terme "transfert" signifie le passage d'un salarié à un poste comportant un taux de salaire égal à celui qu'il occupe.
- i) Il est expressément convenu que dans le cas de tout mouvement de main-d'oeuvre, le salarié permanent a toujours préséance sur un salarié saisonnier, le tout sous réserve des autres dispositions de la présente convention.

Il est expressément convenu que lors de toute mise à pied, le salarié saisonnier a préséance sur le salarié temporaire. Le salarié saisonnier, pour exercer son droit de déplacement (bumping), doit être en mesure de remplir immédiatement les tâches du poste sur lequel il exerce son droit de déplacement.

- 2. En période d'usinage, le salarié saisonnier qui désire se porter candidat à un poste

13.08
(suite)

vacant devra le faire dans les délais mentionnés à l'article 13.08 a).

Hors la période d'usinage, pour être candidat à un poste vacant ou nouvellement créé, permanent ou temporaire, le salarié saisonnier devra avoir signifié par écrit à l'Employeur dans les deux (2) mois qui suivent le début de la période d'usinage, ses qualifications pour occuper un ou des postes sur lequel il pense pouvoir remplir les exigences normales de la tâche. A cet effet, il devra avoir produit tout certificat d'étude et d'expérience passée pertinent exigé par l'Employeur, sauf pour les postes de catégorie I et II.

L'Employeur continue la pratique actuelle concernant le calcul de l'ancienneté lorsqu'un salarié saisonnier devient permanent.

Un salarié saisonnier appelé au travail en dehors de la période d'usinage sur un poste temporaire ou un poste permanent et qui refuse ledit poste verra son nom rayé de la liste de disponibilité et n'aura plus droit de rappel sur un poste temporaire ou permanent jusqu'à la prochaine période d'usinage.

La liste de disponibilité, ci-haut prévue, est rédigée en respectant l'ancienneté et copie en est remise au Syndicat.

Préavis de mise à pied et rappels

- a) Sauf dans les circonstances hors de son contrôle, l'Employeur doit donner au salarié permanent visé un préavis de cinq (5) jours ouvrables de toute mise à pied.

Dans le cas de fermeture totale et définitive de l'entreprise, ce préavis sera de quarante-cinq (45) jours.

- b) Mécanisme: le salarié visé par une mise à pied peut utiliser ses droits d'ancienneté pour déplacer (bumping) d'autres salariés occupant un poste comportant un salaire égal ou inférieur au sien, pourvu qu'il possède la compétence et les qualifications requises pour l'occupation du poste. Le salarié déplacé doit cependant être celui qui possède le moins d'ancienneté parmi ceux qui occupent la fonction sur laquelle s'effectue le déplacement (bumping).
- c) Rappel au travail: le rappel au travail des salariés est fait par ordre d'ancienneté à l'inverse de la mise à pied, et le salarié rappelé doit posséder la compétence et les qualifications requises pour l'occupation du poste; le rappel est fait par courrier recommandé envoyé à la dernière adresse connue du salarié.

13.10

Choix des heures de travail suivant
l'ancienneté

Si une fonction comprend plusieurs postes et plusieurs possibilités d'horaires de travail et que l'un de ces postes devient vacant ou un poste additionnel est ajouté, l'Employeur avant d'afficher ledit poste, permettra au salarié ayant le plus d'ancienneté et occupant déjà un poste dans cette fonction de choisir en premier lieu ses heures de travail.

Mutation temporaire

1. L'Employeur peut muter un salarié à un poste temporairement vacant et ce, sans tenir compte de l'ancienneté à la condition:
 - a) que ce soit pour remplacer un salarié absent pour cause de maladie ou d'accident;
 - b) ou que ce soit pour permettre à l'Employeur de compléter l'entraînement du remplaçant d'un salarié de la section fabrication qui aura obtenu un poste de la section entretien en vertu de 13.08;
 - c) ou que ce soit pour une période qui n'excède par vingt-cinq (25) jours ouvrables dans tous les autres cas.
2. Si le salarié est muté temporairement à un poste qui comporte un taux de salaire supérieure, il reçoit ce taux supérieur pour toutes les heures ainsi travaillées.
3. S'il est muté temporairement à un poste qui comporte un taux de salaire inférieur, il conserve le taux de salaire de son poste régulier précédent pour toutes les heures ainsi travaillées.

13.11
(suite)

4) La formation et l'expérience acquises par un salarié lorsqu'il remplace un autre salarié conformément à l'alinéa 1), ne seront pas invoquées par l'Employeur pour favoriser la candidature de ce salarié à une promotion au poste en question.

5) Nonobstant ce qui précède, les parties conviennent que l'entente intervenue entre elles concernant certains postes hors la période d'usinage et ce, en date du 28 septembre 1972, est reproduite en annexe aux présentes et renouvelée pour la durée de la présente convention.

6) Incapacité physique

Les deux parties peuvent, par entente mutuelle écrite, déroger aux règles d'ancienneté lorsqu'il s'agit de trouver une occupation convenable pour un salarié qui est devenu physiquement incapable d'accomplir le travail requis de son occupation régulière et ce salarié recevra dès lors le salaire de sa nouvelle classification.

13.12

Réception: accès aux autres sections

Nonobstant ce qui précède, tout salarié de la réception peut se porter candidat qu'à un poste déclaré vacant et ce, après avoir complété deux (2) saisons consécutives à la réception.

13.13

Rappel au travail à la suite d'une
mise à pied des permanents

- a) Le rappel au travail des salariés est fait par ordre d'ancienneté à l'inverse de la mise à pied en tenant compte des dispositions de la présente convention collective.

- b) Le rappel est fait par courrier recommandé envoyé à la dernière adresse connue du salarié en question.

13.14

Rappel des saisonniers

Les salariés saisonniers seront rappelés au travail pour les périodes d'usinage suivant l'ordre de leur ancienneté respective sujet aux dispositions de l'article 13.13 a).

Déplacement

Advenant qu'un poste soit rétabli à la suite de son abolition ou à la suite de la suspension temporaire de certaines opérations, le salarié qui l'occupait a droit de la reprendre pourvu que le poste rétabli est substantiellement identique à celui qui a été aboli et pourvu que le salarié soit à un autre poste de l'unité de négociation et qu'il puisse remplir les exigences normales de la tâche. Dans ces cas, l'Employeur n'est pas tenu d'afficher le poste en question.

Salarié temporaire

Un salarié temporaire est un employé qui est utilisé périodiquement par l'Employeur selon ses besoins et qui est embauché comme tel. Il n'a ni le statut de salarié permanent ni le statut de salarié saisonnier.

Toutefois, lorsque le statut d'un salarié temporaire change pour le statut de salarié permanent, ce dernier ne sera pas soumis à la période probatoire prévue à l'article 13.02 b)1.

L'Employeur n'utilisera pas de salariés temporaires dans le but précis de s'exempter, de maintenir ou d'augmenter les effectifs permanents.

14.01

Si des changements techniques ou technologiques ou des abolitions de postes ou de fonctions ou des réductions de personnel dues à des changements de méthodes de travail ou des méthodes d'opération surviennent et ont pour effet de déplacer un salarié de poste, celui-ci a droit d'exercer son ancienneté, conformément aux dispositions des présentes (déplacements et mises à pied des permanents). Toutefois, le salarié en question conserve le taux de salaire de son occupation précédente et bénéficie de cinquante pour-cent (50%) de toutes les augmentations de salaire prévues pour sa nouvelle classification par cette convention jusqu'à ce que son taux de salaire personnel corresponde au taux prévu par l'échelle de salaire pour sa nouvelle occupation. Cette disposition s'applique uniquement à un salarié permanent ayant deux (2) années ou plus d'ancienneté.

ARTICLE 15

CHARGES PUBLIQUES

15.01

Le salarié permanent qui est candidat à une fonction de charge publique, a le droit, après en avoir informé son supérieur immédiat dans un délai de cinq (5) jours, de s'absenter de son travail sans rémunération si son absence est nécessaire pour les fins de sa candidature ou pour accomplir les devoirs de sa charge. Toutefois, le délai ne pourra être exigé dans des cas de force majeure.

16.01

Heures normales de travail pour les
salariés d'équipe

Les heures normales de travail pour les
salariés d'équipe sont les suivantes:

- a) pour les salariés travaillant selon un régime de quatre (4) équipes alternantes, les heures de travail seront réparties par périodes de huit (8) heures suivant la cédule de travail reproduite à l'Annexe "D" faisant partie intégrante des présentes. Cette cédule représente pour les salariés ainsi affectés une moyenne hebdomadaire de travail de quarante-deux (42) heures sur une période de quatre (4) semaines ou cent soixante-huit (168) heures par période de quatre (4) semaines, soit trois (3) semaines de quarante (40) heures et une semaine de quarante-huit (48) heures.

- b) La journée régulière de travail pour les salariés travaillant selon ce régime est répartie comme suit:
 1. une équipe: 08:00 à 16:00;
 2. une équipe: 16:00 à 24:00;
 3. une équipe: 00:01 à 08:00.

- c) L'alternance des équipes se fait selon la cédule tel qu'apparaissant à l'Annexe "D" des présentes.

16.02

Heures normales de travail pour les
saisonniers de la réception et de
l'expédition de la pulpe

- a) La journée régulière de travail pour les salariés préposés à la réception des betteraves comprendra au maximum huit (8) heures par jour du lundi au samedi inclusivement.
- b) Cependant, l'Employeur se réserve le droit de réduire les heures de travail de la journée ou de la semaine suivant les besoins du moment. Toutefois, tout salarié qui, n'ayant pas été averti, se rend à son travail et qui est renvoyé dû aux circonstances, recevra une rémunération équivalente à trois (3) heures de travail.
- c) La journée régulière de travail pour les salariés préposés à l'expédition de la pulpe comprendra au maximum huit (8) heures par jour du lundi au vendredi inclusivement.
- d) Indépendamment des heures effectivement travaillées, le taux de salaire et demi ne s'appliquera qu'après huit (8) heures de travail au cours d'une même journée.

Heures normales de travail pour les
salariés de jour

a) Durant la période d'usinage, la semaine normale de travail pour les salariés de jour sera de quarante (40) heures:

de 08:00 à 12:00;

de 12:30 à 16:30.

b) Cependant, la journée normale de travail des camionneurs et des aides peut, à la demande de l'Employeur, débuter plus tôt jusqu'à concurrence d'une (1) heure. Cette heure sera rémunérée au taux de salaire et demi.

c) Le salarié de jour aura droit à une demi-heure (½) pour prendre son repas entre midi et midi trente (12:00 et 12:30). Cependant, il est convenu que la période de repas pour les camionneurs et leurs aides peut se situer entre onze heures trente et treize heures trente (11:30 et 13:30).

d) L'Employeur accordera aux salariés de jour cinq (5) minutes avant la période de leur repas et dix (10) minutes à la fin de leur journée de travail pour leur permettre de se laver.

16.04

Période de repas

Les salariés travaillant selon un régime d'équipe et les salariés saisonniers préposés à la réception des betteraves et à l'expédition de la pulpe bénéficieront d'une période de trente (30) minutes pour prendre leur repas à un moment déterminé par l'Employeur pourvu qu'ils soient aptes en tout temps à reprendre immédiatement leur poste au besoin.

Heures supplémentaires

- a) Tout travail requis par l'Employeur et exécuté par un salarié assujetti à la présente convention en dehors des heures normales quotidiennes ou hebdomadaires, doit être rémunéré au taux de salaire et demi.
- b) Nonobstant le paragraphe a) qui précède il est convenu que si un régime d'équipes est institué pour les salariés actuellement de jour, le taux de salaire et demi ne s'appliquera qu'après huit (8) heures de travail au cours d'une même journée.
- c) Le salarié qui est requis la journée même de travailler en surtemps après sa journée normale de travail aura droit à un repas fourni par l'Employeur à la condition:
1. que ce temps supplémentaire intervienne durant une période normale de repas, et,
 2. qu'il ait travaillé au moins deux (2) heures et plus à temps supplémentaire.

Le salarié, qui, à la demande de l'Employeur, doit faire deux (2) quarts consécutifs de travail aura droit à un repas payé pour son deuxième (2ième) quart de travail.

La présente disposition ne s'applique pas si des salariés échangent entre eux des quarts de travail.

16.06

Permutation entre équipes

Par exception à l'article 16.05 a), le temps travaillé en dehors des heures normales ou de la journée doit être rémunéré à temps simple lorsque des salariés d'équipes, avec le consentement de leur contremaître, échangent des périodes de travail faisant partie de leur horaire régulier de travail.

16.07

Période d'usinage

La période d'usinage est considérée comme commençant quarante-huit (48) heures avant le début du coupage des betteraves, à l'exception des salariés préposés à des travaux de réparation et d'entretien où la période est considérée comme commençant vingt-quatre (24) heures avant le début du coupage, et comme se terminant vingt-quatre (24) heures après la dernière cuite à l'exception des salariés préposés aux chaudières à vapeur où la période est considérée comme se terminant soixante-douze (72) heures après la dernière cuite.

ARTICLE 17

HEURES DE TRAVAIL HORS PERIODE D'USINAGE

17.01

Heures normales de travail

- a) La semaine normale et régulière de travail sera de quarante (40) heures pour tous les salariés à l'exception des gardiens dont la semaine normale et régulière représentera sur une période de trois (3) semaines une moyenne de quarante et une heure et cinq sixième (41 5/6).
- b) Sauf pour les gardiens, la journée régulière de travail sera répartie comme suit:
du lundi au vendredi inclusivement:
- 08:00 à 12:00;
12:30 à 16:30.

Cependant, la journée régulière de travail des camionneurs et des aides, peut, à la demande de l'Employeur, débuter plus tôt jusqu'à concurrence d'une (1) heure. Ce travail effectué avant 08:00 heures sera rémunéré au taux de salaire et demi. Le salarié aura droit à une demi-heure (½) pour prendre son repas entre midi et midi trente (12:00 et 12:30). Cependant, il est convenu que la période de repas pour les camionneurs et leurs aides peut se situer entre onze heures trente et treize heures trente (11:30 et 13:30).

17.01
(suite)

- c) L'Employeur accordera aux salariés cinq (5) minutes avant la période de leur repas et dix (10) minutes à la fin de leur journée de travail pour leur permettre de se laver.

- d) Hors la période d'usinage, l'Employeur accordera aux salariés une période de repos de dix (10) minutes à être prise le plus près possible du milieu de la demi-journée (½) de travail à un moment à être fixé par lui après discussion avec les représentants syndicaux.

Distribution d'heures supplémentaires

L'Employeur distribuera le surtemps de manière aussi équitable que pratique parmi les salariés normalement assignés au genre de travail impliqué. En autant que ceux-ci soient disponibles sans délai et compétents, l'Employeur ne confiera pas en surtemps aux contremaîtres l'exécution d'un travail manuel. Ceci ne doit pas être interprété de telle sorte qu'il empêche les contremaîtres d'aider occasionnellement les salariés dans l'exécution de leur travail.

17.03

Travail des représentants de l'Employeur

Aucun salarié de l'Employeur non régi par cette convention n'a le droit d'effectuer un travail qui relève normalement d'un salarié régi, sauf dans les cas suivants:

- a) urgence;
- b) où il n'y a pas de salarié compétent et disponible;
- c) pour aider occasionnellement les salariés dans l'exécution de leur travail lorsque ça s'impose;
- d) pour apprendre le travail requis à un salarié à l'entraînement.

Heures supplémentaires

- a) Tout travail requis par l'Employeur et exécuté par un salarié assujetti à la présente convention en dehors des heures régulières journalières ou hebdomadaires doit être rémunéré au taux de salaire et demi. Cependant, le dimanche, il est rémunéré au taux de salaire double.

- b) Nonobstant le paragraphe a) qui précède, il est convenu que si un régime d'équipes est institué, le taux de salaire et demi ne s'appliquera qu'après huit (8) heures de travail au cours d'une même journée.

- c) Le salarié qui est requis la journée même de travailler en surtemps après sa journée normale de travail aura droit à un repas fourni par l'Employeur à la condition:
 1. que ce temps supplémentaire intervienne durant une période normale de repas, et;

 2. qu'il ait travaillé au moins deux (2) heures et plus à temps supplémentaire.

Le salarié, qui, à la demande de l'Employeur doit faire deux (2) quarts consécutifs de travail aura droit à un repas payé pour son deuxième (2ième) quart de travail.

La présente disposition ne s'applique pas si des salariés échangent entre eux des quarts de travail.

ARTICLE 18

JOURS FERIES PAYES

18.01

Jours fériés payés

a) Les jours suivants sont des jours fériés et chômés sans perte de salaire pour les salariés permanents visés:

- le Vendredi Saint;
- le Lundi de Pâques;
- le premier vendredi de mai;
- le jour de la fête de Dollard;
- la Fête Nationale des Québécois;
- la Fête du Canada;
- la Fête du Travail;

et six (6) congés mobiles qui seront fixés par l'Employeur après consultation avec le Syndicat.

b) Les jours décrits à l'alinéa a) doivent être considérés comme des journées de congé chômées et garanties. Lorsque le jour chômé tombe durant les jours de repos hebdomadaires, ce jour chômé sera reporté à la première journée ouvrable suivant les jours de congé hebdomadaires.

c) Pour tout travail autorisé et exécuté durant l'un des jours fériés et payés énumérés au présent article, le salarié recevra une fois et demi (1½) le taux de son salaire régulier et ce, sans égard à la paye de congé à laquelle il peut avoir droit, à l'exception des gardiens, dont le travail sera rémunéré à temps simple.

18.01
(suite)

- d) Pour avoir droit à la paye de jour férié, le salarié doit travailler la journée de travail qui précède immédiatement et la journée de travail qui suit immédiatement le jour férié chômé et payé, à moins qu'il s'agisse d'une absence autorisée ou à moins que le salarié puisse établir un motif sérieux d'absence que l'Employeur accepte, et, s'il y a lieu, se présenter au travail le jour férié chômé s'il en a été requis.

- e) Tout travail exécuté le Jour de l'An ou le Jour de Noël sera rémunéré à taux double du salaire régulier du salarié.

- f) Pour chaque jour férié payé énuméré au présent article, le salarié recevra le salaire qu'il aurait effectivement gagné s'il avait travaillé l'équivalent d'une journée normale de travail, à l'exception des gardiens pour qui la période de congé représentera huit (8) heures de travail à temps simple.

ARTICLE 19

CONGES SOCIAUX

19.01

Congés sociaux

a) Le salarié a droit, sur demande à son supérieur immédiat ou à défaut à tout autre représentant de l'Employeur, à un permis d'absence pour les fins et périodes de temps suivantes:

1. son mariage: sept (7) jours consécutifs dont le jour du mariage;
2. le mariage de ses père, mère, fils, fille, frère ou soeur: le jour du mariage;
3. naissance d'un enfant: jour de la naissance ou du baptême;
4. adoption d'un enfant: jour de l'adoption ou du baptême;
5. décès de son conjoint: sept (7) jours consécutifs dont le jour des funérailles;
6. décès de ses père, mère, fils, fille, frère, soeur, ainsi que beau-père ou belle-mère: trois (3) jours consécutifs;
7. décès de ses beau-frère, belle-soeur, gendre, bru, grand-père, grand-mère: jour des funérailles;

19.01
(suite)

8. lorsqu'il change le lieu de son domicile: une (1) journée de déménagement; cependant, un salarié n'a pas droit de ce chef à plus d'une (1) journée de congé par année contractuelle.

- b) Si l'un des jours octroyés en vertu de l'alinéa a) coïncide avec une journée régulière de travail du salarié visé, celui-ci ne subit aucune perte de salaire.
- c) Si le salarié assiste aux funérailles et si celles-ci ont lieu à plus de deux cents quarante (240) kilomètres de son lieu de résidence, celui-ci a droit à une (1) journée additionnelle chômée et payée.

Juré ou témoin

- a) Le salarié qui est appelé à agir comme juré ou à comparaître comme témoin dans une cause où il n'est pas l'une des parties, exception faite pour les cas d'arbitrage, recevra son salaire à taux simple sauf à déduire dudit salaire ce qu'il perçoit à titre de juré ou témoin.

- b) Sauf dans les cas d'arbitrage, le salarié qui est appelé à comparaître dans une cause civile où il est l'une des parties, survenue dans l'exercice de ses fonctions, ne subit de ce fait aucune perte de salaire.

ARTICLE 20

VACANCES ANNUELLES PAYEES

20.01

Vacances annuelles

- a) Tout salarié permanent qui n'a pas complété douze (12) mois de service continu a droit à une (1) journée de vacances payées par mois de service continu jusqu'à concurrence de deux (2) semaines.
- b) Tout salarié qui a plus de douze (12) mois mais moins de deux (2) ans de service continu a droit à deux (2) semaines de vacances par année.
- c) Tout salarié qui a complété deux (2) ans mais moins de dix (10) ans de service continu a droit à trois (3) semaines de vacances par année.
- d) Tout salarié qui a complété dix (10) ans mais moins de vingt (20) ans de service continu a droit à quatre (4) semaines de vacances par année prises consécutivement.
- e) Tout salarié qui a complété vingt (20) ans de service continu et plus a droit à cinq (5) semaines de vacances par année
- f) Pour fins de calcul des vacances, le service continu d'un salarié s'établit au 31 juillet de chaque année.

20.01
(suite)

- g) Tout salarié qui a droit à plus de quatre (4) semaines de vacances par année, doit prendre ses premières quatre (4) semaines en même temps, et l'excédent de ces quatre (4) semaines, entre la fin de la période d'usinage et le 1er mai, le tout suivant l'ancienneté.

20.02

Minimum de vacances

Les bénéfices sociaux et la paye de vacances auxquels les salariés saisonniers auront droit seront établies en multipliant leur salaire gagné au cours d'une (1) saison par huit pour-cent (8%).

20.03

Paye de vacances

La paye de vacances est versée aux salariés avant leur départ pour les vacances et est établie en multipliant par quarante (40) le taux horaire régulier du salarié pour chaque semaine de vacances auxquelles il a droit.

Période de vacances

- a) La période de vacances se situe entre le 1er juillet et le 15 août.

- b) Cependant, les salariés préposés à l'expédition des produits, les camionneurs, un électricien et un mécanicien d'automobiles, auront selon leur ordre d'ancienneté, une période de vacances comprise entre les mois de juin, juillet, août et septembre.

20.05

Vacances des gardiens

Les gardiens prendront leurs vacances alternativement en tout temps de l'année sauf en période d'usinage.

ARTICLE 21

SALAIRES

21.01

Rémunération

Sauf dans les cas prévus à 21.06, tout salarié régi par cette convention est rémunéré selon le taux horaire prévu pour sa classification. L'Annexe "B" énumère les taux horaires prévu pour sa classification. L'Annexe "B" énumère les taux horaires et les classifications et fait partie intégrante de cette convention.

21.02

Prime d'équipe

A compter de la date de la signature de la présente, sauf pour le gardien, un salarié dont la moitié ou plus de son horaire normal se situe entre 18:00 et 08:00 a droit, pour chaque heure effectivement travaillée, à une prime de vingt-trois cents (23¢) l'heure à la condition que le travail effectué ne soit pas rémunéré au taux de surtemps.

21.03

Jour de Paye

Le salaire gagné par tout salarié est normalement versé à tous les deux (2) jeudis par chèque. Si le jour de paye coïncide avec un jour chômé, la paye a lieu normalement le lendemain. Si le lendemain est également un jour chômé, alors la paye est normalement versée le mercredi.

21.04

Garantie quotidienne

Tout salarié qui se rapporte au travail selon son horaire régulier et pour lequel aucun travail n'est disponible, recevra une rémunération équivalente à trois (3) heures de travail à son taux normal, sauf s'il avait été prévenu de ne pas se rapporter au travail.

Tout salarié rappelé de chez lui pour exécuter un travail en dehors de sa journée normale de travail, recevra un minimum de trois (3) heures, rémunérées au taux de salaire et demi à moins que le travail qu'il accomplit ne précède ou ne suive immédiatement sa période régulière de travail. Le salarié appelé à travailler en surtemps, à la fin de sa journée normale de travail et qui, selon entente avec son contremaître, va chez lui avant d'exécuter ce travail, ne sera pas considéré comme rappelé de chez lui.

Rappel, au sens du présent article signifie tout déplacement à la demande de l'Employeur et alors qu'il a quitté les lieux de son travail pour pallier à une situation d'urgence.

Ce terme ne s'applique pas au salarié avisé la veille de reprendre plus tôt son quart de travail.

21.06

Taux de salaire

Exceptionnellement, la classification régulière d'un salarié permanent soit du groupe I ou soit de la section fabrication du groupe II durant la période d'usinage détermine son taux horaire hors la période d'usinage sauf dans les cas prévus aux articles 13.06, 13.08 et 13.11.

Modification des responsabilités d'un
salarié et création de nouvelles
classifications

- a) Si une modification dans le procédé de fabrication ou dans l'équipement utilisé entraîne une modification majeure dans les responsabilités d'une classification, ou la création d'une nouvelle classification, l'Employeur convient de réviser le taux horaire prévu pour cette classification à l'intérieur de l'éventail des taux de salaire apparaissant à l'Annexe "B". De la même manière, l'Employeur déterminera le taux horaire de toute nouvelle classification.

- b) Si le taux révisé ou le nouveau taux est refusé, alors le cas pourra être soumis conformément à la procédure des griefs. Dans sa décision, l'arbitre peut fixer le taux de salaire; toutefois, il doit tenir compte de l'échelle en vigueur.

ARTICLE 22

VEHICULES

22.01

Véhicules

Le salarié qui utilise son propre véhicule-moteur au service de l'Employeur doit être autorisé par écrit par ce dernier et alors le kilométrage fait est payé à raison de vingt et un cents (21¢) du kilomètre ou selon la politique de la Compagnie pour ses cadres.

22.02

Barème de dépenses

Lorsque les camionneurs avec leur aides, s'il y a lieu, doivent se déplacer à l'extérieur de la localité où est située l'usine, s'ils doivent prendre leur repas et loger à l'extérieur parce qu'il leur est impossible de revenir à l'usine à un temps convenable, pourront réclamer le remboursement pour leur repas et leur coucher ou selon la politique de la compagnie pour ses cadres:

- a) déjeuner: \$ 4.00
- b) dîner : \$ 8.00
- c) souper : \$ 8.00
- d) coucher : \$18.00

22.03

Outils - Hommes de métier

Les hommes de métier continueront, comme le passé, à fournir les outils usuels de leur métier. Sur preuve de bris ou de perte, l'Employeur maintiendra sa politique de remplacer ces outils usuels dans les quinze (15) jours de la déclaration de perte.

22.04

Vêtements de travail

- a) L'Employeur fournira aux soudeurs et aux aides-soudeurs permanents trois (3) chemises et trois (3) pantalons par année.

- b) Pour les salariés affectés aux travaux de peinture au fusil, l'Employeur fournira un couvre-tout par année.

- c) L'Employeur remplace les verres que les salariés brisent ou endommagent dans l'exécution de leurs fonctions.

ARTICLE 23

ASSURANCES

23.01

L'Employeur et le Syndicat conviennent de maintenir en vigueur pour les salariés permanents le régime d'assurance collective comportant un plan d'assurance-maladie, un plan d'assurance-vie et un plan d'assurance-salaire-invalidité, le tout selon les conditions énoncées au présent article.

23.02

Adhésion facultative

L'adhésion au régime d'assurance est
facultative.

- a) Sujet aux dispositions des polices maîtresse, les plans actuels d'assurance-vie et d'assurance-maladie seront maintenus.
- b) Le coût de la prime du plan d'assurance-vie et d'assurance-maladie sera défrayé à soixante-quinze pour-cent (75%) par l'Employeur et de vingt-cinq pour-cent (25%) par le salarié permanent.
- c) L'Employeur facilitera au salarié qui prend sa retraite la possibilité de négocier avec l'assureur la continuation de son assurance-vie à la condition toutefois qu'il en défraie la prime.

23.04

Assurance-salaire-invalidité

- a) Le plan actuel d'assurance-salaire-invalidité est maintenu et assure au salarié permanent le paiement d'une indemnité hebdomadaire dès la troisième (3ième) journée de maladie.

- b) Le coût de la prime du plan d'assurance-salaire-invalidité sera défrayé entièrement par l'Employeur.

23.05

Modification au plan d'assurance-vie
et d'assurance-maladie

Toute modification au plan d'assurance-
groupe doit être convenue entre l'Employeur
et le Syndicat.

23.06

Prime

L'Employeur retiendra du salaire du salarié assuré, la partie de la prime payable par le salarié et remettra cette somme ainsi que sa participation à la Compagnie d'assurance.

ARTICLE 24

JOURNEES DE MALADIE

24.01

- a) L'Employeur convient de payer à tout salarié permanent proportionnellement au nombre de mois de service quatre (4) jours de maladie par année contractuelle.
- b) Les congés maladies seront versés au fur et à mesure que le salarié sera dans l'obligation de les utiliser. La partie non utilisée lui sera versée à la fin de chaque année contractuelle.
- c) A compter du 1er avril 1983, le nombre de jours de maladie prévu en a) sera porté de quatre (4) à cinq (5).
- d) A compter du 1er avril 1985, le nombre de jours de maladie prévu en a) sera porté de cinq (5) à six (6).

ARTICLE 25

REGIME DE RETRAITE

25.01

Les salariés permanents de la R.S.Q. sont assujettis au Régime de Retraite des Fonctionnaires (R.R.F.) (Chap. XII des Statuts Refondus de 1964), ou au Régime de Retraite des Employés du Gouvernement et des Organismes Public (R.R.E.G.O.P.) (Chap. XII des Lois de 1973), le tout conformément aux dispositions de ces lois.

ARTICLE 26

INDEXATION

26.01

Pour tenir compte de l'augmentation du coût de la vie, l'Employeur ajuste, le cas échéant, les échelles de traitement, selon la formule d'indexation prévue ci-dessous.

26.02

La formule est basée sur l'augmentation de l'indice des prix à la consommation pour le Canada publié par Statistique-Canada. L'augmentation annuelle de l'indice des prix à la consommation (I.P.C.) pour la période de douze (12) mois se terminant le 31 mars d'une année et calculée de la façon suivante:

$$\frac{\text{IPC du mois de mars de l'année en cours} - \text{IPC du mois de mars de l'année précédente}}{\text{IPC du mois de mars de l'année précédente}} \times 100$$

Lorsque, dans le quotient obtenu, le point décimal est suivi de trois (3) chiffres, ou bien le troisième tombe s'il est inférieur à cinq, ou bien le deuxième est arrondi à l'unité supérieure et le troisième tombe si celui-ci est égal ou supérieur à cinq.

PERIODE 1982 - 1983

Tout excédent de l'augmentation du coût de la vie supérieur à huit pour-cent (8%) tel qu'établi à 26.02 du présent article sera rajusté au salaire pour la période se terminant à la période de référence soit du 1er avril d'une année au 31 mars de l'année subséquente et rajouté au taux en vigueur à la fin de la période de référence sans rétroactivité pour l'année écoulée.

Exemple:

<u>CATEGORIE I</u>	<u>Taux 1/4/82</u>
	\$ 5.38

Augmentation de l'indice de 1% au-dessus de 8% (plancher).

Taux rajusté (sur lequel est ajoutée l'augmentation)

31/3/83: \$ 5.43

Tout excédent de l'augmentation du coût de la vie supérieur à six pour-cent (6%) tel qu'établi à 26.02 du présent article sera rajusté au salaire pour la période se terminant à la période de référence soit du 1er avril d'une année au 31 mars de l'année subséquente et rajouté au taux en vigueur à la fin de la période de référence sans rétroactivité pour l'année écoulée.

ARTICLE 27

DUREE DE LA CONVENTION

27.01

La présente convention collective prend effet le jour de sa signature pour se terminer le 30 juin 1985.

Elle continuera par ailleurs d'être en vigueur après cette date et ce tant que l'une ou l'autre des parties n'aura pas exercé son droit de grève ou de lock-out conformément aux dispositions du Code du Travail du Québec.

27.02

Seuls les salaires sont rétroactifs au
1er avril 1982.

Cette rétroactivité sera calculée sur
les heures régulières payées depuis le
1er avril 1982 jusqu'à la date de la
signature des présentes et ce, pour tous
les salariés ayant travaillé pour la
Compagnie à partir du 1er avril 1982.

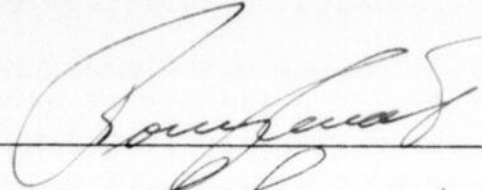
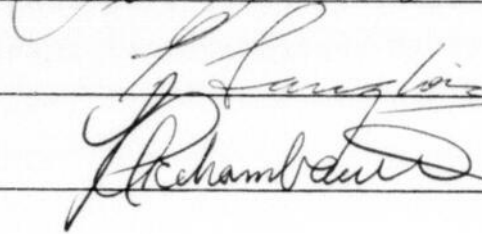
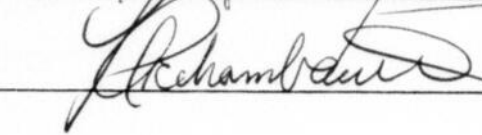
Cette rétroactivité sera payable dans
les trente (30) jours de la signature.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé
à Montréal, ce 21^{ème} jour du mois
d'octobre 1982.

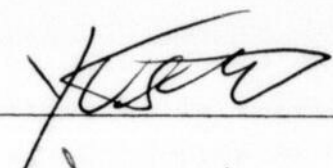
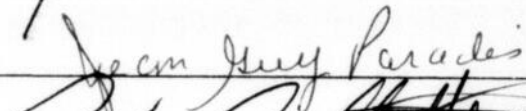
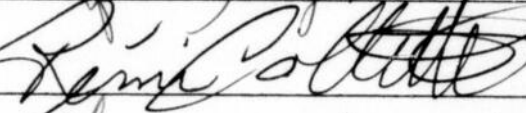
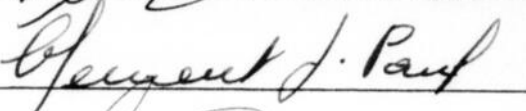
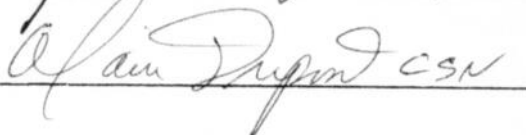
RAFFINERIE DE SUCRE DU QUEBEC

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE
LA RAFFINERIE DE SUCRE DU
QUEBEC (C.S.N.)

Par:

Par:

A N N E X E " A "

AUTORISATION DE RETENUE SYNDICALE

Je,, salarié de
la Raffinerie de Sucre du Québec, donne par les présentes à l'Em-
ployeur l'autorisation et l'instruction de prélever sur mes gains:

1. Mon droit d'entrée.
2. A toutes les deux semaines, l'équivalent de la
cotisation syndicale fixée par le Syndicat.

J'autorise de plus l'Employeur à verser les sommes ainsi
déduites au Trésorier du Syndicat.

Cette autorisation est valable pour la durée de la conven-
tion mais peut être révoquée entre le soixantième et le trentième
jour précédant la terminaison de la convention collective de travail.

Témoin

Signature du salarié.

Mont St-Hilaire, ce ième jour du mois de 198 .

Dossier: M-1575-03

ENTENTE: Protocole de retour au travail

ENTENTE: Aides Mécaniciens

ENTENTE: Taux de Salaire des chefs de Quart -Categorie 20

ENTENTE: Assurance Collectives

ENTENTE: Concernant certains postes hors la période
d'usinage et le salaire y attaché

ENTENTE: Local syndical

82-12-07

1575-02 et 03

PROTCOLE DE RETOUR AU TRAVAIL

1 convention
6 ententes

3727

Les parties aux présentes conviennent de ce qui suit afin d'assurer un retour au travail ordonné pour tous les salariés en grève depuis le 8 octobre 1982.

1. Le retour au travail de tous les salariés s'effectuera le 22 octobre 1982 à 00 h 01 suivant les quarts de travail auxquels ils sont normalement affectés;
2. Les dispositions de la convention collective s'appliqueront dès la signature et prévaudront pour toute interprétation en ce qui a trait à la reprise du travail; (art. 21.06)
3. Les parties conviennent qu'ils n'exerceront aucune reprisaille ni de part et d'autres;
4. Les parties renoncent également à toute poursuite judiciaire et relevant de la grève;
5. Les salariés qui étaient au service de l'Employeur le 8 octobre 1982 conservent leur ancienneté pour toutes les fins de la convention collective, laquelle s'est accumulée tout comme si le conflit n'avait pas eu lieu;
6. Tous les régimes d'assurance-groupe sont maintenus durant la grève et la convention collective s'appliquera par la suite;
7. L'Employeur fera le rappel au travail par téléphone dès le 20 octobre et confirmé par télégramme à tous les salariés à leurs dernières adresses connues;

8. Congés annuels (vacances)

Un employé qui n'a pas pris ses congés annuels conserve son droit au régime de congés annuels tout comme s'il n'y avait pas eu de conflit.

Tout employé peut renoncer à la prise de ses congés annuels au retour au travail.

La paie de congés annuels due à un employé pendant le conflit ou due à un employé qui renonce à la prise de ses congés annuels sera versée à l'employé par l'Employeur au plus tard le 30ième jour civil suivant la date du retour au travail;

9. La convention collective sera imprimée en format réduit par l'Employeur dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la signature de la convention; (le tout au frais de l'Employeur)
10. Tout employé qui ne peut pas reprendre son emploi habituel à la date du retour au travail pour un motif prévu par la nouvelle convention collective ou pour un motif raisonnable non prévu par cette convention peut reprendre le travail à l'expiration de son absence à la condition que celle-ci ne dépasse pas 72 heures du retour au travail prévu à la présente entente;
11. Aucun employé ne perd son droit de réintégrer son emploi habituel du fait que l'Employeur ne réussit pas à communiquer avec lui personnellement pour lui faire part du rappel.

L'Employeur convient de transmettre au Syndicat les noms des employés avec lesquels il n'a pas pu communiquer. De son côté, le Syndicat tentera de rejoindre ces personnes et informera l'Employeur des résultats de ses démarches;

12. L'Employeur accepte de procéder à l'arbitrage concernant le grief de coupure de temps du 1er octobre 1982;

13. Les salariés qui ont reçus un avis de cessation d'emploi le 8 octobre 1982 seront rappelé au travail suivant la procédure prévue aux présentes.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 21^e ième jour du mois de *octobre* 1982.

RAFFINERIE DE SUCRE DU QUEBEC

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE
LA RAFFINERIE DE SUCRE (C.S.N.)

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

L E T T R E D ' E N T E N T E

SUJET: AIDES MECANICIENS

Il est entendu que les aides-mécaniciens après un (1) an de service à ce titre pour l'Employeur seront classifiés mécaniciens 2ième classe et recevront le taux de salaire attaché à cette fonction.

Signée ce 21 ième jour du mois de *octobre* 1982.

RAFFINERIE DE SUCRE DU QUEBEC

SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES
DE LA RAFFINERIE DE SUCRE (C.S.N.)

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

Jean Guy Paradis

Clement J. Paré

[Signature]

Clair Dupont C.S.N.

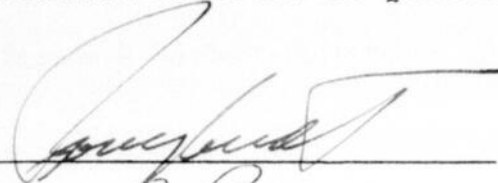
LETTRE D'ENTENTE

SUJET: TAUX DE SALAIRE DES CHEFS
DE QUART - CATEGORIE 20

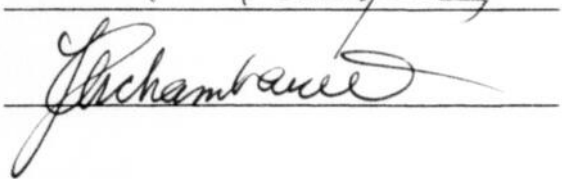
Les parties s'entendent pour reconduire la Lettre d'Entente concernant le "taux de salaire des chefs de quart - catégorie 20", laquelle a été signée le 26 janvier 1978 et dont une copie se retrouve ci-jointe à la présente.

Signée ce 21 ième jour du mois de *octobre* 1982.

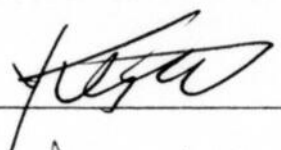
RAFFINERIE DE SUCRE DU QUEBEC



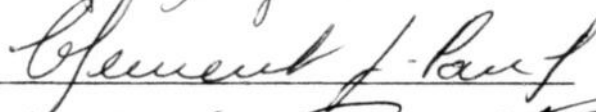
P. Langlois




SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES
DE LA RAFFINERIE DE SUCRE (C.S.N.)



Jean-Jacques Paradis





Alain Dupont CSN

RAFFINERIE DE SUCRE DE QUEBEC

LETTRE D'ENTENTE

SUJET : Taux de salaire des chefs de quart - catégorie 20

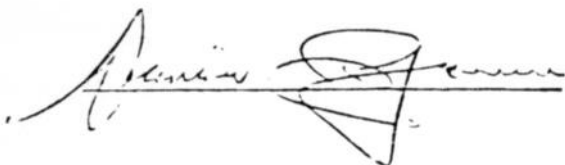
Pour faire suite à l'entente verbale intervenue entre le Syndicat des employés de la Raffinerie de Sucre (C.S.N.) et la Direction de la Raffinerie de Sucre de Québec, en date du 20 décembre 1977, il est entendu que le taux de salaire des chefs de quart sera le suivant: "Le taux de salaire des chefs d'équipe section betteraves plus un montant de cinquante sous (\$0.50)". Ce taux est effectif à partir du 24 janvier 1978.

De plus, en vertu de cette entente, il est également convenu que la différence entre le taux des chefs d'équipe section betteraves et le taux des chefs de quart sera maintenu à cinquante sous (\$0.50).

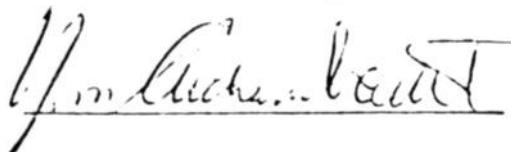
Signée à Mont-St-Hilaire ce vingt-troisième jour de janvier 1978.

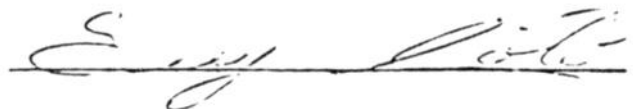
RAFFINERIE DE SUCRE DE QUEBEC

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE LA
RAFFINERIE DE SUCRE DE QUEBEC (C.S.N.)









LETTRE D'ENTENTE

SUJET: ASSURANCES COLLECTIVES

Les parties, signataires des présentes, s'entendent sur ce qui suit:

1. Un comité conjoint (Employeur-Syndicat) sera formé dans les soixante (60) jours de la signature de la convention collective.
2. Composition: deux (2) représentants de l'Employeur et deux (2) représentants du Syndicat.
3. Mandat: étudier les polices d'assurances collectives actuellement en vigueur et pertinentes aux parties signataires dans le but d'évaluer la meilleure protection possible au même coût payé actuellement par l'Employeur.

Les polices d'assurances actuelles ou celles que décidera de prendre le comité seront détenues conjointement par l'Employeur et le Syndicat.

4. Le comité déterminera la fréquence de ses rencontres mais la première rencontre devra avoir lieu dans les soixante (60) jours de la signature de la présente entente.

LETTRE D'ENTENTE

SUJET: ASSURANCES COLLECTIVES

SIGNEE à *22* ce jour du mois de *octobre* 1982.

RAFFINERIE DE SUCRE DU QUEBEC

SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES
DE LA RAFFINERIE DE SUCRE (C.S.N.)

[Signature]

L. Lamy

[Signature]

[Signature]

Jean Guy Paradis

Clement J. Paul

[Signature]

[Signature]

L E T T R E D ' E N T E N T E

SUJET: CONCERNANT CERTAINS POSTES
HORS LA PERIODE D'USINAGE
ET LE SALAIRE Y ATTACHE

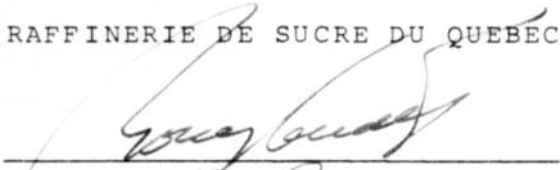
Durant la période hors usinage, si un salarié permanent doit être muté à un poste autre que celui qu'il occupait durant la période d'usinage, et que durant la période hors usinage de l'année précédente il occupait un des postes suivants, à savoir: mécanicien de véhicules-automobiles, soudeur lière classe, soudeur 2ième classe, mécanicien lière classe, mécanicien 2ième classe, aide-soudeur, aide-mécanicien, préposé à l'entretien des valves, opérateur bélière mécanique, il peut dès que le poste est activé le réintégrer automatiquement.

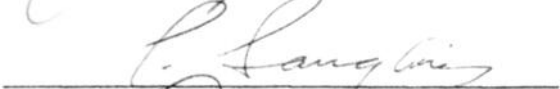
Si le salarié est muté à un poste qui comporte un taux de salaire supérieur, il reçoit ce taux supérieur pour toutes les heures ainsi travaillées de même que pour les jours fériés survenant pendant que le poste est activé. Les vacances seront toutefois payées au taux de salaire de base.

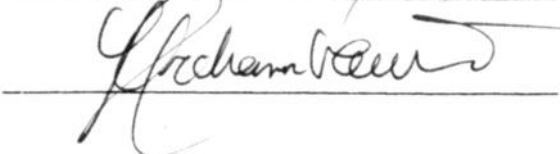
Il est entendu que le salarié permanent, doit dès le début de la période d'usinage, réintégrer son poste régulier, c'est-à-dire celui qu'il occupait durant la période d'usinage de l'année précédente.

Signée ce 21 ième jour du mois de *octobre* 1982.

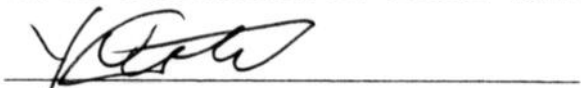
RAFFINERIE DE SUCRE DU QUEBEC

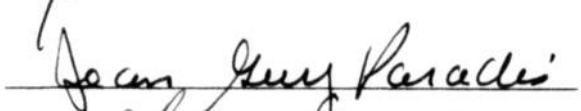









SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES
DE LA RAFFINERIE DE SUCRE (C.S.N.)




Jean Guy Paradis





Clair Dupont CSN

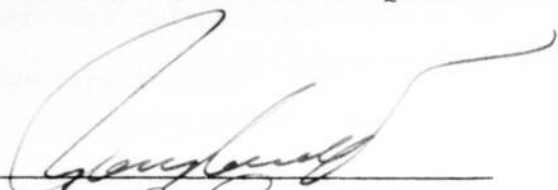
LETTRE D'ENTENTE

SUJET: LOCAL SYNDICAL

L'Employeur fournira au Syndicat un local, qui ne lui sera pas exclusif, mais qui contiendra un classeur fermant à clef.

Signée ce 21 ième jour du mois de *octobre* 1982.

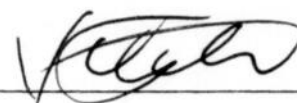
RAFFINERIE DE SUCRE DU QUEBEC



P. Langlois

Rochambeau

SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES
DE LA RAFFINERIE DE SUCRE (C.S.N.)



René Collet

Jean-Jury Paradis

Gérard J.-Paul

Gérard J.-Paul CSN

ANNEXE B

Classification et taux horaire

	<u>Catégorie</u>	01-04-82	01-04-83	01-04-84
			index. + 6%	index. + 6%
		\$	\$	\$
<u>RECEPTION</u>				
Préposé ventilation des betteraves	2	8.25		
Tracteur ventilation	2	8.25		
Préposé tare cuvettes	2	8.25		
Préposé tare sacs	2	8.25		
Préposé classification betteraves	2	8.25		
Préposé échantillons	2	8.25		
Préposé nettoyages et chaînes	2	8.25		
Camionneur échantillons	3	8.67 8.67		
Préposé thermomètres ventilation	3	8.67 8.67		
Préposé tare balance net	3	8.67		
Préposé tare laveuse	3	8.67		
Tareur	3	8.67		
Préposé aux portes, camions	3	8.67		
Préposé aux balances, 2e homme	3	8.67		
Opérateur des empileuses	6	9.12		
Préposé aux balances, 1er homme	6	9.12		
Cher d'équipe, tare	9	9.44		
Chef d'équipe, réception	9	9.44		

82 01 27 10 60

ANNEXE B

Classification et taux horaire

	<u>Catégorie</u>	<u>01-04-82</u>	<u>01-04-83</u>	<u>01-04-84</u>
			index. + 6%	index. + 6%
		\$	\$	\$
<u>FABRICATION</u>				
Ajusteur de couteaux	6	9.12		
Opérateur du diffuseur	6	9.12		
Opérateur, lère carbonatation	6	9.12		
Opérateur, évaporateur	6	9.12		
Opérateur, four à chaux	6	9.12		
Opérateur, machines à comprimer	6	9.12		
Chef d'équipe à l'entraîn. départ. pulpe	6	9.12		
Technicien laboratoire, classe 11	6	9.12		
Chauffeur, séchoir à pulpe	7	9.27		
Chauffeur camion transport betteraves	8	9.36		
Mécanicien machines fixes classe 1V	8	9.36		
Chef d'équipe entrepôt à sucre	8	9.36		
Cuiseur de sucre à l'entraîn. lère saison	9	9.44		
A l'entraîn. section betteraves 2e saison	9	9.44		
Cuiseur de sucre à l'entraîn. 2e saison	11	9.91		
Ass. chef d'équipe à l'entraîn. section bett.	11	9.91		
Technicien laboratoire classe 1	11	9.91		
Opérateur pelle mécanique	11	9.91		
Opérateur chargeur de betteraves	11	9.91		
Assistant chef d'équipe, section betteraves	12	10.50		
Chef d'équipe, département pulpe	12	10.50		

ANNEXE B

Classification et taux horaire

		<u>Catégorie</u>	01-04-82	01-04-83	01-04-84
				index. +	index. +
				6%	6%
			\$	\$	\$
<u>FABRICATION</u>					
Préposé laboratoire échantillons	2		8.25		
Préposé trémie à betteraves	2		8.25		
Préposé filtres presses, section bett.	2		8.25		
Préposé filtres presses, section sucre	2		8.25		
Journalier département pulpe	2		8.25		
Journalier pelle mécanique	2		8.25		
Journalier chaudières à vapeur	2		8.25		
Aide four à chaux	3		8.67		
Aide ajusteur couteaux	3		8.67		
Préposé caniveau	3		8.67		
Préposé, fondoirs et pompes	3		8.67		
Préposé, filtration sirop épais	3		8.67		
Ensacheur entrepôt à sucre	3		8.67		
Pileur, entrepôt à sucre	3		8.67		
Aide à la cuisson du sucre	3		8.67		
Opérateur, lavoir	3		8.67		
A l'entraînement section bett., 1ère saison	5		8.88		
A l'entraînement section sucre	5		8.88		
Aiguiseur de couteaux	6		9.12		
Opérateur des centrifuges	6		9.12		

ANNEXE B

Classification et taux horaire

	<u>Catégorie</u>	01-04-82	01-04-83 index. + 6%	01-04-84 index. + 6%
		\$	\$	\$
<u>FABRICATION</u>				
Chef d'équipe à l'entraîn. sec. sucre	12	10.50		
Mécanicien machines fixes classe 111	13	10.74		
Cuiseur de sucre	15	11.20		
Chef d'équipe section sucre	16	11.38		
Chef d'équipe section betteraves	17	11.76		
Mécanicien machines fixes classe 11	18	11.90		
<u>ENTRETIEN</u>				
Gardien	1	7.73		
Journalier	2	8.25		
Aide camionneur	2	8.25		
Concierge	2	8.25		
Journalier expédition de la pulpe	2	8.25		
Journalier expédition du sucre	2	8.25		
Aide soudeur	4	8.79		
Préposé nettoyage des réchauffeurs à jus	4	8.79		
Aide mécanicien	4	8.79		
Aide magasinier	5	8.88		
Chauffeur, camion, cour	5	8.88		
Vérificateur expédition sucre	6	9.12		

ANNEXE B

Classification et taux horaire

	<u>Catégorie</u>	01-04-82	01-04-83	01-04-84
			index. +	index. +
		\$	6%	6%
			\$	\$
<u>ENTRETIEN</u>				
Vérificateur expédition pulpe	6	9.12		
Graisseur, empileuses	6	9.12		
Graisseur, usine	6	9.12		
Opérateur, locomotive	7	9.27		
Chauffeur de camion, transport	8	9.36		
Opérateur, chargeur, four à chaux	8	9.36		
Opérateur, chargeur, sucre brut	8	9.36		
Opérateur, chariot-élévateur	8	9.36		
Vérificateur, réception, entrepôt sucre (Montréal)	10	9.56		
Mécanicien 2e classe	10	9.56		
Magasinier	11	9.91		
Préposé produits chimiques, cotons et inventaires	11	9.91		
Soudeur, 2e classe	11	9.91		
Menuisier	12	10.50		
Mécanicien véhicules-automobiles	13	10.74		
Machiniste	14	11.01		
Mécanicien, 1ère classe	14	11.01		
Soudeur, 1ère classe	15	11.20		

ANNEXE C

Ancienneté : Groupes et Sections

- GROUPE 1 -

SECTION FABRICATION

Chef d'équipe section sucre
Chef d'équipe section betteraves
Ass. chef d'équipe section betteraves
Chef d'équipe entrain. section sucre
Chef d'équipe département pulpe
Cuiseur de sucre
Cuiseur de sucre entrain. 1ère saison
Cuiseur de sucre entrain. 2e saison
Ass. chef d'équipe entrain. sect. bett.
Entraînement section bett. 2e saison
Opérateur chargeur à betteraves
Mécanicien mach. fixes, classe 11
Opérateur pelle mécanique

SECTION ENTRETIEN

Electricien "C"
Chef électricien A-2
Mécanicien 1ère classe
Mécanicien 2e classe
Soudeur 1ère classe
Soudeur 2e classe
Machiniste
Mécanicien véhicules automobiles
Magasinier
Technicien instrumentation
Menuisier
Chef soudeur
Opérateur chargeur sucre brut
Opérateur chargeur four à chaux

- GROUPE 11 -

SECTION FABRICATION

Entrain. section betteraves 1ère saison
Entraînement section sucre
Chef d'équipe entrain. départ. pulpe

SECTION ENTRETIEN

Gardien
Concierge
Aide-mécanicien
Aide-soudeur
Aide-camionneur
Chauffeur camion cour
Préposé produits chim., cotons & inventai
Opérateur, chariot-élévateur
Vérificateur expédition pulpe
Vérificateur expédition sucre
Chauffeur camion de transport

A N N E X E " D "

CEDULE DES HEURES DE TRAVAIL POUR LES SALARIES TRAVAILLANT EN EQUIPES SUR LA BASE DE
168 HEURES PAR QUATRE SEMAINES

SEMAINE	HEURES	LUNDI	MARDI	MERCREDI	JEUDI	VENDREDI	SAMEDI	DIMANCHE
<u>1 ière</u>	8 à 4	A	A	A	A	A	B	B
	4 à 12	B	B	B	B	C	C	C
	12 à 8	C	C	D	D	D	D	D
	CONGE	D	D	C	C	B	A	A
<u>2 ième</u>	8 à 4	B	B	B	B	B	C	C
	4 à 12	C	C	C	C	D	D	D
	12 à 8	D	D	A	A	A	A	A
	CONGE	A	A	D	D	C	B	B
<u>3 ième</u>	8 à 4	C	C	C	C	C	D	D
	4 à 12	D	D	D	D	A	A	A
	12 à 8	A	A	B	B	B	B	B
	CONGE	B	B	A	A	D	C	C
<u>4 ième</u>	8 à 4	D	D	D	D	D	A	A
	4 à 12	A	A	A	A	B	B	B
	12 à 8	B	B	C	C	C	C	C
	CONGE	C	C	B	B	A	D	D

37275

Dépôt N°:

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 type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-1575-02
Date	Signature 81-04-13	Reception 82-10-27	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Syndicat National des employés de la Raffinerie de Sucre (CSN) 1695 Marguerite Bourgeois St-Hyacinthe, Québec J2S 3M3	<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Raffinerie de Sucre de Québec St-Hilaire Côté Rouville, Québec J3G 4S7

Unité de négociation

Nous demandons 1 original 4 copies au inscrire "Copie Conforme" avec signature a l'encre de l'employeur et du syndicat sur chaque entente Retour 5 ententes.

Région	06-04	Activité	1082(5)	Affiliation	1
---------------	--------------	-----------------	----------------	--------------------	----------

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes

Remarques

DEPOSANT: Fédération du Commerce Inc.
Att: Alain Dupont
1601 Delormier
Montréal, Québec
H2K 4M5

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
<i>Renette Daud</i>	82-11-11

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

RECHERCHE