

A. N° (9368-01)

DÉPÔT

Dépôt N°:

8 5 0 6 1 9 5

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

02374-7

Objet	☐ 1 ^{ère} convention	☒ Renouvellement	☐ Entente	☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-19980-01
Date	Signature 85-05-21	Reception 85-06-14	Durée	Du 85-05-21	Au 87-03-27	Nombre de salariés régis par la convention collective 80

Association	Employeur
☒ Déposant Synd. des Travailleurs en Communication, Electronique, Electricité, Techniciens et Salariés..loc.589 Att.: M. Robert Cadieux 1650 rue Thierry LaSalle, Qué H8N 2K4	☐ Déposant Les Cables Phillips Limitée 1111, boul International St-Jérôme, Qué J7Z 5T6
☐ Déposant, si autre que les parties	Région <u>06-09</u> Activité <u>3380 (5)</u> Affiliation <u>10</u>

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

1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐ 7 ☐ 8 ☐ 9 ☐ 10 ☐ 11 ☐

Voir au verso pour les codes

Remarques				
Pour le commissaire général du travail <table border="1"> <tr> <td>Signature</td> <td>Date</td> </tr> <tr> <td>Pierrette David /sg</td> <td>85-06-28</td> </tr> </table>	Signature	Date	Pierrette David /sg	85-06-28
Signature	Date			
Pierrette David /sg	85-06-28			

Pour renseignements

☐ 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970

☒ 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

2374-7

3141	01	01
ARTICLE	PAGE	

Intention.....	I	1
Etendue de la Convention.....	II	2
Reconnaissance du Syndicat.....	III	3
Droits de la Direction.....	IV	4
Régime Syndical.....	V	5
Représentation Syndicale.....	VI	6
Procédure des Griefs.....	VII	9
Arbitrage.....	VIII	14
Continuité d'Opération.....	IX	16
Ancienneté - Mise à Pied et Rappels.....	X	17
Perte d'Ancienneté.....	XI	23
Absence du Travail.....	XII	25
Salaires.....	XIII	29
Durée de Travail et Heures Supplémentaires.....	XIV	32
Congés Payés.....	XV	36
Vacances.....	XVI	38
Santé et Sécurité.....	XVII	41
Tableau d'Affichage.....	XVIII	47
Responsabilité de la Surveillance.....	XIX	48
Paye de Rappel.....	XX	49
Paye de Présence.....	XXI	50
Pas de Discrimination.....	XXII	51
Renseignements au Syndicat.....	XXIII	52
Désistement.....	XXIV	53
Fermeture de l'Usine.....	XXV	54
Régime de Retraite.....	XXVI	56
Affichage.....	XXVII	59
Employé à la Retraite.....	XXVIII	61
Opérations à quatre équipes.....	XXIX	62
Durée de la Convention.....	XXX	66
Annexes.....		67

B.C.Q.1
MONTREAL
MESSAGER

85 JUN 14 12:26

PREFACE:

Convention intervenue le 21 mai 1985, entre le Syndicat des Travailleurs en Communication, Electronique, Electricité, Techniciens et Salariés du Canada CTC, FTQ section 589, ci-après appelé le Syndicat, et les Câbles Phillips Limitée, Usine de St Jérôme, ci-après nommée la Compagnie. EN FOI DE QUOI les parties aux présentes conviennent de ce qui suit:

ARTICLE I

INTENTION

1.01

Les parties ont en vue que l'obligation de la Compagnie de mener avec succès ses affaires à son usine, et de remplir ses responsabilités auprès des employés visés par cette convention, doit se réaliser sans entraves provenant de différends entre les parties. En conséquence, il est de l'intention des parties à cette convention d'y déterminer les taux de salaire, la durée de travail et les conditions d'emploi visés par ladite convention, de prévoir des procédures pour un règlement rapide et équitable des griefs, d'empêcher les "lockouts", les ralentissements de travail, les arrêts de travail, les grèves ou tout autre entrave au travail de la Compagnie pendant la durée de cette convention.

ARTICLE II

ETENDUE DE LA CONVENTION

2.01

Cette convention s'applique à tous les employés affectés à la production industrielle et à l'entretien de l'usine de Saint-Jérôme de Les Câbles Phillips Ltée., à l'exception des contremaîtres, des employés de bureau, du personnel administratif, du personnel du Contrôle de la Qualité et de toutes personnes exclues par le Code du Travail du Québec, et par tout autre règlement du Commissaire général du Travail qui peut s'appliquer.

2.02

Partout où le mot "employé" est utilisé dans la présente convention, ce mot signifie tout employé compris dans l'unité de négociation telle que définie ci-dessus au paragraphe 2.01.

ARTICLE III

RECONNAISSANCE DU SYNDICAT

3.01

La Compagnie reconnaît que le Syndicat est dûment accrédité conformément au Code du Travail du Québec et qu'il est le seul et unique agent négociateur pour tous les employés compris sous l'article 2 de cette convention, en ce qui concerne les taux de salaire, la durée de travail et toutes autres conditions d'emploi qui sont spécifiquement prévues par les dispositions de cette convention.

ARTICLE IV

DROITS DE LA DIRECTION

4.01

L'administration de la Compagnie et la direction du personnel sont dévolues de façon exclusive à la Compagnie et elles ne seront limitées en aucune façon si ce n'est par des restrictions spécifiques précisées dans cette convention.

4.02

L'administration retient le contrôle exclusif des matières qui ont trait à l'opération, à la direction et à l'administration de son entreprise, la détermination des produits à fabriquer ou du service à rendre, la détermination de décider si les parties composantes, les pièces d'outillage ou des unités ou service entièrement manufacturés seront fabriqués ou achetés; la direction, la formation et le contrôle des employés; y compris de façon non limitative la détermination des qualifications des employés pour faire l'ouvrage, l'attribution du travail ou du surtemps, le droit de choisir, embaucher, mettre à pied, reclassifier, monter en grade, promouvoir, discipliner de façon raisonnable, y compris la suspension et la séparation, ou mettre à la retraite, le droit de déterminer le contenu des opérations et de créer de nouveaux classements, et de déterminer la durée de travail, les moments d'arrivée et de départ, les procédés, les méthodes et les procédures à suivre, et le droit de faire et de mettre en vigueur des règlements et d'accomplir toutes autres fonctions qui sont inhérentes à l'administration et/ou à la direction de l'entreprise, ou de déterminer tout autres sujets dont il n'est pas traité de façon spécifique ailleurs dans cette convention.

4.03

Il est entendu que les fonctions ci-haut mentionnées seront exercées d'une façon compatible avec les dispositions de la présente convention.

ARTICLE V

REGIME SYNDICAL

5.01

Chaque semaine, la Compagnie déduira de la paye des employés le montant des cotisations syndicales et le montant des droits d'entrée tels que déclarés officiellement à la Compagnie par le Syndicat. Les montants perçus seront envoyés au Syndicat National: C.W.C., 2629 29ième avenue, room 102, Regina, Saskatchewan, S4S 2N9.

Les montants perçus pendant le mois seront remis aux parties ci-dessus mentionnées au plus tard le 20 du mois suivant. Il est entendu qu'une liste comprenant le nom des employés, leur numéro de pointage, leur classement, leur taux de salaire et le montant déduit pour chaque employé, sera envoyée avec le montant d'argent destiné au Syndicat.

5.02

Comme condition de leur emploi continu avec la Compagnie, les employés devront devenir membres en règle du Syndicat.

L'employeur n'est pas tenu de congédier un salarié pour le seul motif qu'il a été exclu des rangs du Syndicat et ceci conformément à l'article 63 du Code du Travail.

5.03

Il est entendu et convenu que le Syndicat garantira la Compagnie contre toute réclamation qui pourrait lui être faite par un employé au sujet des sommes retenues sur les salaires tel que prévu ci-dessus.

ARTICLE VI

REPRESENTATION SYNDICALE

6.01

Le Syndicat a le droit d'élire ou de nommer des délégués d'atelier parmi les employés afin de faciliter l'application et l'interprétation de la convention collective ou de toute chose inhérente à la convention. De plus, le Syndicat aura le droit de former les comités suivants: Comité des Grievs et Comité de Négociation.

6.02

Le Syndicat a le droit de nommer un délégué dans chacun des groupes suivants:

- GRUPE I: Petites étireuses (0911 à 0920) - 54 Bobines (0941)
 Neutre Concentrique (1925) - Extrusion 6" CPV (1903)
 Rebobineurs et Emballage Haute Tension (2900) -
 4 Bobines (1926)
- GRUPE II: Extrusion I (1901) - Câbleuses 36" (1921 - 1922) -
 Extrusion II (1902) - Bobinage Basse Tension (2900) -
- GRUPE III: Etireuses C-13 (0903) - FX-13 (0901) - Aluminium (0902) -
 7 Fils Tubulaires (0942) - RCC TRiple (1914) - RC 3 (1913) -
 Câbleuses 48" (1923 - 1924) - RC 2 (1912) - RC 1 (1911) -
 Torsadeuses (0931 - 0935).
- GRUPE IV: Bouilloire (machines fixes P-49) - Entretien (P50) Magasin
 Réception - Expédition P59) - Chariot-élévateur.

Advenant qu'un groupe n'a pas de délégué officiel, le délégué en chef assumera les responsabilités. On reconnaît le droit de nommer des délégués dans d'autres groupes quand le nombre d'employés dans ces groupes atteindra ou dépassera vingt-cinq (25) employés. Il pourra y avoir un délégué sur la deuxième ou troisième équipe sans tenir compte du nombre d'employés au travail. Les délégués doivent avoir complété leur période d'essai et être employé dans le groupe qu'ils représentent. Nonobstant ce qui précède, dans le cas où les équipes ne permettraient pas la présence d'un délégué syndical sur la deuxième ou troisième équipe, le Syndicat nommera un délégué officiel sur chacune des équipes. Celui-ci n'agira qu'en l'absence de tout autre délégué de groupe.

6.03

Le comité des griefs sera composé d'au plus trois (3) membres qui devront être des employés de la Compagnie. Toutefois, le Syndicat pourra nommer un substitut. Le comité aura pour fonction de rencontrer sur rendez-vous le directeur de l'usine ou son représentant afin de discuter des griefs tels que prévus à la procédure des griefs à l'article VII.

6.04

Aucun officer du Syndicat, ni délégué syndical, ni autre représentant du Syndicat ne pourra s'absenter de son travail sans en demander la permission à son surveillant. Cette permission lui sera accordée en autant que l'efficacité et la bonne marche des opérations ne sont pas affectés sérieusement; cette permission ne sera retenue sans raison valable.

6.05

Le Syndicat devra fournir à la Compagnie par écrit les noms de tous les dirigeants de la Section 589, les délégués d'atelier, les membres du comité des griefs, les membres du comité de Négociation, de ceux qui représentent la partie syndicale au Comité Santé-Sécurité et le nom de celui qui, parmi ces derniers, sera affecté à la prévention. Le Syndicat devra tenir cette liste à jour. La Compagnie ne reconnaîtra que ceux dont les noms lui auront été communiqués par écrit.

6.06

La Compagnie fournira au Syndicat une liste des Contremaîtres, Surveillants et de leurs départements, ainsi que les noms des autres personnes de l'usine avec qui le Syndicat pourra avoir affaire à propos de la présente Convention, et cette liste sera gardée à jour. Le Syndicat ne reconnaîtra que ceux dont les noms lui auront été communiqués par écrit.

6.07

La Compagnie accepte de payer trois (3) employés membres du Comité Syndical des Négociations pour toute la durée des négociations. Les trois (3) employés sont payés à leur taux de base, un maximum de huit (8) heures par jour, (douze (12) heures pour les opérateurs sur opérations à quatre équipes) pour les heures passées à négocier avec le Comité Patronal et pour les réunions du Comité Syndical tenues entre deux rencontres le même jour avec le Comité Patronal.

Pour les fins du présent article, la durée de la négociation comprend la conciliation mais exclut les périodes de grèves ou lockout.

ARTICLE VII

PROCEDURE DES GRIEFS

7.01

Les parties aux présentes désirent que les plaintes des employés soient réglées aussi promptement que possible.

7.02

Toute plainte ou tout problème qu'un employé n'a pu régler avec son contre-maître dans les deux (2) jours qui suivent la discussion d'une telle plainte ou d'un tel problème avec ou sans un délégué au sujet de l'interprétation et et l'application d'aucun des termes de cette convention sera présenté par écrit dans les vingt (20) jours de la prétendue violation de la convention de la manière suivante:

Stade no. 1: Le grief sera présenté au contremaître ou à son représentant par l'employé et/ou le délégué du groupe. On donnera une réponse par écrit à ce grief dans les trois (3) jours de la présentation.

Stade no. 2: Si le grief n'est pas réglé au stade no. 1 dans les quatre (4) jours suivant la réception de la réponse, il sera alors présenté par écrit par le président du Syndicat local ou le délégué en chef au directeur de l'usine ou son représentant.

On tiendra une réunion d'étude du grief dans les cinq (5) jours suivant la réception du grief. Cette réunion comprendra le directeur d'usine avec ou sans ses représentants et le comité des griefs. En plus, le permanent syndical peut assister à cette réunion à la demande de l'une ou l'autre partie. On devra répondre à ces griefs dans les cinq (5) jours suivant la réunion. Une entente sur un grief au stade no. 2 sera finale et liera les parties et le grief sera considéré comme réglé selon l'entente à moins qu'il ne soit soumis à l'arbitrage dans les vingt-cinq (25) jours ouvrables suivant la réception de la réponse au stade no. 2.

Un employé qui a été absent du travail dû à un accident ou une maladie pourra soumettre un grief dans un maximum de dix (10) jours suivant son retour au travail pourvu que cette absence n'aura pas excédé trente (30) jours ouvrables.

7.03

Lorsque l'on réfère à des limites de temps dans la procédure de griefs on veut dire jours ouvrables. Le manquement à suivre les procédures, stades et limites de temps ci-mentionnés empêchera la continuation de la marche d'un grief ou de son arbitrage. Si l'employeur est incapable de s'en tenir aux limites de temps ci-mentionnées, le Syndicat aura le droit de continuer la marche du grief jusqu'au stade suivant de la procédure. Une limite de temps peut être étendue par le consentement mutuel des parties et ceci par écrit.

7.04

- a) Tous les griefs devront être présentés par écrit sur une formule acceptée par les deux parties. Le texte du grief énoncera la prétendue violation de la convention collective et la solution cherchée. Le grief sera daté et signé par l'employé ou les employés plaignants et par le délégué présentant le grief lorsqu'approprié. Aucun grief ne sera rejeté pour irrégularité technique pourvue que cette ou ces irrégularités ne rentrent pas en conflit avec la procédure de griefs ou limites de temps appropriées.
- b) Un grief relatif aux principes du Syndicat au sujet de l'interprétation ou prétendant une violation d'une clause de ce contrat qui affecte un groupe d'employés, peut être déposé par le Président du Syndicat ou le Chef Délégué en commençant au deuxième stade de la procédure des griefs.

7.05

Un employé ayant un grief aura un temps raisonnable pour en discuter avec son contremaître et/ou le représentant syndical approprié pendant les heures de travail, sans perte de salaire mais il devra, au préalable, en obtenir la permission de son contremaître, permission qui ne sera pas refusée sans raison valable.

A n'importe quelle étape de la procédure des griefs, y compris l'arbitrage, les parties peuvent avoir l'aide de ou des employés en cause et tout autre témoin nécessaire. Toutes les dispositions raisonnables seront prises pour permettre à l'arbitre d'avoir accès à l'usine, s'il le désire.

7.06

Un grief résultant d'un renvoi ou d'une suspension sera déposé par le président ou le délégué en chef au deuxième stade. Les limites de temps et procédures seront telles que spécifiées à l'article 7.02

Seront présents, le directeur d'usine avec ou sans ses représentants et le comité des griefs. De plus, le permanent syndical peut assister à cette réunion à la demande de l'une ou l'autre des parties. On devra répondre dans les trois (3) jours suivant la réunion de ce deuxième stade.

7.07

Advenant une entente à n'importe quel stade de la procédure de griefs, la décision et le règlement seront donnés par écrit et signés par les deux parties à ce contrat; ils seront finals et exécutoires et lieront la Compagnie, le Syndicat et le ou les employés en cause. Toutefois, une décision sur un grief ne s'appliquera qu'à ce grief et ne créera d'aucune façon un précédent dans le cas en question ou dans d'autres griefs, ni un précédent qui liera les parties comme étant une interprétation de ce contrat. Lorsqu'il s'agira d'un règlement monétaire, le paiement sera effectué sur la préparation de la paie suivante.

7.08

Les nouveaux employés seront considérés à l'essai pendant les premiers quarante (40) jours ou trois cent vingt (320) heures travaillées. Le renvoi, les mesures disciplinaires ou les plaintes relatives à l'ancienneté ne peuvent faire l'objet d'un grief dans le cas d'un employé à l'essai.

7.09

- a) Tout avis disciplinaire, incluant les avis de renvoi seront remis au Syndicat en même temps qu'à l'employé concerné.
- b) Si un employé est reprimandé, suspendu ou renvoyé, on lui remettra de même qu'à son délégué syndical une copie de l'avis de sanction dans les deux (2) jours ouvrables suivant l'imposition de la sanction. L'employé devra en accuser réception par écrit. Il est entendu que toute mesure disciplinaire sera imposée dans un délai maximum de cinq (5) jours suivant l'avis.

7.09

- c) Des avis antérieurs à une période de neuf (9) mois sur la liste de paye pendant laquelle période aucun avis n'a été reçu ne seront considérés.
- d) Tout dossier personnel d'un employé pourra être vérifié par cet employé et/ou son représentant syndical ayant une permission écrite de cet employé, sur rendez-vous avec le Directeur de l'Usine ou son représentant.

7.10

Il est convenu que les membres du comité de griefs, tel qu'identifié à l'article 6.05, assistant à une réunion concernant un grief avec la Direction et ne travaillant pas sur l'équipe de jour seront rémunérés au taux régulier pour toutes les heures passées à cette réunion.

ARTICLE VIII

ARBITRAGE

8.01

Lorsque le Syndicat demande qu'un cas soit soumis à l'arbitrage tel que prévu au paragraphe 7.02 (stade no. 2) ci-haut mentionné, il devra aviser par écrit la Compagnie et référer par écrit le grief au rôle ci-après.

Dans les dix (10) jours ouvrables complets suivants, le grief sera référé à l'arbitre dont le nom est placé au début de la liste formant le rôle.

La rotation se fera à partir de la liste des arbitres cités ci-dessous:

René Lippé

Jean-Guy Clément

Pierre-André Lachapelle

Michel Bergevin

Diane Sabourin

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

8.02

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

8.03

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

8.04

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

8.05

Les parties présenteront leur cas à l'arbitre unique avec toute la diligence possible, la décision sera rendue dans les quinze (15) jours suivant la clôture des auditions. Cette décision sera finale et liera les parties en présence et l'employé ou les employés concernés. La limite de temps prévue au présent paragraphe sera prolongée sur demande de l'arbitre.

8.06

Les dépenses et honoraires de l'arbitre unique seront acquittés à parts égales par les parties aux présentes.

ARTICLE IX

CONTINUITE D'OPERATION

9.01

Nulle association de salariés ou personne agissant dans l'intérêt d'une telle association ou d'un groupe de salariés n'ordonnera, n'encouragera, ou n'appuiera un ralentissement d'activités destiné à limiter la production.

9.02

Le lock-out est interdit sauf dans le cas où une association de salariés a acquis droit à la grève.

ARTICLE X

ANCIENNETE - MISE A PIED ET RAPPELS

10.01

L'ancienneté se définit comme la durée continue des services d'un employé, telle que reconnue par la Compagnie sur sa liste de paye active.

10.02

- a) Les dispositions relatives à l'ancienneté ne s'appliquent pas aux employés à l'essai. Les nouveaux employés seront à l'essai pendant quarante (40) jours ou trois cent vingt (320) heures travaillées. Lorsqu'ils auront complété de façon satisfaisante leur période d'essai, leur ancienneté sera portée à leur crédit à compter de la date de leur dernier embauchage.
- b) Un employé mis à pied avant d'avoir complété la période d'essai et re-engagé dans les douze (12) mois suivant sa mise à pied, récupérera tout le service continu crédité avant sa mise à pied.

10.03

La Compagnie préparera et maintiendra une liste des ses employés selon leur date d'ancienneté et le titre de leur fonction. Les droits des employés selon cet article seront déterminés conformément à leur position relative sur la liste d'ancienneté appropriée et les autres dispositions de cet article.

10.04

Sous réserve des exceptions prévues au présent paragraphe, lorsque de l'avis de la Compagnie, il devient nécessaire de procéder à une mise à pied, il y a présomption d'aptitude à accomplir la tâche en faveur de l'employé le plus ancien. Sauf dans les cas où il y a des exigences prévues par la loi et ses règlements.

Lors de la mise à pied, les étapes à suivre sont les suivantes:

1. L'employé mis à pied peut déplacer un autre employé de même classement mais ayant moins d'ancienneté.
2. Si l'employé mis à pied ne peut déplacer un employé de même classement, il pourra déplacer n'importe quel employé ayant un taux de salaire égal ou inférieur mais ayant moins d'ancienneté.
3. Nonobstant le principe établi au paragraphe précédent, l'employé mis à pied ne peut déplacer un employé occupant l'un des postes suivants à moins de justifier d'une expérience d'au moins un (1) mois de service continu ou trois (3) mois de périodes cumulatives au poste convoité à savoir: Opérateur RCC Triple, Aide-Opérateur RCC Triple, opérateur de machines à extrusion, opérateur de machines V.C., opérateur de machines à étirer le métal en barres., gens de métier.
4. S'il n'y a pas de poste libre, l'employé sera mis à pied.
5. Un employé peut refuser de déplacer dans un autre classement et par le fait même accepter une mise à pied sans perdre ses droits de rappel.
6. La Compagnie informera le Syndicat la journée ouvrable précédant l'affichage de l'avis de mise à pied et avant que ne débute la période de quatre vingt seize (96) heures.

Durant cette journée, un représentant de la Compagnie et un représentant du Syndicat feront les vérifications qui s'imposent et étudieront toutes les possibilités afin que la mise à pied se fasse dans les quatre vingt seize (96) heures prévues et selon les stipulations de l'article X de la présente convention collective. Cet avis sera placé sur un tableau d'affichage de l'usine et ceci pas moins que quatre vingt seize (96) heures (excluant les fins de semaine et les congés) d'avance. A défaut de placer ledit avis sur le tableau d'affichage, la Compagnie payera jusqu'à concurrence de quatre (4) jours de salaire aux employés mis à pied.

6. Tous les employés impliqués auront une journée ouvrable pour se prévaloir de leur choix d'accepter la mise à pied ou de déplacer. L'employé qui choisit de déplacer et opte pour un poste ne pourra faire de nouvelle option s'il obtient le poste.

Par la suite, la Compagnie informera le Syndicat et les employés concernés par affichage, sur les résultats.

Il est convenu entre les deux parties que la procédure décrite ci-dessus ne dépassera pas les quatre vingt seize (96) heures prévues pour cette fin.

7. Si la mise à pied est considérée comme temporaire, les clauses d'ancienneté et de déplacement de cette convention ne s'appliqueront pas. La Compagnie donnera au Syndicat et à l'employé un préavis écrit d'une journée dans le cas d'une mise à pied temporaire, sauf en cas d'urgence. Un cas d'urgence est défini comme étant un incendie, une inondation, un manque de pouvoir électrique, une catastrophe ou toutes autres circonstances hors du contrôle de la Compagnie, circonstances qui devront être démontrées par la Compagnie au Syndicat.

Une mise à pied temporaire est une mise à pied ou une suite de mises à pied dont la durée totale n'excède pas sept (7) jours ouvrables dans une période de douze (12) mois, sauf quand les conditions qui causent la mise à pied sont hors du contrôle de la Compagnie. S'il est connu qu'un cas d'urgence durera plus de cinq (5) jours ouvrables, la procédure de déplacement peut être instituée.

10.05

- a) Les rappels à la suite d'une mise à pied ou d'un déplacement se feront par ordre inverse de la mise à pied. Dans aucun cas lors d'un rappel, un employé sera rappelé à un poste supérieur à celui qu'il occupait avant la mise à pied.
- b) Pour le rappel de ses employés, la Compagnie se référera à la dernière adresse au dossier personnel de l'employé.
- c) Dans le cas où un employé reçoit une offre de rappel dans son classement original et refuse, la Compagnie mettra fin à son emploi et offrira le poste à l'employé qui a le plus d'ancienneté et qui a des droits de rappel.
- d) Dans le cas d'un employé qui a antérieurement exercé ses droits de déplacer et occupe un classement égal ou plus bas, on lui offrira un rappel par ordre d'ancienneté excepté que:
 - 1. S'il refuse le rappel à son classement original, il reste dans le classement qu'il occupe et perd ainsi le droit de rappel à son classement original.

Si la Compagnie est incapable de combler le poste par voie de rappel, l'employé sera tenu d'accomplir la tâche pour une période n'excédant pas quinze (15) jours ouvrables.
 - 2. S'il refuse le rappel à un autre classement, il conservera ses droits de rappel par ordre d'ancienneté à son classement original.
 - 3. Si l'employé accepte un rappel, tel que son ancienneté lui permet, il conservera ses droits de rappel tant et aussi longtemps qu'il ne réintégrera pas son classement original.

4. Les clauses de cet article ne s'appliquent pas aux postes vacants dont la durée est de vingt (20) jours ouvrables ou moins.

- e) Lorsqu'il devient nécessaire d'augmenter l'effectif, l'employé ayant le plus d'ancienneté sera rappelé le premier.
- f) Si un grief est levé à la suite de la vérification conjointe de l'application de la procédure de rappel, en aucun temps l'employé se rendra éligible à recevoir plus de quatorze (14) jours de paye rétroactive si le grief n'est pas présenté à l'intérieur des délais tel que prévu à la convention collective.
- g) Il est entendu qu'un employé qui a déplacé et qui aurait perdu ses droits de rappel en refusant un rappel à son classement original pourra poser sa candidature à tous postes tel que prévu à l'article XXVII.
- h) Aucun nouvel employé ne sera embauché avant qu'une offre de rappel à un poste inférieur n'ait été offerte aux employés mis à pied.

10.06

S'il y a mise à pied causant un déplacement d'une classification à une autre, la préférence d'équipe sera déterminée selon la clause 14.01 e) de la présente convention collective.

10.07

Les dirigeants de la section 589 du Syndicat seront considérés comme ayant plus d'ancienneté, dans les postes auxquels ils ont droit tels que définis à la section 10.04 que les autres employés.

Les délégués d'atelier seront considérés comme ayant plus d'ancienneté dans les postes auxquels ils ont droit tels que définis à la section 10.04, que les autres employés de leur groupe respectif.

10.08

- a) Un employé mis à pied accumulera son ancienneté jusqu'à un maximum de vingt-quatre (24) mois ou d'une période égale à son service continu au moment de sa mise à pied, soit la plus courte des deux périodes.
- b) Un ex-employé réembauché dans les vingt-quatre (24) mois de la date de sa dernière mise à pied mais après l'expiration de ses droits de rappel recevra le crédit de tout le temps déjà travaillé dans le but d'établir une nouvelle date d'ancienneté dès qu'il aura complété la période d'essai.

10.09

Un employé d'une ancienneté déterminée peut être transféré à un emploi hors de l'unité de négociation. Son ancienneté s'accumulera durant un tel transfert pour une période égale à celle définie à l'article 10.08 a). Un tel employé perdra toute ancienneté si la durée de l'emploi hors de l'unité d'accréditation excède sa période de droits de rappel tel que définie à l'article 10.08 a). Si les circonstances exigent son retour à l'unité de négociation durant cette période de vingt-quatre (24) mois, il sera réinstallé au poste qu'il occupait au moment de sa promotion.

10.10

Advenant qu'il soit nécessaire de modifier des opérations existantes qui auraient comme résultat la création de postes nouveaux ou de modification de postes déjà existants, la Compagnie s'engage à donner l'opportunité à ses employés avant d'aller à l'extérieur en autant que ces employés possèdent l'habileté et les qualifications nécessaires pour rencontrer les exigences minimum de la tâche. L'habileté et les qualifications étant égales l'ancienneté prévaudra.

10.11

Lorsqu'un employé ayant un (1) an ou plus d'ancienneté est incapable de remplir les exigences normales du poste qu'il occupe pour raison médicale certifiée par un médecin, ce dernier aura les mêmes droits d'ancienneté que s'il avait été retiré de son classement par manque de travail. Cette incapacité devra être permanente (plus de vingt-six (26) semaines) et l'employé devra fournir un certificat médical attestant qu'il peut accomplir les tâches de tout poste alternatif ou futur avant d'accéder à un de ceux-ci.

ARTICLE XI

PERTE D'ANCIENNETE

11.01

L'ancienneté sera rompue et terminée et son statut d'employé de la Compagnie est à toutes fins résilié s'il y a:

- a) Résignation ou départ volontaire;
- b) Congédiement pour cause et sans réinstallation par la procédure des griefs ou d'arbitrage;
- c) Défaut de se conformer aux conditions d'un congé sans solde autorisé, sauf si une raison satisfaisante pour l'absence est fournie; ou demander un congé sans solde sous de fausses représentations.
- d) Mise à pied excédant vingt-quatre (24) mois consécutifs ou excédant la période de temps égale à l'ancienneté de l'employé au moment de sa mise à pied, soit la plus courte des deux périodes, sauf tel que prévu à 10.08 b).
- e) Défaut d'aviser la Compagnie dans les quarante-huit (48) heures après le commencement de son équipe, de la raison d'une absence. Si ce défaut d'avis est en dehors du contrôle de l'employé, son ancienneté ne sera pas rompue;
- f) Manque de répondre à l'avis de rappel ou de se rapporter au travail dans les trois (3) jours et en fait retourne au travail pas plus tard que le sixième (6e) jour après avoir été avisé de le faire par la Compagnie par courrier recommandé ou par télégramme.
- g) Est incapable de travailler à cause de maladie ou accident non indemnisable pour une période de vingt-quatre (24) mois. Dans le cas dépassant vingt-quatre (24) mois, la Compagnie s'engage à reprendre ledit employé sur présentation d'un certificat médical attestant qu'il est physiquement et mentalement apte de reprendre le poste qu'il ou qu'elle occupait avant sa maladie ou son accident.

- h) Un employé, qui une fois son congé sans solde terminé ne se présente pas au travail à la date convenue entre les deux parties sauf si avant l'expiration de son congé sans solde, il y a entente mutuelle entre lui et le Directeur du Personnel à l'effet qu'une extension lui soit octroyée.
- i) Lors de sa retraite.

11.02

Il sera du devoir des employés d'aviser la Compagnie rapidement de tout changement d'adresse, et la Compagnie en accusera réception. Si un employé ne le fait pas, la Compagnie ne sera pas responsable si un avis ne rejoint pas un tel employé.

ARTICLE XII

ABSENCE DU TRAVAIL

12.01

Sujet aux dispositions des paragraphes qui suivent, toute absence du travail sera considérée comme "absence sans permission" et un employé absent sans permission peut être traité de façon appropriée par la Direction en vertu de l'article IV de cette convention.

12.02

Sur demande écrite du Syndicat, la Compagnie accorde un congé sans solde à un employé pour accomplir à plein temps des fonction syndicales. Un tel congé est d'une durée d'un an et peut être renouvelé par entente mutuelle. L'employé pourra en donnant un avis écrit de 19 jours ouvrables opter pour revenir à son poste original. L'ancienneté s'accumulera pendant un tel congé sans solde pour une période égale à celle prévue à l'article 10.08 a). Cependant, un tel employé perdra son ancienneté si la durée de son congé excède sa période de droit de rappel telle que définie à l'article 10.08 a).

12.03

La Compagnie accordera un congé sans solde aux délégués d'ateliers et officiers du Syndicat pour s'occuper des affaires du Syndicat, telles que congrès, sessions de formation, réunions de préparation pour la négociation, (autres que la préparation d'un dossier à l'arbitrage, réunions de conciliation, de négociation ou d'arbitrage) aux conditions suivantes:

- a) Le Syndicat demandera permission par écrit à la Compagnie, donnant un avis au préalable d'au moins cinq (5) jours, excepté en cas d'urgence ou autres conditions imprévisibles.
- b) Chaque congé ne doit pas excéder quinze (15) jours ouvrables;

- c) Pas plus de trois (3) employés peuvent être absents en même temps ensembles ou dans une même période de paye sauf pour la période et la préparation des négociations où le nombre pourrait être jusqu'à quatre (4) employés.
- d) Les parties reconnaissent que ces congés sans solde ne doivent pas entraver les exigences de la production et ne pas dépasser en tout quatre-vingt (80) jours ouvrables dans une année.
- e) Pour affaires syndicales toute absence du travail en vertu de l'article 12.03 ne sera pas rémunérée; toutefois, la Compagnie rémunérera jusqu'à un maximum de trois (3) représentants de la section 589 STCC à leur taux régulier plus prime, s'il y a lieu pour tout le temps régulier consacré aux affaires syndicales. Toute somme ainsi versée sera facturée chaque mois, s'il y a lieu, au Syndicat local par la Compagnie qui fournira un relevé de compte et le Syndicat local devra rembourser cette somme à la Compagnie dans les dix (10) jours de la réception du compte.

12.04

Un employé sur la liste de paye de la Compagnie se verra accorder un congé jusqu'à trois (3) jours ouvrables sans perte de salaire, pour assister aux funérailles d'un membre de sa famille immédiate soit:

Conjoint reconnu	Soeur	Grand-Père
Père	Frère	Parents Nourriciers
Mère	Belle-Mère	Gendre
Enfants Naturels	Beau-Père	Bru
et Adoptés	Grand-Mère	

En plus, un employé se verra alloué une (1) journée ouvrable sans perte de salaire pour assister aux funérailles de son beau-frère, belle-soeur.

Il est entendu qu'une journée requise pour le déplacement peut-être incluse après le jour des funérailles mais dans aucun cas l'allocation de temps dépassera trois (3) jours.

Une journée additionnelle consécutive et payé sera octroyée si les funérailles ont lieu à l'extérieur d'un rayon de trois cents (300) kilomètres du domicile de l'employé.

12.04 (suite)

Si un employé est nommé exécuter d'une succession, il lui sera alloué 1 jour additionnel pour s'occuper de la succession et le paiement lui sera fait aussitôt que possible après la présentation des documents justifiant cette nomination.

12.05

Un employé malade qui remet à la Compagnie un certificat médical attestant de son incapacité de travailler peut-être absent et continuera d'accumuler son ancienneté durant une période de deux (2) ans maximum. La Compagnie aura toutefois, le droit de référer l'employé à un médecin qu'elle choisira pour une expertise additionnelle et supportera le coût de l'examen et le transport de l'employé soumis à une telle expertise. S'il y a contradiction des deux certificats sur l'incapacité, l'affaire pourra être soumise à l'arbitrage. Cependant, un employé absent en raison d'un accident de travail reconnu comme tel par la Commission de la Santé et Sécurité du Travail, continuera d'accumuler de l'ancienneté et il n'y aura pas de limite de temps à son absence.

12.06

Les employées qui sont enceintes doivent faire rapport de leur condition à la Compagnie pas plus tard qu'à la fin du troisième mois de leur grossesse, et il ne leur sera pas permis de travailler au-delà du sixième mois. Ces employées ne pourront pas retourner à l'ouvrage avant que quatre (4) semaines au moins ne soient expirées après la terminaison de la grossesse, ni plus tard que huit (8) mois après la terminaison quand il n'y a pas de complication, et elles devront aviser la Compagnie de leur date de retour au travail.

Quand il y a des complications, quatre (4) mois additionnels seront accordés. Pendant les congés de maternité l'ancienneté s'accumulera.

12.07

Au retour d'un congé autorisé, un employé aura droit au poste qu'il occupait au commencement de son congé autorisé et au taux qui est alors prévalant. S'il n'existe pas de vacance, il remplacera l'employé avec le moins d'ancienneté dans le classement, en autant qu'il ait assez d'ancienneté pour le faire.

12.08

Après un congé médical de plus de quinze (15) jours ouvrables, un employé doit soumettre un certificat médical attestant de sa capacité à travailler avant qu'on lui permette de revenir au travail. La Compagnie pourra également exiger un tel certificat de l'employé après un congé sans solde de plus de trente (30) jours. Si un examen médical est requis par la Compagnie, elle choisira le médecin et supportera les coûts suivants: le coût de l'examen, le temps de l'employé à son taux horaire régulier, son transport, s'il y a lieu.

12.09

Un employé qui est appelé à être juré ou est assigné comme témoin par voie de "subpoena" dans une cause recevra la différence entre ce qui lui sera payé comme juré ou témoin et le salaire qu'il aurait gagné pour une journée de huit (8) ou douze (12) heures (4 équipes) selon le cas à son taux horaire régulier pour chaque jour d'absence.

12.10

La Compagnie pourra accorder un congé sans solde pour une période ne devant pas normalement excéder quinze (15) jours ouvrables aux employés ayant au moins six (6) mois de service et ceci pour des raisons personnelles urgentes. Ces demandes devront être faites par écrit et chaque cas sera décidé selon ses propres mérites. De tels congés peuvent être prolongés par entente mutuelle.

ARTICLE XIII

SALAIRES

13.01

Tous les employés seront classifiés et payés selon les dispositions de l'annexe "A" attachée aux présentes et qui, par référence, fait partie de cette convention.

13.02

Les employés visés par cette convention seront classifiés selon les titres des fonctions de l'annexe "A", sauf tel que prévu au paragraphe 13.03.

13.03

La Compagnie peut ajouter toute nouvelle fonction et peut établir pour tel classement des taux de salaire qui seront comparables aux taux de salaire pour des tâches semblables dans l'usine. Il est convenu que le taux de salaire et le titre de la fonction seront fournis au Syndicat aussitôt que les opérations seront en marche. Si le Syndicat n'est pas d'accord sur le taux établi par la Compagnie, le désaccord peut être porté directement au deuxième stade de la procédure de griefs en omettant le premier stade. L'arbitre unique a l'autorité d'établir les nouveaux taux de salaire.

13.04

Les équipes qui commencent entre 6:00 a.m. et 11:00 a.m. sont considérées comme des équipes de jour; les équipes qui commencent entre 11:00 a.m. et 7:00 p.m. sont considérées comme des équipes d'après-midi, et celles qui commencent entre 7:00 p.m. et 6:00 a.m. sont considérées des équipes de nuit. Quand les employés seront sur les équipes d'après-midi, ils recevront une prime de trente cents (\$0.30) par heure, les employés sur les équipes de nuit recevront une prime de quarante cents (\$0.40) par heure.

13.05

Quand un travailleur payé à l'heure est engagé, il recevra une carte montrant son taux de départ, les progressions automatiques, s'il y en a, le taux de la tâche et l'opération pour laquelle il est engagé.

13.06

- a) Les taux initiaux des classements seront de quinze cents (\$0.15) de moins que les taux indiqués à l'annexe "A". La progression jusqu'au maximum sera à raison de cinq cents (\$0.05) par heure au bout de trente (30) jours travaillés et de dix cents (\$0.10) supplémentaires par heure au bout de soixante (60) jours travaillés.
- b) Un candidat promu par l'article XXVII - (Affichage) à un poste plus élevé que le sien sera payé au taux initial de ce poste tel que spécifié dans a) ci-dessus mais en aucun cas il sera payé à un taux moindre que celui de sa tâche précédente.
- c) Un candidat muté par l'article XXVII - (Affichage) à un poste moins élevé que le sien sera assujetti à la progression prévue au paragraphe a) et après soixante (60) jours travaillés, touchera le salaire prévu pour son nouveau poste.

13.07

Les chefs de groupe recevront un minimum de dix pourcent (10%) au-dessus de son taux horaire ou du plus haut taux dans le groupe qu'ils dirigent, selon le plus élevé des deux.

13.08

La Compagnie accepte de payer une allocation au coût de la vie pour chacune des deux (2) années de la convention.

- a) L'allocation au coût de la vie sera basée sur l'indice des prix à la consommation publié par Statistique Canada (sur la base de 1971 = 100).

- b) L'ajustement sera basé sur l'indice des prix à la consommation pour mars 1985 pour la première année et l'indice de mars 1986 pour la deuxième année.
- c) Pour chaque augmentation de 0.34 point de l'indice des prix à la consommation au-dessus de 5.6% pour la première année et au-dessus de 4.4% pour la deuxième année, les employés recevront un cent (\$0.01).
- d) L'allocation au coût de la vie n'affectera pas le taux de base, mais sera appliquée comme prime pour toutes les heures travaillées.
- e) L'indice des prix à la consommation sera révisé à tous les trois mois et les changements seront faits s'il y a lieu à la première période de paye suivant la publication de l'indice de juin 1985, septembre 85, décembre 85, mars 86 et pour la deuxième année, juin 86, septembre 86, décembre 86 et mars 1987.
- f) Aucun ajustement rétroactif ou autrement ne sera fait à cause de révision par Statistique Canada de l'indice des prix à la consommation.

13.09

Les employés recevront leur chèque de paye tous les jeudis durant leurs heures de travail.

13.10

Les parties aux présentes reconnaissent que bien que la convention collective ne réfère pas un système de primes au rendement, cette absence en aucune façon n'abroge, change ou restreint le droit de la direction de réinstaller le système de primes au rendement dans l'usine.

Il est entendu que dès qu'une telle décision sera prise, la Compagnie en discutera avec le Syndicat et elle est d'accord qu'un tel système ne diminuera pas les taux de paye ou les conditions d'emploi exposés dans cette convention collective. Si le Syndicat n'est pas d'accord avec les taux établis par la Compagnie, le désaccord peut-être porté directement au deuxième stade de la procédure des griefs. L'arbitre unique à l'autorité d'établir les nouveaux taux.

ARTICLE XIV

DUREE DE TRAVAIL ET HEURES SUPPLEMENTAIRES

14.01

a) Normalement la semaine de travail sera de quarante (40) heures se composant de cinq (5) jours consécutifs de huit (8) heures, du lundi au vendredi, sauf dans le cas des opérations à quatre équipes. Pour fin de clarification, chaque journée de travail est d'une durée de vingt-quatre (24) heures et ceci de 00:01 à 24:00 heures.

b) Sous réserve de l'alinéa a), les horaires de travail seront les suivantes:

Dans le cas des opérations à une équipe

8:00 à 12:00 13:00 à 17:00

Dans le cas des opérations à deux équipes

7:00 à 12:00 12:30 à 15:30
15:30 à 19:00 19:30 à 24:00

Dans le cas des opérations à 3 équipes

24:00 à 8:00
8:00 à 16:00
16:00 à 24:00

Les employés affectés aux opérations à trois équipes et à des opérations continues ont vingt (20) minutes payées pour prendre leur repas. Cette période payée se prend vers le milieu de l'équipe.

Dans le cas des opérations à 4 équipes

Les horaires seront ceux définis à l'annexe "B".

c) La détermination des heures auxquelles le travail quotidien commence et se termine sera faite par la Compagnie. Ces horaires peuvent être changés selon les exigences des opérations. Lequel cas le Syndicat et l'employé seront avisés quatre (4) jours ouvrables avant la mise en vigueur d'un changement permanent ou trois (3) jours ouvrables avant la mise en vigueur d'un changement temporaire. Si les heures de travail d'un employé sont changées sans que le Syndicat ait été averti selon les termes du présent article, l'employé sera payé à temps et demi pour toutes les heures travaillées avant ou après l'heure régulière du début de son travail ou après l'heure régulière de la fin de son travail, jusqu'à ce que les exigences d'un tel avis soient satisfaites.

d) Les opérateurs de machines à opération continue, telles qu'identifiées par un astérisque à l'annexe "A" de la présente convention doivent prendre leur repas à leur poste de travail et doivent demeurer à leur poste de travail jusqu'au moment d'être relayés. Le contremaître fera les arrangements pour remplacer l'employé le plus tôt possible.

Lorsqu'un employé est relayé en deçà d'une demie-heure (1/2) de la fin de son horaire, et si ce dernier ne possède pas ses propres moyens de transport, la Compagnie lui fournira le transport ou l'équivalent en argent.

e) Pour choisir des employés pour la deuxième et la troisième équipe, la Compagnie se guidera d'après l'ancienneté des employés. Les employés ayant le plus d'ancienneté auront la préférence dans le choix des équipes.

f) Quand une vacance se produit dans une équipe dans un classement donné, l'employé qui a le plus d'ancienneté dans ce classement, en tenant compte du paragraphe précédent, aura l'occasion d'exercer sa préférence d'équipe avant l'affichage. Après l'affichage, le candidat choisi aura l'occasion d'exercer sa préférence d'équipe ou cédule si son ancienneté lui permet.

14.02

Excepté en cas d'urgence, l'avis minimal sur la nécessité de travailler en heures supplémentaires sera comme suit:

- a) Les jours réguliers de travail: avant la période de repas.
- b) Le samedi et les fêtes: avant la période de repas du jour précédent.
- c) Le dimanche: avant la période de repas du vendredi.

Advenant une nécessité de faire exécuter du travail en surtemps, la Compagnie demandera à l'employé qui accomplit normalement le travail pour lequel le surtemps est demandé. Cependant, s'il refuse, le temps supplémentaire sera alors partagé également parmi les employés dans le même classement, par ordre d'ancienneté. Si cette demande ne remplit pas les besoins, la Compagnie pourra alors demander des volontaires à l'intérieur de l'usine. Si cette demande ne remplit pas les besoins, la Compagnie, suivant l'ordre inverse d'ancienneté exigera que les employés dont le classement correspond au travail à effectuer fassent des heures supplémentaires.

La Compagnie remettra au délégué en chef de la Section avant la fin de la semaine, une liste détaillée indiquant le nom de l'employé, le travail pour lequel l'employé a effectué du surtemps et le nom de celui qui a refusé l'offre de surtemps.

14.03

Les heures supplémentaires travaillées seront payées au taux d'une fois et demie le taux horaire de l'employé comme suit:

- a) Toutes les heures autorisées et travaillées excédant huit (8) heures durant une journée régulière de travail.
- b) Tout le travail autorisé et travaillé accompli le samedi de la semaine régulière de travail de l'employé.

14.04

Les heures supplémentaires travaillées seront payées au double du taux régulier de l'employé comme suit:

- a) Tout le travail autorisé et travaillé excédant onze (11) heures dans une journée de la semaine régulière de travail de l'employé, sauf dans le cas des opérations à 4 équipes.
- b) Tout le travail autorisé et travaillé excédant huit (8) heures le samedi de la semaine régulière de travail de l'employé sauf dans le cas des opérations à 4 équipes.
- c) Tout le travail autorisé et travaillé accompli le dimanche de la semaine régulière de travail de l'employé.
- d) En plus de la paye de congé, tout le travail autorisé et travaillé effectué un jour de fête mentionné à l'article 15.01 ou observé selon l'article 15.02.

14.05

Sauf en cas d'urgence, en dehors du contrôle de la Compagnie, celle-ci ne demandera pas aux employés de travailler des heures supplémentaires lors de l'assemblée mensuelle des membres de la section 589.

14.06

Durant les heures supplémentaires, il n'y aura pas de cumulation .

14.07

Tout employé accomplissant du surtemps de deux (2) heures et plus après la fin de son horaire régulier recevra une allocation de repas de cinq dollars et vingt-cinq cents (\$5.25) payé sur le champ s'il n'a pas été prévenu au moins une journée à l'avance.

ARTICLE XV

CONGES PAYES

15.01

Sujet aux autres dispositions de cet article, les fêtes suivantes seront observées:

	85/86 1ère année	86/87 2ième année
Jour avant le Jour de l'An	Mardi 31/12/85	Mercredi 31/12/86
Jour de l'An	Mercredi 01/01/86	Jeudi 01/01/87
Le 2 janvier	Jeudi 02/01/86	Vendredi 02/01/87
Le Vendredi Saint	Vendredi 08/04/85	Vendredi 28/03/86
La Fête de la Reine	Lundi 20/05/85	Lundi 19/05/86
La Fête Nationale du Québec	Lundi 24/06/85	Mardi 24/06/86
Le Jour du Canada	Lundi 01/07/85	Lundi 30/06/86
La Fête du Travail	Lundi 02/09/85	Lundi 01/09/86
Le Jour d'Actions de Grâces	Lundi 14/10/85	Lundi 13/10/86
Le Jour avant Noel	Mardi 24/12/85	Mercredi 24/12/86
Le Jour de Noel	Mercredi 25/12/85	Jeudi 25/12/86
Jour après Noel	Jeudi 26/12/85	Vendredi 26/12/86

15.02

La Compagnie affichera sur les tableaux d'affichage les dates des congés chômés payés quinze (15) jours à l'avance.

15.03

Dans tous les cas, la rémunération pour les congés ci-haut mentionnés sera faite sur la base du taux horaire de l'employé multiplié par huit (8) heures, sauf tel que modifié par le paragraphe 15.05.

15.04

L'employé qui aurait normalement reçu une prime d'équipe s'il se fût agi d'un jour ouvrable, recevra la prime en plus de sa rémunération pour le congé. Les employés licenciés temporairement ou licenciés le jour précédent ou le jour suivant le congé ne perdront pas leur rémunération pour congé.

15.05

Le paiement pour congé ne sera pas fait si un employé n'a pas travaillé son équipe régulière les jours ouvrables qui précèdent et qui suivent immédiatement la fête, à moins qu'une raison satisfaisante n'ait été donnée pour motiver l'absence.

Toutefois, dans le cas des jours de congé du jour de l'an et de la Noël de même que des jours de congé qui précèdent ou qui suivent le jour de l'an ou la Noël, on appliquera la règle suivante: un employé perdra autant de congés payés qu'il aura d'absences consécutives précédant ou suivant une journée de congé.

Les dispositions de l'article 15.05 premier et deuxième paragraphes ne s'appliqueront pas dans les cas de la fête nationale du Québec, l'éligibilité prévue par la loi instituant cette fête sera applicable.

15.06

S'il arrive qu'une journée observée comme congé payé coïncide avec la période de vacances d'un employé, cet employé peut décider d'être payé une journée additionnelle ou de prendre une journée de congé. S'il choisit de prendre une journée de congé additionnelle, il devra en aviser son contremaître et cédule ce congé en même temps qu'il cédule ses vacances.

15.07

Un employé licencié quinze (15) jours ouvrables précédant un congé tel que spécifié à l'article 15.01 aura droit au paiement du congé.

ARTICLE XVI

VACANCES

16.01

Au 1er juin 1985, les employés auront des vacances et une paie de vacances comme suit, selon leur éligibilité :

Eligibilité	Durée des Vacances	Paye de Vacances	Bonus de Vacances
Moins d'un (1) an de service continu	Une (1) journée pour chaque mois travaillé jusqu'à un total de dix (10) jours	4% des gains de l'employé de la date d'embauche	-
Un (1) an ou plus de service continu	Deux (2) semaines	4% des gains de l'employé durant les douze (12) mois précédents	\$ 25.00
Cinq (5) ans ou plus de service continu	Trois (3) semaines	6% des gains de l'employé durant les douze (12) mois précédents	\$ 50.00
Dix (10) ans ou plus de service continu	Quatre (4) semaines	8% des gains de l'employé durant les douze (12) mois précédents	\$ 75.00
Vingt-deux (22) ans ou plus de service continu	Cinq (5) semaines	10% des gains de l'employé durant les douze (12) mois précédents	\$125.00

Les employés qui ont au moins une année de service au 1er juin et qui ont été absents pendant trente (30) jours consécutifs par maladie ou accident industriel ou personnel, seront payés quarante (40) heures à leur taux de base en vigueur au 1er juin ou deux (2%) pourcent de leurs gains provenant du travail effectué pendant les douze (12) mois précédents, soit le plus élevé des deux, pour chaque semaine de vacances à laquelle ils ont droit.

16.02

La durée des services continus employés pour déterminer la durée des vacances auxquelles un employé a droit sera calculée au dernier jour de juin.

16.03

Les employés éligibles auront droit de prendre un première période de deux semaines de leurs vacances pendant les mois de juillet et d'août.

La Compagnie procédera à une fermeture de l'usine du 15 au 28 juillet 1985 inclusivement et du 14 au 27 juillet 1986 inclusivement. Lorsqu'il y a possibilité, la Compagnie pourra procéder à une fermeture total de trois (3) ou quatre (4) semaines consécutives. La Compagnie préparera un programme de période de vacances pour tous les employés et affichera ce programme le ou avant le 1er avril. Les employés ne peuvent pas accumuler leurs vacances d'une année à l'autre. Le choix des vacances en sus de la période prévue au présent paragraphe sera déterminé par priorité d'ancienneté.

Les dates affichées ne seront pas changées après le 1er juin sans le consentement mutuel des parties. Advenant qu'un employé ne prenne pas ses vacances pendant les mois de juillet et août, et on ne peut s'entendre sur un autre choix, la Compagnie déterminera les dates de ces vacances conformément à la loi sur les normes minimales du travail.

Le droit aux vacances en sus de la période de temps spécifiée par la Compagnie et prévue à 16.05 sera déterminé par l'employé selon son ancienneté dans son classement. Dans le cas où deux employés ou plus dans le même classement demanderaient la ou les mêmes semaines de vacances, la Compagnie se réserve le droit de refuser les demandes des employés ayant moins d'ancienneté. Les demandes en vertu de cette clause seront soumises pas plus tard que le 15 mai pour être considérées.

Le Bonus de vacances sera remis lors de la fermeture de l'usine prévue au présent article. La paie de vacances annuelles sera remise à l'employé à chaque fois qu'il prendra ses vacances ou une partie de ses vacances et elle correspondra à la durée des vacances à laquelle l'employé a droit.

16.04

Un employé qui cesse d'être à l'emploi de la Compagnie recevra avec sa dernière paye tous ses crédits de vacances accumulés et non utilisés.

16.05

La Compagnie peut choisir de mettre une deuxième période de vacances en vigueur par la fermeture totale ou partielle de ses opérations. Dans un tel cas, cette fermeture d'une semaine se fera soit la semaine précédant ou suivant les congés de Noël et du Nouvel An.

Dans un tel cas, un avis en sera donné le ou avant le 1er avril. Les employés ayant droit à une quatrième semaine de vacances se la verront attribuée en conformité avec le quatrième paragraphe de l'article 16.03.

16.06

Si la Compagnie veut des volontaires pour travailler durant les périodes de fermeture, la préférence sera donnée aux employés qui n'ont pas droit à des vacances par ordre d'ancienneté.

ARTICLE XVII

SANTE ET SECURITE

17.01

La Compagnie s'engage à offrir des conditions de travail qui respectent la santé, la sécurité et l'intégrité physique de tous ses employés selon les lois et règlements applicables. Elle s'engage à contrôler la tenue des lieux de travail, à fournir des installations sanitaires, de l'eau potable, un éclairage, une aération et un chauffage convenable.

La Compagnie s'engage à chercher, à identifier, à contrôler et à éliminer les risques pouvant affecter la santé et la sécurité des employés. De plus, elle s'assure que l'utilisation des matières dangereuses ne peut porter atteinte à la santé ou à la sécurité de quiconque sur les lieux de travail.

La Compagnie doit communiquer au meilleur de sa connaissance aux employés concernés et au comité de santé et sécurité la liste des matières dangereuses utilisées dans l'usine.

La Compagnie fournit un matériel sécuritaire et assure son maintien en bon état.

17.02

Un comité de Santé - Sécurité comprenant deux (2) représentants choisis par chaque partie tiendra au moins une réunion par mois durant les heures régulières de travail.

17.03

a) Tout employé doit:

1. prendre connaissance des programmes de prévention qui lui sont applicables;

2. collaborer avec le comité de santé et sécurité ainsi qu'avec toute personne chargée de l'application des lois, des règlements et des pratiques raisonnables;
 3. prendre les mesures à sa disposition pour protéger sa santé, sa sécurité et son intégrité physique;
 4. ne pas mettre en danger la santé, la sécurité, l'intégrité physique des autres personnes qui se trouvent sur les lieux de travail ou à proximité des lieux de travail.
- b) La Compagnie fournit des lunettes de sécurité ordinaires ou d'ordonnance avec monture et visière de sécurité. Le port desdites lunettes sera obligatoire aux endroits désignés par la comité de santé-sécurité.
- c) La Compagnie fournit des tabliers ou des habits de travail lorsque des conditions sécuritaires l'exigent.

La Compagnie tient à la disposition des employés de l'usine affectés à un travail hors de l'usine des vêtements et des couvre-chaussures nécessaires pour assurer leur confort aux températures ambiantes.

- d) La Compagnie rembourse à l'employé jusqu'à concurrence de \$150.00 ou un maximum de ~~trois~~ (3) paires pour la durée de la convention pour l'achat de bottines ou de souliers de sécurité sur présentation de la facture d'achat par l'employé.

Les employés ayant moins d'un an de service qui terminent volontairement leur emploi remboursent à la Compagnie le coût des lunettes et des bottines ou souliers de sécurité.

17.04

L'employé qui prétend que l'état des machines, des outils ou de l'équipement qu'il doit utiliser est de nature à l'exposer à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique doit rapporter ce fait à son contremaître. Lorsqu'il a rapporté ce fait à son contremaître, l'employé peut refuser d'exécuter les fonctions faisant l'objet de ces prétentions, jusqu'à ce que le comité de santé et sécurité ait statué sur lesdites prétentions. Si l'employé persiste dans son refus d'exécuter le travail alors que le Comité de santé et sécurité est d'avis qu'il n'existe pas de danger, la Compagnie pourra faire exécuter le travail par un autre employé en autant que ce dernier a été informé que le droit de refus a été exercé et des motifs pour lesquels il a été exercé en présence du représentant syndical à la sécurité. L'employé ne subira aucune perte de salaire en conséquence de son refus.

Nonobstant ce qui précède, dans les dix (10) jours d'une décision finale (c'est à dire après que l'employé ait eu l'occasion d'exercer tous les recours prévus par la Loi sur la santé et sécurité au travail), s'il s'avère que le Comité de santé-sécurité, ou le cas échéant, la Commission sur la santé et sécurité au travail est d'avis que le droit au refus a été exercé de façon abusive, l'employeur pourra imposer à l'employé une sanction disciplinaire appropriée aux circonstances.

17.05

- a) La Compagnie fournit le transport à tout employé qui est blessé ou qui devient malade à l'usine, s'il est nécessaire que ce dernier laisse l'usine afin de recevoir des soins médicaux. L'employé devra se rendre au Centre Hospitalier le plus près de l'usine ou de son domicile. La Compagnie remboursera jusqu'à concurrence de \$15.00 les frais de retour de l'employé à son domicile ou à l'usine une fois qu'il aura reçu les soins médicaux requis. La maladie ou la blessure doit être de nature industrielle pour que l'employé puisse bénéficier des avantages prévus au présent paragraphe.

- b) L'employé victime à l'usine de blessures ou de maladie industrielle, qui doit quitter celle-ci afin de recevoir des soins médicaux sera payé jusqu'à la fin de son équipe.
- c) Lorsqu'un employé retourne au travail après avoir reçu des soins médicaux faisant suite à une blessure ou à une maladie industrielle, et qu'il doit retourner d'urgence à un Centre Hospitalier en raison d'une aggravation, d'une rechute ou d'une récurrence, il est payé jusqu'à la fin de son équipe s'il est établi que la blessure ou la maladie découle soit d'un accident ou soit d'une maladie industrielle antérieure.

17.06

Les employés auront deux périodes de repos de dix minutes par équipe et une période de repos de dix minutes toutes les deux heures travaillées en sus de huit heures par jour, sauf les employés affectés aux opérations continues. Les périodes de repos seront observées selon les horaires établis par la Compagnie.

17.07

A l'exception des employés affectés aux opérations continues, on accordera aux employés cinq (5) minutes pour se laver avant leur repas et à la fin de leur équipe.

17.08

Lorsqu'un employé souffre d'incapacité à cause d'un accident ou d'une maladie, la Compagnie convient de lui avancer une fois par semaine jusqu'à un maximum de quatre (4) semaines les sommes qu'il a le droit de recevoir tel qu'établi par la Commission de la Santé et Sécurité au Travail ou par le régime d'assurance prévu à la présente convention pourvu que l'employé remplisse une formule fournie à la Compagnie par la Commission autorisant ladite Commission à rembourser directement la Compagnie pour les sommes avancées ou pourvu qu'il s'engage à rembourser la Compagnie.

Si après la période maximale de quatre (4) semaines ci-dessus mentionnée, l'employé n'a pas encore reçu les sommes qu'il a droit de recevoir, la Compagnie s'oblige à étudier son cas et si elle le juge à propos, continuera d'avancer les sommes au-delà de ladite période.

17.09

Le régime d'assurance santé de base et majeur sera maintenu comme suit:

a) Indemnités hebdomadaires de maladie et d'accident:

Court terme: L'indemnisation commence le 1er jour dans le cas d'accidents ou d'hospitalisation, du 6e jour dans le cas d'une maladie et ce pour une période maximale de 26 semaines. L'indemnité est de 75% du salaire. Maximum de \$370.00 par semaine pour la première année, maximum de \$385.00 par semaine pour la deuxième année.

Long terme: L'indemnisation de la 27e semaine jusqu'à l'âge de 65 ans en cas d'accident ou de maladie. L'indemnité est de 50% du salaire.

b) Assurance-Vie (employé seulement)

2 fois le salaire de base annuel de l'employé. La contribution mensuelle de l'employé est de \$0.30 par \$1,000 d'assurance. Les employés sur la liste de paye au 30 mars 1981 auront un crédit de \$13,000 d'assurance.

c) Dépenses Médicales Extraordinaires (employés et dépendants):

Hospitalisation: chambre semi-privée, durée illimitée.

Franchise annuelle: \$10. individuelle et \$10. famille

Remboursement: médicaments 100%

autres frais 90%

d) Soins Dentaires (employés et dépendants):

Franchise (annuelle) - \$10. individuelle

- \$10. famille

Remboursement - 90% des soins ordinaires selon les tarifs de 1985 en vigueur au Québec la première année et selon les tarifs de 1986 en vigueur au Québec la deuxième année.

17.10

Il est entendu et compris par les parties à cette convention collective que le refus d'un camionneur, employé par la Compagnie, de traverser une ligne de piquetage chez des clients ou des fournisseurs de la Compagnie, lorsqu'il a raison de craindre pour sa santé ou sa sécurité, ne sera pas interprété comme étant une violation de la convention collective ni ne sera une cause de sanction disciplinaire pourvu, toutefois, que le camionneur dans de telles circonstances avise la Compagnie pour recevoir des instructions.

ARTICLE XVIII

TABLEAU D'AFFICHAGE

18.01

Le Syndicat aura droit d'afficher des avis de nature non sujets à controverse sur un tableau d'affichage sous clef dans l'édifice, à condition que ces avis soient d'abord soumis à la Compagnie et approuvés par elle. Les avis approuvés seront affichés par la Compagnie seulement et, si possible, à la date où ils ont été reçus. La Compagnie remettra une clef du tableau d'affichage au Syndicat.

ARTICLE XIX

RESPONSABILITE DE LA SURVEILLANCE

19.01

Les surveillants et les employés qui ne font pas partie de l'unité de négociation n'accompliront pas le travail qui, ordinairement, est fait par les employés de l'unité de négociation, excepté en cas d'urgence, d'enseignement, de travail expérimental, ou dans les situations où aucun employé qualifié de l'unité de négociation est disponible pour faire le travail et que les articles de rappel au travail ont été utilisés. (article 20.01)

ARTICLE XX

PAYE DE RAPPEL

20.01

Un employé rappelé à l'ouvrage après avoir complété le travail qui lui a été assigné pour la journée et qui n'a pas commencé le travail assigné pour le jour suivant, aura une garantie de quatre (4) heures d'ouvrage à temps supplémentaire. Si l'ouvrage pour lequel il a été rappelé demande moins de quatre (4) heures pour son achèvement, il sera quand même payé comme s'il avait en fait travaillé quatre (4) heures.

20.02

Pour fin de rappel au travail pour les employés préposés à la maintenance, la Compagnie devra utiliser le critère d'ancienneté de façon décroissante à tour de rôle pour une répartition égale de rappel.

ARTICLE XXI

PAYE DE PRESENCE

21.01

Les employés qui se rapportent au travail à l'heure habituelle et qui n'ont pas été prévenus de ne pas le faire auront l'occasion de travailler au moins quatre (4) heures ou recevront quatre (4) heures de paie à leur taux horaire de base. Toutefois, ceci ne s'appliquera pas quand l'impossibilité de fournir du travail résulte d'un incendie, une inondation, manque de pouvoir électrique, une catastrophe ou toutes autres circonstances hors du contrôle de la Compagnie, circonstances qui devront être démontrées par la Compagnie au Syndicat.

ARTICLE XXII

PAS DE DISCRIMINATION

22.01

Les parties à ce contrat sont d'accord qu'il continuera d'être leur politique de prohiber la discrimination envers les personnes pour raisons d'origine raciale, de croyance, d'âge, de sexe, de couleur ou de nationalité dans l'embauchage, le licenciement, la promotion et dans tous les autres termes et conditions d'emploi.

Toutes références dans la convention collective au genre masculin signifiera également le genre féminin.

ARTICLE XXIII

RENSEIGNEMENTS AU SYNDICAT

23.01

La Compagnie convient de fournir au Syndicat une liste des noms, adresses, numéros de téléphone, numéros de pointage, classement, taux de salaire et département des employés embauchés et rappelés, des employés mis-à-pied licenciés, congédiés ou qui démissionnent, ou dont le classement ou le nom change, le tout aussitôt que possible mais en aucun cas plus tard qu'une (1) semaine après que le fait s'est produit.

23.02

A compter de la date de la signature de cette convention, la Compagnie fournira au Syndicat une liste d'ancienneté de tous ses employés. Des listes révisées seront fournies à tous les trois (3) mois par la suite. La liste contiendra le numéro de pointage, le nom, le classement actuel, le classement auquel il a un droit de rappel, le taux de salaire et la date d'embauche de chaque employé.

Une liste révisée au trois (3) mois indiquant le nom, le numéro de pointage, la date d'embauche et le titre de la fonction sera apposée sur le tableau d'affichage.

ARTICLE XXIV

DESISTEMENT

24.01

Les parties reconnaissent que, pendant les négociations qui ont conduit à cette convention, chacune a eu le droit et l'occasion illimités de présenter des demandes et propositions sur tout sujet ou matière non prohibés par la loi dans le domaine de la négociation collective, et que les accords et ententes auxquels les parties en sont arrivés après avoir exercé ce droit et cette occasion sont précisés dans cette convention. En conséquence, il est convenu que cette convention contient l'accord complet des parties pour la durée de cette convention et remplace à partir du 21 mai 1985, tous contrats, stipulations et amendements. Toutes additions, suppressions, tous changements, amendements ou désistements qui affectent les termes de cette convention ne seront discutés que par entente mutuelle écrite des deux parties. Toute entente, tous amendements ou changements qui proviennent de ces discussions seront mis en vigueur après avoir été consignés par écrit et signés par les deux parties.

ARTICLE XXV

FERMETURE DE L'USINE

25.01

- a) Advenant la fermeture permanente complète ou partielle de l'usine causé par des conditions économiques, un employé permanent qui est à l'emploi de la Compagnie et ayant plus d'un (1) an d'ancienneté à son actif qui est licencié d'une façon permanente recevra un avis par écrit en conformité avec le Chapitre 51, article 45 de la Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'oeuvre avant la date de l'entrée en vigueur de ladite fermeture permanente complète ou partielle de l'usine.
- b) Nonobstant ce qui est convenu à l'article 25.01 (a) cité ci-dessus si l'employé concerné est licencié avant l'expiration de l'avis écrit selon (Chap. 51 art. 45), il recevra en paiement seulement la portion non expirée de cet avis écrit, et en aucun temps l'avis écrit et le paiement n'excéderont les exigences de la Loi.

Les employés encore au travail à la fermeture de l'usine ou d'une section de l'usine recevront une paye de séparation comme suit:

- a) Une (1) semaine de salaire après un (1) an de service continu
- b) Deux (2) semaines de salaire après deux (2) ans de service continu
- c) Trois (3) semaines de salaire après trois (3) ans de service continu
- d) Quatre (4) semaines de salaire après quatre (4) ans de service continu
- e) Cinq (5) semaines de salaire après cinq (5) ans de service continu

- f) Huit (8) semaines de salaire après six (6) ans de service continu ou plus.

25.02

La paye de séparation sera basée sur les heures de travail hebdomadaires en vigueur et sera payé au taux de base régulier pour sa tâche en vigueur au moment du licenciement.

ARTICLE XXVI

REGIME DE RETRAITE

26.01

A partir du 1er mars 1973, la Compagnie instituera un régime de retraite applicable à tous les employés éligibles et elle en assumera le coût. Les détails du régime de retraite sont inclus dans une entente séparée.

En vigueur le 1er mars 1985, le régime de retraite est amendé comme suit:

Admissibilité: Après un (1) an de service continu

Montant de la pension: Neuf dollars et cinquante (\$9.50) par mois la première année, et dix dollars et cinquante (\$10.50) par mois la deuxième année, pour chaque année de crédit de service passée et à venir après le 1er mars 1985 pour la première année et après le 1er mars 1986 pour la deuxième année.

26.02

Définitions:

1. Gains finals: Moyenne mensuelle de la compensation de base des 60 mois consécutifs de son service crédité pendant les 120 mois consécutifs de son service crédité immédiatement avant sa retraite ou terminaison permettant la moyenne la plus élevée, ou pour tous les mois de son service crédité s'il a moins que 60 mois de ce service.
2. Bénéfice d'Assurance Sociale: Le montant de la rente mensuelle en vertu du régime de retraite du Québec ou pension de vieillesse tel que déterminé par la Compagnie selon des règles raisonnables appliquées uniformément selon les termes du présent régime, sur la base que de tels règlements au moment de la retraite ou de la terminaison d'emploi auxquels un membre ou un ex-membre a ou aurait droit sur demande, même si le membre ne reçoit pas ce bénéfice parce qu'il a omis de le demander ou parce qu'il est inadmissible à ce bénéfice en raison de ses gains en sus d'une limite de gains lui donnant droit à un tel bénéfice.

3. Prestations d'Invalidité en Vertu de l'Assurance Sociale: Le montant de la prestation mensuelle d'invalidité à un participant au régime de retraite du Québec ou pension de vieillesse tel que déterminé par la compagnie selon des règles raisonnables appliquées uniformément selon les termes du présent régime, sur la base que de tels règlements au moment de la retraite ou de la terminaison d'emploi auxquels un membre ou un ex-membre a ou aurait droit sur demande, même si le membre ne reçoit pas ce bénéfice parce qu'il a omis de le demander ou parce qu'il est inéligible à ce bénéfice en raison de ses gains en sus d'une limite de gains lui donnant droit à un tel bénéfice.
4. Bénéfice Maximum: Le bénéfice maximum de retraite ou d'invalidité payable tel que défini à la section Bénéfices.

26.03

- a) Bénéfice Normal de Retraite: Si le participant à 35 ans de service à son crédit, le montant de retraite mensuel payable en vertu de ce régime sera limité à un montant de bénéfice maximum qui, lorsque combiné au bénéfice d'assurance-sociale du participant, produira un montant total qui ne dépassera pas 80% de ses gains finals. Si le participant a moins de 35 ans de service à son crédit, le montant mensuel normal de retraite payable en vertu de ce plan sera limité à un bénéfice maximum qui, lorsque combiné au 1/35 du montant de bénéfice d'assurance sociale du participant multiplié par les années de service à son crédit, produira un montant total ne dépassant pas 2.3% de ses gains finals multiplié par les années de service à son crédit.
- b) Bénéfice de Retraite Anticipée: Si le participant a 35 ans de service à son crédit, le montant de bénéfice de retraite mensuel anticipé payable en vertu de ce plan sera limité à un bénéfice maximum qui, lorsque combiné avec l'équivalent actuériel du bénéfice d'assurance sociale du participant, produira un montant total qui ne dépassera pas l'équivalent actuériel ou 80% de ses gains finals.

Si le participant a moins de 35 ans de service à son crédit, le montant de bénéfice maximum qui, lorsque combiné avec l'équivalent actué-
riel de $1/35$ du bénéfice d'assurance sociale du participant multiplié
par le nombre d'années de service à son crédit, produira un montant qui
ne dépassera pas l'équivalent actué-riel de 2.3% de ses gains finals mul-
tiplié par les années de service à son crédit. Le bénéfice d'assurance
sociale sera déterminé au moment de la retraite anticipée en assumant
que le participant n'avait aucun gain après la date de sa retraite.

- c) Bénéfice d'Invalidité: Si le participant a 35 ans de service à son crédit,
le montant de bénéfice d'invalidité payable en vertu de ce régime sera li-
mité à un bénéfice maximum qui, lorsque combiné au bénéfice d'invalidité
d'assurance sociale, produira un montant total qui ne dépassera pas 80%
de ses gains finals. Si le participant a moins de 35 ans de service à son
crédit, le montant mensuel de bénéfice d'invalidité payable en vertu de ce
plan sera limité à un montant maximum de bénéfice qui lorsque combiné au
 $1/35$ du montant de bénéfice d'assurance sociale du participant multiplié
par les années de service à son crédit, produira un montant total qui ne
dépassera pas 2.3% de ses gains finals multiplié par les années de service
à son crédit. Le montant de bénéfice d'invalidité déterminé dans ce paragraphe
c) sera déduit du montant de bénéfice d'invalidité publique du participant.
Le montant maximum de bénéfice déterminé dans ce paragraphe c) s'appliquera
aussi à la date et après la date de retraite normale du participant.
- d) Bénéfice de Retraite Acquis: Le montant de bénéfice de retraite acquis
payable en vertu de ce plan sera limité à un bénéfice maximum qui, lorsque
combiné au $1/35$ du montant de bénéfice d'assurance sociale du participant
multiplié par les années de service à son crédit, produira un montant to-
tal qui ne dépassera pas 2.3% de ses gains finals multiplié par les années
de service à son crédit n'excédant pas 35 ans. Le bénéfice d'assurance
sociale sera déterminé sur la présomption que le participant était en
service à la date de sa retraite normale à son taux de compensation en
vigueur à la date de terminaison de son emploi.

ARTICLE XXVII

AFFICHAGE

27.01

La Compagnie affiche les fonctions vacantes permanentes. Une fonction vacante permanente se définit comme une fonction dont la durée prévue est de vingt (20) jours de travail et plus.

Tout employé peut poser sa candidature à une fonction vacante en remplissant le formulaire de demande. Seuls seront considérés les employés ayant posé leur candidature. La Compagnie acceptera une candidature faite au nom de l'employé absent par un représentant syndical. Sauf pour les fonctions ci-après énumérées, le choix des candidats se fera par priorité d'ancienneté. La Compagnie pourra utiliser des tests pour faire le choix des candidats aux fonctions suivantes: mécanicien-machiniste, mécanicien d'entretien, machiniste et outilleur. Dans le cas des fonctions qui suivent, les tests utilisés seront les tests provinciaux: mécanicien de machine fixe, électricien. La Compagnie fera connaître au Syndicat le résultat des tests dans les quinze (15) jours ouvrables.

Les différends pouvant survenir relativement à la sélection des candidats seront sujets à la procédure de grief et d'arbitrage.

27.02

Sauf pour les fonctions qui peuvent faire l'objet des tests mentionnés au paragraphe précédent, la Compagnie doit remplir les postes vacants en recrutant parmi les candidats ayant posé leur candidature avant de pouvoir procéder par embauchage.

27.03

Les employés auront soixante-douze (72) heures ouvrables pour poser leur candidature à partir du moment où l'avis est affiché. Cet avis spécifiera le classement, le taux de salaire, la progression, l'équipe et le département. Une copie de l'avis ainsi que les noms des postulants seront donnée au Syndicat.

27.04

L'employé qui réussit à obtenir le poste vacant aura dix-neuf (19) jours ouvrables pour satisfaire aux exigences normales de la tâche. Dans le cas où un employé décide de retourner à son ancien poste ou ne rencontre pas les exigences normales de la tâche, il pourra retourner à son ancien poste. Tous les autres candidats affectés par la candidature initiale retourneront à leur ancien poste. Un employé qui conserve le poste ou qui est retourné à son ancien poste en vertu de la présente disposition ne pourra poser sa candidature à aucun autre poste de salaire inférieur dans les douze (12) mois suivants. Il pourra toutefois dans un délai de douze (12) mois poser deux (2) nouvelles fois seulement sa candidature à un poste de salaire égal ou supérieur. Si il n'y a pas de candidat, il pourra poser sa candidature une quatrième fois.

27.05

S'il y a eu des candidatures, la Compagnie devra dans les cinq (5) jours ouvrables après l'expiration des délais prévus à l'article 27.03, faire connaître par écrit le nom du candidat choisi et en remettre copie au Syndicat.

27.06

Dans le cas d'un poste vacant causé par un congé autorisé et où il y a lieu de croire que l'employé en congé sera absent plus de dix-neuf (19) jours, la Compagnie devra afficher le poste vacant comme étant temporaire. Si l'employé en congé ne revient pas au travail dans le temps accordé, l'employé temporaire aura le premier droit de refuser le poste en permanence. Au retour de l'employé en congé autorisé, l'employé temporaire retournera à son ancienne tâche.

27.07

Aux fins du présent article, un poste temporaire sera réputé être une occupation qui aura une durée de dix-neuf (19) jours ouvrables ou moins. Si le travail se continue au delà de dix-neuf (19) jours ouvrables, le poste sera affiché.

27.08

L'expérience acquise lors de toute affectation temporaire peut-être invoquée par l'employé lors de l'application des modalités des articles 10 et 13.

27.09

Un employé temporairement muté d'une classification à une autre pour une heure ou plus sera payé le taux le plus élevé soit de son classement actuel ou de son classement temporaire.

ARTICLE XXVIII

EMPLOYE A LA RETRAITE

28.01

Il est convenu qu'un employé mis à la retraite pourra être re-embauché pour une période n'excédant pas quarante (40) jours ouvrables, et ceci après entente entre l'employé concerné et la Compagnie. La Compagnie informera le Syndicat de cette entente.

Il est entendu qu'il sera payé au taux de la classification qu'il occupera.

Cependant, la Compagnie se réserve le droit et le privilège d'accepter ou de refuser une telle demande de re-embaucher.

En aucun temps l'employé à sa retraite qui est subséquemment ré-embauché ne recouvrera ses droits d'ancienneté et ceci en vertu de l'article 11.01 i) de cette convention.

ARTICLE XXIX
OPERATION A QUATRE EQUIPES

29.01

Dans l'éventualité où la Compagnie décide que les opérations à quatre (4) équipes sont nécessaires, elle en discutera d'abord avec le Syndicat. Elle donnera une indication au Syndicat et aux employés impliqués de la durée approximative de cet horaire, mais ceci ne sera en aucun cas une garantie de travail pour la durée spécifiée. La possibilité d'obtenir une augmentation de la production par un partage unanime de surtemps parmi les employés impliqués dans chaque classement sera explorée. S'il en résulte que cette solution est possible, il en sera fait ainsi. Dans le cas contraire, la Compagnie établira des opérations à quatre (4) équipes après avoir donné un avis d'une (1) semaine au Syndicat et aux employés. Advenant que les besoins de la production nécessitent une extension de la période estimée, la Compagnie donnera une autre occasion aux employés impliqués de choisir entre un partage unanime de surtemps et les opérations à quatre (4) équipes.

Toutefois, si le Syndicat n'est pas d'accord, il pourra porter le litige à l'arbitrage. Si l'arbitre unique établit que les opérations de quatre (4) équipes n'étaient pas nécessaires, la Compagnie paiera:

- a) Le coût total de l'arbitre et ses frais et,
- b) en plus, la Compagnie paiera \$25.00 pour chaque période de sept (7) jours travaillés à chaque employé impliqué dans les opérations à quatre (4) équipes en litige.

29.02

- a) Quand les opérations à quatre (4) équipes seront établies elles débiteront le dimanche et se termineront le dimanche suivant.
- b) Les employés impliqués dans une opération à quatre (4) équipes auront l'horaire suivant:
De 24:00 à 12:00 heures et de
12:00 à 24:00 heures

29 .03

- a) Chaque équipe travaillera douze (12) heures à temps simple, sauf le samedi et le dimanche.
- b) Le travail effectué le samedi sera rémunéré aux taux d'une fois et demi le taux horaire, le travail effectué le dimanche sera rémunéré au double du taux régulier de l'employé.

29 .04

Heures Supplémentaires:

- a) Le taux de temps et demi (1 1/2) s'appliquera après douze (12) heures durant une journée régulière de travail comprise entre le lundi et le samedi inclusivement.
- b) Tout le travail autorisé exécuté l'un des trois ou des quatre jours de congé hebdomadaire sera rémunéré à temps et demi pour les douze (12) premières heures et à temps double pour toutes heures de travail subséquentes cette même journée; à l'exception du dimanche qui sera rémunéré au taux de temps double.
- c) Lorsqu'un employé a travaillé une journée de congé hebdomadaire tout travail autorisé exécuté une journée de congé subséquente dans la même semaine sera rémunéré à temps double. Pour les fins du présent article, il est convenu que la semaine se définit comme toute période de sept (7) jours à compter du premier jour de l'équipe.

29 .05

CONGES PAYES

- a) Si un congé payé tombe durant les journées de congé régulières de l'employé, il sera rémunéré sur la base du taux horaire multiplié par douze (12) heures.
- b) Si un congé payé tombe durant ses journées de travail cédulées et il y a effectivement arrêt des opérations, l'employé sera rémunéré sur la base du taux horaire multiplié par douze (12) heures, pour ces congés.
- c) Si un congé payé tombe durant ses journées de travail cédulées et il n'y a pas arrêt des opérations, l'employé sera rémunéré tel que stipulé à l'article 29.03, plus douze (12) heures multipliées par le taux horaire.

29 .06

Les opérations suivantes sont sujettes à des opérations à quatre (4) équipes de sept (7) jours:

Machine à étirer le métal en barre
Toronneuses
RCC Triple
Machine à estrusion plastique
Neutre Concentrique
Machines V.C.
Petites étireuses
Machine à câbler
Torsadeuses
Chariot-élévateur
Mécanicien de machines fixes.

Note:

Toutes les machines indiquées ci-dessus ne seront pas nécessairement impliquées dans les opérations de sept (7) jours.

29.07

Paie de Présence pour les Opérations à Quatre Equipes

Les employés qui se rapportent au travail à l'heure habituelle et qui n'ont pas été prévenus de ne pas le faire auront l'occasion de travailler pendant au moins six (6) heures, ou recevront l'équivalent de six (6) heures de paye au taux applicable pour cette journée. Toutefois, ceci ne s'appliquera pas quand l'impossibilité de fournir du travail résulte d'un incendie, une inondation, manque de pouvoir électrique, une catastrophe ou toutes autres circonstances hors du contrôle de la Compagnie, circonstances qui devront être démontrées par la Compagnie au Syndicat.

29.08

Si plus d'un poste est ouvert de façon temporaire, l'ancienneté entre les candidats temporaires déterminera le choix d'équipe.

29.09

S'il y a conséquence de mise à pied en rapport à un délogement d'un ou des employés préposés à quatre (4) équipes, l'employé temporaire conservera un droit de rappel au poste qu'il occupait temporairement pourvu que ce poste est ré-ouvert de façon temporaire.

ARTICLE XXX

DUREE DE CETTE CONVENTION

30.01

Cette convention sera en vigueur à compter de la signature jusqu'au 27 mars 1987, sauf pour les salaires qui seront rétroactifs au 28 mars 1985.

30.02

Il est entendu que les conditions de travail contenues dans la présente convention vont continuer à s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention, sous réserve du droit de grève ou lockout.

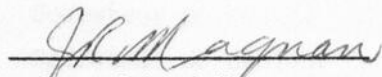
30.03

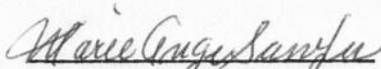
Cette convention liera les deux parties d'une année à l'autre après le 27 mars 1987, à moins que l'une ou l'autre des parties n'ait donné avis écrit à l'autre de son intention d'amender ou de modifier la présente convention au plus quatre-vingt-dix (90) jours avant son expiration. Les parties se rencontreront pour effectuer les amendements ou modifications dans les délais prévus au Code du Travail.

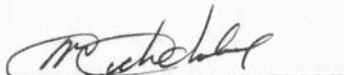
EN FOI DE QUOI, chacune des parties aux présentes ont
signé cette entente le 21 mai 1985

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS EN COMMUNICATION, ELECTRONIQUE,
ELECTRICITE, TECHNICIENS ET SALARIES DU CANADA, CTC, FTQ,
SECTION 589

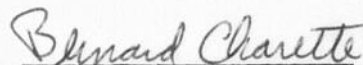
Pour le Syndicat:


Jean Robert Magnan


Marie-Ange Sawyer

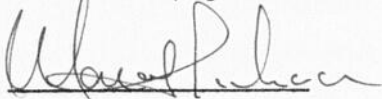

Michel Chaloux


Robert Cadieux

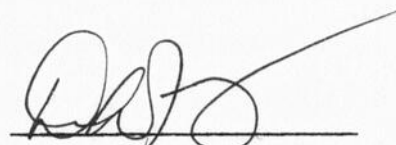

Bernard Charette

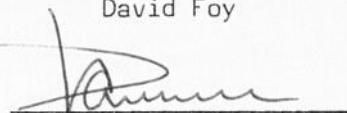
LES CABLES PHILLIPS LTEE

Pour la Compagnie:


Marcel Lachance


Normand Poitras


David Foy


Jean Lawson

ANNEXE "A"

	TITRE DES FONCTIONS	28/03/85	31/03/86
301	Concierge	8.56	9.01
101.2	Bobineur Manutentionnaire	8.70	9.15
103	Préposé aux Bobines Lourdes	8.70	9.15
105	Emballleur haute tension	8.92	9.37
* 122.1	Aide Boudineuse 6"	9.17	9.62
* 123.1	Aide Câbleur Ceeco	9.17	9.62
* 103.1	Rebobineur haute tension	9.29	9.74
* 104.1	Manutentionnaire-Opérateur du chariot- élévateur	9.29	9.74
303	Receveur-Expéditeur	9.46	9.91
* 107	Opérateur de torsadeuse	9.94	10.39
* 108	Opérateur du câbleur	9.94	10.39
* 125	Opérateur de toronneuse 7 bobines	9.94	10.39
* 119	Opérateur du neutre concentrique	9.94	10.39
* 123	Opérateur du câbleur Ceeco	10.05	10.50
* 120	Opérateur de toronneuse 54 bobines	10.12	10.57
* 109	Opérateur de machine à étirer	10.24	10.69
* 110	Opérateur de boudineuse	10.76	11.21
* 116	Aide opérateur RCC triple	10.87	11.32
* 122	Opérateur de boudineuse 6"	10.95	11.40
* 112	Opérateur du RC	11.19	11.64
* 114	Opérateur de machine à étirer le métal en barre	11.19	11.64
309.3	Mécanicien de machine fixe	11.10	11.65
* 115	Opérateur du RCC triple	11.35	11.80
308.1	Electricien d'entretien	11.58	12.13
309.1	Mécanicien d'entretien	11.58	12.13
309.2	Mécanicien-Machiniste	11.67	12.22
311.1	Machiniste d'entretien lère classe	11.74	12.29
312	Outilleur	12.15	12.70
313	Electricien licence A	12.15	12.70

ANNEXE B

HORAIRE 4 EQUIPES (CYCLE DE 28 JOURS)

D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S
A	A	A	A	B	B	B	A	A	A	B	B	B	B	A	A	A	A	B	B	B	A	A	A	B	B	B	B
C	C	C	C	D	D	D	C	C	C	D	D	D	D	C	C	C	C	D	D	D	C	C	C	D	D	D	D

Heures travaillées
Heures payées

Horaire 4-3 débutant le dimanche

Chaque équipe travaille 12 heures au taux applicable selon l'article 29.03.

Le Temps supplémentaire est rémunéré conformément à l'article 29.04

La 4ième équipe sera formée par affichage temporaire pour la durée de l'application des opérations à 4 équipes et comblera l'équipe vacante.

Tous les employés choisis selon l'Article 27 retourneront à leur ancien poste dès la fin des opérations à quatre (4) équipes.

L'ancienneté déterminera le choix d'équipe ainsi que le choix des jours de travail des employés permanents pour chaque classement.

QUEBEC

EXAMEN BUCCAL (1 fois par 6 mois)

1. Dentition primaire, mixte, permanente	01110,01120,01130
2. Examen de rappel ou périodique	01200
3. Examen d'un aspect particulier	01400
4. Examen d'urgence	01300
5. Visite d'urgence	Aucun Code
6. Consultation avec un patient	05200,93100

PROCEDURES DIAGNOSTIQUES

7. Modèles de diagnostics non-montés	04500
9. Biopsie - tissus mou et dur	04300,04310
10. Tests de vitalité par dent	04400

RADIOGRAPHIES

11. Films intra-oraux série complète de pellicules périapicales (1 fois par 24 ms)	02100
12. Films intra-oraux - une pellicule périapicales	02111 - 02120
13. Pellicules occlusales	02131 - 02134
14. Pellicules interproximales (1 fois par 6 ms)	02141 - 02144
15. Pellicules extra-oraux	02201 - 02204
16. Pellicules panoramiques (1 fois par 24 ms)	02600
18. Duplicata de radiographies (Lorsque demandé par la Confédération)	02910

QUEBEC

SERVICES DE PREVENTION

20. Détartrage et polissage) (1 fois par 6 ms)	11100,11200,11300
21. Polissage)	Aucun Code
22. Application topique de fluorure (1 fois par 6 mois)	12400
24. Instruction et ré-instruction d'hygiène buccale	13200,13210
25. Programme de contrôle de la plaque dentaire	13220
26. Finition des obturations	13300
27. Scellants de puits et fissures	13401,13404
28. Contrôle de la carie	13600,13601
29. (Enamélosplastie) Meulage inter- proximale des dents	13700
30. Appareils de maintien (dents primaires seulement)	15100 - 15400
30A. Appareil de maintien acide liant	Aucun Code
31. Plaque occlusale	43600,82101 - 82202

RESTAURATIONS

32. Pansement sédatif (paliatif)	39930
33. Restauration de ciment	Aucun Code

RESTAURATIONS EN AMALGAME

34. Amalgame - dents primaires	21101 - 21105
35. Amalgame - antérieures et prémolaires permanantes	21211 - 21225
36. Tenons par restaurations	21301 - 21305
37. Restaurations en silicate	22101 - 22103
38. Restaurations en acrylique ou composite	23201 - 23225

QUEBEC

39. Facette préfabriquée ou non 23116,23118

AUTRES SERVICES

40. Couronne - aciers inoxydables
préfabriqués 27401,27403

41. Couronne polycarbonate - dent
primaires 27421

42. Recimentation d'incrustation ou de
couronne 29100

43. Ablation d'une incrustation ou d'une
couronne 29300

44. Restauration de transition d'une
antérieure fracturée Aucun Code

44A. Réparation en porcelaine - une couronne
CHIRURGIE BUCCALE Aucun Code

45. Examen Aucun Code

46. Ablation de dent ayant fait éruption
(sans complication) 71101,71111

47. Ablation de dent ayant fait éruption
(complexe) 72100

49. Ablation de racine résiduelle 72300,72310,72320

50. Exposition chirurgicale d'une dent
recouverte de tissu 72410,72411

52. Alvéoloplastie au cours d'ablations
multiples de dents 73100

54A. Frénectomie 77800,77810

55. Traitement post-chirurgical 79601,79603

56. Anesthésie générale *92201,92310,92330,92340

*Présentement exclus, couvert par R.A.N.Q.

BUREAU DU
COMMISSAIRE GÉNÉRAL
DU TRAVAIL

2374-7
CT.86.05.M-129

DOSSIER: M-19980-01

CAS: MD-099-03-86

MONTRÉAL, le 13 mai 1986

LE COMMISSAIRE DU TRAVAIL

Robert LEVAC

'86 MAI 13 -9 :34

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS ET
TRAVAILLEUSES EN COMMUNICATION ET EN
ÉLECTRICITÉ DU CANADA,
Section locale 589 (CTC - FTQ),
800, boulevard de Maisonneuve est
Bureau 1401
Montréal (Québec)
H2L 4L8

(Auparavant: Syndicat des
travailleurs en Communication,
Électronique, Électricité,
Techniciens et Salariés du Canada, CTC
Local 589)

ASSOCIATION ACCREDITÉE

- et -

LES CABLES PHILLIPS LIMITÉE
1111, boulevard International
St-Jérôme (Québec)
J7Z 5T6

EMPLOYEUR

D É C I S I O N

VU l'accréditation qui lui a été accordée le 21 mai 1965, modifiée les 18 octobre 1967, 28 novembre 1968, 7 juillet 1977, 4 mars 1981 et 2 avril 1984, l'association accréditée représente:

"Tous les employés attachés à la production et à l'entretien, sauf les employés de bureau et ceux exclus par la loi".

DE: LES CABLES PHILLIPS LIMITÉE

VU la requête en amendement soumise le 19 mars 1986 par l'association accréditée pour que sa nouvelle désignation apparaisse au certificat d'accréditation;

CONSIDÉRANT qu'aucune observation n'a été présentée au Commissaire général du travail à l'égard de cette requête suivant le Règlement sur l'exercice du droit d'association;

CONSIDÉRANT que les changements proposés n'ont pas pour effet d'altérer la nature des relations d'ordre juridique établies entre les parties liées par l'accréditation;

POUR CES MOTIFS, le soussigné modifie l'accréditation en y changeant, partout où elle apparaît, la désignation de l'association accréditée en celle de:

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS ET
TRAVAILLEUSES EN COMMUNICATION ET EN
ÉLECTRICITÉ DU CANADA,
Section locale 589 (CTC - FTQ)
800, boulevard de Maisonneuve est
Bureau 1401
Montréal (Québec)
H2L 4L8



Robert Levac
Commissaire du travail

M.R.Cadieux,
Représentant du syndicat