

DÉPÔT

3291-2 ✓

Dépôt N°: 8 5 0 5 3

03291

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances Q 828-01
Date	Signature: 85-05-22 Réception: 85-05-30	Durée: Du 84-12-01 Au 87-05-31 Nombre de salariés régis par la convention collective: 65

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant SYNDICAT NATIONAL DE LA LUNETTERIE DE NICOLET INC. C.P. 201 Nicolet	<input type="checkbox"/> Déposant AOCO LTEE. NICOLET
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties FEDERATION DEMOCRATIQUE DE LA METALLURGIE DES MINES ET DES PRODUITS CRITIQUES (CSD) 141, rue Beauchemin Cap de la Madeleine, GST 7L4 Att.: M. Yvon Martin	Région: 04-03 Activité: 3914-05 Affiliation: 05 CSD

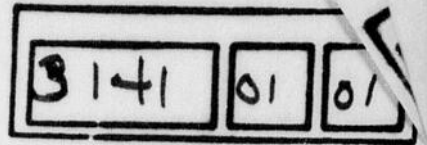
35 pages

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	
Signature	Date
<i>Shirley Demers</i>	85-

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



CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE

85
MAY 30 14 26

E.C.C.T.
QUÉBEC
N.N.

Entre d'une part: ACCO LIMITEE,
corps politique dûment incorporé ayant
siège social à Toronto dans la province
d'Ontario, et une succursale à Nicolet,
dans la province de Québec,

ci-après appelé: "L'EMPLOYEUR"

Et d'autre part: LE SYNDICAT NATIONAL DE LA LUNETTERIE DE
NICOLET INC.,
corps social incorporé ayant son siège
social à Nicolet dans la province de Québec,

ci-après appelé: "LE SYNDICAT"

ENTREE EN VIGUEUR: 1er décembre 1984

DATE D'EXPIRATION: 31 mai 1987

TABLE DES MATIERES

<u>ARTICLE</u>	<u>PAGE</u>
1.- Juridiction	2
2.- But	2
3.- Coopération	2
4.- Droits mutuels	2- 3
5.- Validité des clauses	3
6.- Régime syndical	3- 4
7.- Représentation syndicale	4- 5
8.- Absence	5
9.- Affichage d'avis	5
10.- Comité de relations ouvrières	6
11.- Procédure pour régler les griefs	6- 7- 8
12.- Mesures disciplinaires et autres décisions prises par l'employeur	8- 9
13.- Santé et sécurité	9-10
14.- Salaires	10
15.- Semaine normale de travail	10-11
16.- Temps supplémentaire	12
17.- Paie	12
18.- Jours de congés chômés	12-13-14
19.- Prime d'équipe	14
20.- Vacances payées	14-15
21.- Ancienneté	15-16-17
22.- Définitions	17
23.- Promotion	17-18
24.- Retrogradation, transfert, mise à pied	18-19
25.- Nouvelle occupation	19
26.- Avis de mise à pied et rappel au travail	19-20
27.- Dispositions diverses	20
28.- Régime d'assurance de groupe	20-21-22
29.- Régime de retraite	22-23
30.- Analyse des tâches	23
31.- Nouvelle tâche	23
32.- Congé de deuil	23
33.- Accident de travail	23
34.- Conges de maternité	24-25
35.- Travail professionnel	25
36.- Durée de la convention	25
Annexe "A" Taux de salaire	26-27-28
Annexe "B" Taux de salaire	29
Annexe "C" Liste d'ancienneté	30-31
Annexe "D" Régime des rentes	32-33
Lettre d'entente concernant le programme d'assurance	34

ARTICLE 1.- JURIDICTION

- 1.01 Cette convention collective, ci-après appelée "convention" s'applique à tous les salariés de l'usine de l'employeur à Nicolet, province de Québec, exception faite des contremaîtres et du personnel de bureau.

ARTICLE 2.- BUT

- 2.01 Le but de cette convention est de maintenir et de promouvoir de bonnes relations entre l'employeur et les salariés, représentés par le syndicat, et de fournir une base d'entente mutuelle concernant les conditions de travail, les taux de salaires, et de prévoir une procédure pour le règlement de tout grief pouvant surgir pendant sa durée.

ARTICLE 3.- COOPERATION

- 3.01 L'employeur s'engage à traiter ses salariés avec justice et considération. Le syndicat favorise la discipline à l'usine et encourage les salariés à fournir un travail loyal et honnête.
- 3.02 C'est la ferme intention de l'employeur et de ses salariés représentés par le syndicat, de coopérer en vue d'assurer que les buts ci-dessus soient remplis, de combattre activement l'absentéisme et autres pratiques qui empêchent la poursuite efficace des opérations et de coopérer de toute autre manière raisonnable au bénéfice réciproque de l'employeur et de ses salariés.
- 3.03 L'employeur convient de coopérer avec le syndicat en permettant aux représentants de ce dernier de s'acquitter de leur devoir d'une manière raisonnable, sans crainte que leurs relations individuelles avec l'employeur, dans l'exercice de leurs fonctions, soient affectées de quelque façon que ce soit, par n'importe quelle action prise par eux de bonne foi et en conformité avec les dispositions de cette convention.

ARTICLE 4.- DROITS MUTUELS

- 4.01 L'employeur reconnaît le Syndicat National de la Lunetterie de Nicolet Inc., comme le seul et unique agent négociateur pour et au nom de tous les salariés régis par le certificat de reconnaissance syndicale

émis par la commission de relations ouvrières de la Province de Québec, en date du 5 mars 1946, amendé le 30 mars 1951 et modifié le 26 octobre 1972, en matière de salaire, de condition de travail et de tout autre sujet s'y rattachant.

- 4.02 Sous réserve des dispositions contenues dans cette convention, le syndicat reconnaît à l'employeur le droit de diriger et d'administrer ses affaires conformément à ses droits et ses obligations.
- 4.03 L'employeur et le syndicat s'engagent, pour la durée de la convention, à ne pas recourir à aucune grève ou lock-out, mais à régler tout différend d'après les dispositions de la présente convention.

ARTICLE 5.- VALIDITE DES CLAUSES

- 5.01 Rien dans cette convention ne doit être interprété comme une renonciation à quelque droit ou obligation que ce soit de la part de l'employeur, des salariés ou du syndicat, en vertu de toute loi, présente ou future, fédérale ou provinciale, à moins que les dispositions de la convention ne restreignent d'une façon précise, l'exercice de tel droit ou de telle obligation.
- 5.02 Si l'une ou l'autre des clauses de la présente convention devenait nulle par les dispositions de la loi, elle sera révisée par les parties pour la rendre conforme, mais les autres clauses de ladite convention ne sont pas affectées par cette nullité.
- 5.03 Toute loi supérieure à une des dispositions de cette convention, s'applique automatiquement et remplace le paragraphe, la clause ou l'article concerné.

ARTICLE 6.- REGIME SYNDICAL

- 6.01 Dès la signature de la présente convention, tout salarié doit, comme condition du maintien de son emploi, devenir et demeurer membre en règle du syndicat et autoriser l'employeur à déduire sur sa paie, chaque semaine, un montant égal à la cotisation syndicale.
- 6.02 Tout nouveau salarié embauché après la signature de cette convention doit, comme condition du maintien de son emploi, faire une demande pour devenir membre du syndicat au moment de son embauchage, et autoriser l'employeur à déduire sur sa paie, chaque semaine, un montant égal à la cotisation syndicale.
- 6.03 L'employeur lui fait signer sa carte de demande d'adhésion au syndicat ainsi que l'autorisation de retenue syndicale.

- 6.04 L'employeur s'engage à déduire de la paie de tout salarié régi par la présente convention un montant égal à la cotisation syndicale, pour en faire remise normalement chaque mois au trésorier du syndicat avant le quinze (15) du mois suivant. Cette remise est accompagnée d'une liste indiquant le nom et le montant payé par chaque salarié.
- 6.05 Le syndicat informe par écrit l'employeur du montant de la cotisation syndicale à être ainsi retenue chaque semaine.
- 6.06 L'application des clauses 6.03 et 6.04 est faite gratuitement par l'employeur.
- 6.07 Tout salarié expulsé du syndicat, ou non admis par ce dernier, ne perd pas son emploi pour autant, quoiqu'il est tenu au précompte sur son salaire de l'équivalent des cotisations syndicales.

ARTICLE 7.- REPRESENTATION SYNDICALE

- 7.01 Le syndicat convient de fournir à l'employeur le nom de ses officiers et représentants autorisés à agir en son nom et de lui faire part, par écrit, de tout changement qui pourrait se produire subséquemment.
- 7.02 L'employeur convient de reconnaître les officiers et représentants autorisés du syndicat, pour discuter et régler avec lui tout problème découlant de l'interprétation et de l'application des dispositions de la présente convention collective.
- Ils peuvent s'absenter de leur poste de travail pour discuter de tout problème mentionné au paragraphe précédent, moyennant avis au contremaître immédiat qui doit accorder une telle permission, le plus tôt possible, en tenant compte des exigences de la production.
- 7.03 Les officiers et les représentants autorisés du syndicat ne subissent aucune perte de salaire pour toute heure employée à des rencontres avec l'employeur.
- 7.04 Lors des négociations pour le renouvellement de la convention collective de travail, incluant la conciliation si nécessaire, l'employeur reconnaît un comité composé de trois (3) représentants du syndicat sans perte de salaire.
- 7.05 Si le syndicat requiert les services d'un conseiller technique, l'employeur s'engage à le recevoir dans ses bureaux, sur rendez-vous, pour les négociations et le règlement des griefs, comme représentant extérieur du syndicat.

- 7.06 Pour toute matière ayant trait à la convention collective de travail, tout membre du syndicat doit s'il en fait la demande être accompagné par un représentant de ce dernier lors d'une rencontre avec le personnel de cadre de l'employeur.
- 7.07 L'employeur fournit à chaque salarié, une copie de la convention collective de travail. Il organise une rencontre entre le président du syndicat ou son représentant et tout nouveau salarié, dans les plus brefs délais possibles, suivant la date de son embauchage.

ARTICLE 8.- ABSENCE

- 8.01 Un maximum de trois (3) délégués ou officiers du syndicat peuvent s'absenter en même temps de l'usine pour accomplir des fonctions syndicales (congrès, journées d'études, convocations d'urgence), mais sans paie pour la perte de temps. Ceux-ci doivent aviser l'employeur quelques jours à l'avance si possible de manière que le contremaître en soit averti.
- 8.02 Dans les cas d'absence de l'usine selon les dispositions de 8.01 ci-dessus, le salaire et les bénéfices sociaux sont maintenus et payés par l'employeur, comme si le salarié était au travail.
- L'employeur déduit à chaque mois les sommes ainsi payées, s'il y a lieu, du montant des cotisations syndicales à être remises au syndicat, en fournissant les détails nécessaires à ce sujet.

ARTICLE 9.- AFFICHAGE D'AVIS

- 9.01 L'employeur convient de mettre à la disposition du syndicat, deux (2) tableaux, situés à des endroits convenables dans l'usine, pour y afficher les avis d'assemblées ou tout autre document pour fins publicitaires, à condition que la publicité ne soit pas dirigée contre l'employeur, ses officiers, son administration ou ses salariés.
- Il est convenu qu'avant d'afficher ces avis ou documents, ceux-ci doivent être signés par un officier du syndicat et estampillés par la secrétaire du directeur de l'usine.

ARTICLE 10.- COMITE DE RELATIONS OUVRIERES

- 10.01 Le comité de relations ouvrières existant est maintenu.
- 10.02 Ce comité de relations ouvrières est composé de six (6) membres dont trois (3) sont nommés par l'employeur et trois (3) par le syndicat et chaque partie ayant droit de nommer des substituts à ses représentants. Le comité a une réunion mensuelle le mardi de la dernière semaine de chaque mois et peut se réunir plus souvent si les circonstances l'exigent. Ce comité de relations ouvrières a pour mission d'assurer l'application des termes et conditions de la convention, de discuter tout autre sujet d'intérêt général, ainsi que tout problème particulier à un salarié.
- 10.03 Le syndicat s'engage à fournir à l'employeur le nom de ses trois (3) officiers ainsi que celui de son substitut qui doivent être des salariés de AOCO Ltée pour le représenter sur le comité de relations ouvrières, lesquels sont ses représentants officiels dans l'usine.

ARTICLE 11.- PROCEDURE POUR REGLER LES GRIEFS

- 11.01 a) Tout salarié régi par la présente convention ne subit aucun préjudice du fait de la présentation d'un grief.
- b) Tout salarié ou le syndicat se croyant lésé dans les droits que lui reconnaît la présente convention, ou un ancien salarié, peut présenter sa cause pour enquête et considération, en suivant la procédure suivante:

11.02

1ère étape:

Le salarié, accompagné de son représentant syndical, soumet son grief verbalement dans les quinze (15) jours ouvrables de l'événement qui y a donné naissance à son supérieur immédiat qui doit rendre sa décision dans les deux (2) jours ouvrables suivant la date de présentation du grief.

Le salarié absent de l'usine a lui aussi quinze (15) jours ouvrables suivant son retour au travail pour présenter son grief.

2ième étape:

Si le salarié n'est pas satisfait de la réponse reçue à l'étape précédente, il peut par l'intermédiaire du syndicat, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant cette réponse, soumettre son grief par écrit au directeur de l'usine.

Le directeur de l'usine doit, dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception du grief, faire les arrangements nécessaires pour rencontrer le comité de relations ouvrières, et le conseiller technique du syndicat si nécessaire, pour essayer de solutionner le grief avant de recourir à l'arbitrage.

Dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la rencontre ci-haut mentionnée, le directeur de l'usine doit rendre sa décision par écrit.

3ième étape

Si le salarié n'est pas satisfait de la réponse du directeur de l'usine, il peut par l'intermédiaire du syndicat, dans les dix (10) jours ouvrables suivant cette réponse, référer le grief à l'arbitrage en faisant parvenir un avis à cet effet à l'employeur.

11.03 Dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception de l'avis mentionné à 11.02 - 3ième étape, l'employeur essaie de s'entendre avec le syndicat sur le choix d'un arbitre.

S'il n'y a pas entente dans le délai ci-haut mentionné, une demande est faite au Ministre du travail de la Province de Québec d'en désigner un.

11.04 a) Advenant un grief qui implique plus d'un (1) salariés, il peut être transmis directement au directeur de l'usine par le syndicat, dans les dix (10) jours ouvrables de l'événement qui y a donné naissance, à partir de la deuxième (2ième) étape et ce, par écrit.

b) Le syndicat a le droit de formuler des griefs, par écrit, d'après cet article, lorsqu'il n'est pas d'accord avec l'interprétation ou l'application faite par la compagnie, de l'une des clauses de cette convention.

11.05 Aucun grief ne doit être considéré comme nul ou rejeté pour vice de forme ou irrégularité de procédure.

11.06 Les deux parties s'engagent à respecter les limites de temps stipulées dans cet article qui sont obligatoires.

Cependant elles peuvent d'un commun accord prolonger tout délai de la procédure des griefs qui doit être confirmé par écrit.

11.07 L'arbitre doit décider du grief selon les dispositions de cette convention.

Il n'est en aucun cas autorisé à ajouter, changer, modifier, amender ou écarter une des clauses de la convention, ou d'y substituer toute nouvelle clause ou de rendre une décision incompatible ou inconciliable avec les termes de cette convention.

- 11.08 L'arbitre doit rendre la sentence arbitrale sur le mérite du grief dans les trente (30) jours de la date où la preuve est terminée. La décision arbitrale est finale, obligatoire elle lie les parties et est appliquée dans les quinze (15) jours suivant sa communication aux parties, sauf autrement prévu.
- 11.09 Tout règlement de grief intervenu par écrit entre les parties est final et lie les parties.
- 11.10 Les samedis, les dimanches, les fêtes chômées et payées, et les vacances annuelles du salarié concerné n'entrent pas dans le calcul du temps prévu aux étapes de la procédure de grief.
- 11.11 Chacune des parties paie son représentant et paie la moitié des honoraires et dépenses de l'arbitre.

ARTICLE 12.- MESURES DISCIPLINAIRES ET AUTRES DECISIONS PRISES PAR L'EMPLOYEUR

- 12.01 a) Avant d'imposer une mesure disciplinaire, l'employeur procède normalement de la manière suivante:
- 1ère offense: Avis verbal au salarié concerné qui doit être accompagné de son représentant syndical.
- 2ième offense: Avis écrit au salarié concerné avec copie au secrétaire du syndicat.
- 3ième offense: Suspension ou congédiement, selon la gravité de l'offense.
- Dans tous les cas, l'employeur doit transmettre par écrit au salarié concerné, dont copie au secrétaire du syndicat, les raisons de toute réprimande, tout congédiement ou suspension, dans les trois (3) jours ouvrables suivant la commission de l'offense.
- b) Toutes autres décisions prises par l'employeur qui ont pour effet de causer une rupture du lien d'emploi, de rétrograder sans qu'il y ait de réduction de main-d'oeuvre ou de causer une retraite forcée, peuvent faire l'objet d'un grief par le salarié concerné.
- 12.02 Toute offense inscrite au dossier d'un salarié ne peut être invoqué contre lui, après neuf (9) mois de son imposition et est rayée de son dossier.
- 12.03 Le fardeau de la preuve incombe à l'employeur pour tout grief porté à l'arbitrage en vertu du présent article et l'arbitre peut confirmer, modifier ou annuler la décision de l'employeur, et, le cas échéant, y substituer

la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.

- 12.04 Le salarié qui reçoit un avis d'infraction doit signer les copies qui lui sont remises; cependant la signature du salarié sur un tel avis ne peut être interprétée comme un aveu de culpabilité de sa part, mais seulement comme un accusé de réception.
- 12.05 Si pour une des raisons mentionnées à 12.01 ci-dessus, un salarié est renvoyé des lieux du travail, l'employeur doit, si ce dernier en fait la demande, lui permettre, de voir un représentant du syndicat avant de quitter l'usine.
- 12.06 Si un salarié prétend que la décision prise par l'employeur sur un des sujets mentionnés à 12.01 est injustifiée, il peut la contester en formulant un grief conformément aux dispositions de l'article 11, à partir de la deuxième (2ième) étape, dans les quinze (15) jours ouvrables suivant une telle décision.
- 12.07 Advenant qu'un grief formulé selon les dispositions de cet article est porté à l'arbitrage, les parties conviennent de donner une priorité à l'audition d'un tel grief.

ARTICLE 13.- SANTE ET SECURITE

- 13.01 L'employeur établit et maintient des standards d'hygiène à l'usine et des dispositifs de sécurité conformes avec les dispositions de la loi. Il convient aussi, dans la mesure du possible, d'éliminer toutes conditions dangereuses à la santé et au bien-être des salariés. Lorsqu'un travail nécessite l'usage d'équipement spécial de sécurité, il est fourni par l'employeur.
- Tout salarié qui ne se conforme pas aux règles de sécurité risque de se voir imposer une mesure disciplinaire.
- 13.02 Les parties conviennent de maintenir le comité conjoint de sécurité qui existe actuellement. Il a pour mission de voir à ce que des mesures efficaces soient prises pour maintenir l'hygiène et la propreté des lieux du travail ainsi qu'à l'application de mesures sécuritaires afin d'éviter les accidents.
- 13.03 Ce comité est composé de deux (2) représentants de l'employeur et de deux (2) représentants du syndicat nommés par ce dernier.
- 13.04 Le comité se réunit au moins deux (2) fois par mois.

Un procès-verbal des discussions faites lors de ces réunions est dressé par l'employeur et remis à chaque représentant sur le comité dans les deux (2) semaines qui suivent chaque réunion.

Une copie de ce procès-verbal est affiché sur les tableaux prévus à cette fin, à l'intérieur de l'usine.

- 13.05 Le comité fait des recommandations aux parties en vue d'atteindre les buts visés à la clause 13.02. Toutes recommandations qui après étude s'avèrent judicieuses, sont mises en application dans un délai raisonnable.

Examen médical

- 13.06 L'employeur convient de respecter la loi, concernant les examens qu'il doit faire passer à ses salariés, qui ont pour but de protéger la santé de tous et chacun.
- 13.07 En conformité avec les dispositions de la loi, l'employeur offre à tous ses salariés, l'opportunité de passer une radiographie pulmonaire durant les heures régulières de travail, et ce, sans perte de salaire.

ARTICLE 14.- SALAIRES

- 14.01 Les taux de salaires minima et le titre des occupations avec leur classification et leur échelle sont ceux contenus dans les annexes "A" et "B", qui sont partie intégrante de cette convention.
- 14.02 Les salaires horaires actuels plus élevés que ceux prévus aux annexes mentionnées à 14.01 ne sont pas réduits à l'occasion de la mise en vigueur de la convention, ni pendant sa durée.

ARTICLE 15.- SEMAINE NORMALE DE TRAVAIL

- 15.01 a) La semaine normale de travail est de quarante (40) heures, réparties du lundi au vendredi inclusivement.
- b) La journée normale de travail est de huit (8) heures, réparties entre 08:00 heures à 12:00 heures et de 13:00 heures à 17:00 heures, avec une (1) heure libre pour le dîner se situant entre 12:00 heures et 13:00 heures.
- c) La semaine normale de travail pour les gardiens est de quarante (40) heures réparties à l'intérieur des sept (7) jours de la semaine de calendrier.

- d) Il y a deux (2) périodes de repos intercalaire de dix (10) minutes, l'une dans l'avant-midi et l'autre dans l'après-midi sans perte de paie:
- première période: de 09:50 heures à 10:00 heures
deuxième période: de 14:50 heures à 15:00 heures.
- 15.02 a) Il est loisible à l'employeur de cédule du travail sur plus d'une équipe, cependant il doit y avoir entente au préalable entre les parties avant de cédule de telles équipes afin de déterminer si elles doivent être fixes ou rotatives.
- L'employeur doit fournir au secrétaire du syndicat le nom des salariés affectés à ces équipes avant leur mise en application.
- b) Dans le cas de plus d'une équipe fixe dans un département, les salariés ayant le plus d'ancienneté ont le choix de leur équipe.
- c) Dans le cas du personnel féminin, le travail sur les équipes ne peut s'effectuer que conformément aux dispositions de la loi des établissements industriels et commerciaux.
- 15.03 La semaine normale de travail pour les salariés travaillant sur les équipes est de quarante (40) heures réparties du lundi au vendredi inclusivement.
- La journée normale de travail est de huit (8) heures réparties entre:
- 1er quart: 0:00 heure à 8:00 heures
2e quart: 8:00 heures à 16:00 heures
3e quart: 16:00 heures à 24:00 heures
- Avec une période libre de trente (30) minutes payées, pour prendre un repas.
- 15.04 La période libre de trente (30) minutes payées doit être prise aux heures suivantes:
- 1er quart: de 4:00 heures à 4:30 heures
2e quart: de 12:00 heures à 12:30 heures
3e quart: de 20:00 heures à 20:30 heures
- 15.05 Il y a deux (2) périodes de repos intercalaire de dix (10) minutes chacune par quart, sans perte de paie.
- 1er quart: 1ère période de 1:50 heures à 2:00 heures
2e période de 5:50 heures à 6:00 heures
2e quart: 1ère période de 9:50 heures à 10:00 heures
2e période de 14:50 heures à 15:00 heures
3e quart: 1ère période de 17:50 heures à 18:00 heures
2e période de 21:50 heures à 22:00 heures

ARTICLE 16.- TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 16.01 a) Tout travail exécuté en dehors des heures régulières de la journée et de la semaine de travail de tout salarié, tel que mentionné à l'article 15 de cette convention, est rémunéré au taux de temps et demi.
- b) Tout travail supplémentaire en plus de trois (3) heures dans une journée est rémunéré au taux double.
- 16.02 Tout salarié rappelé à l'usine pour exécuter un travail d'urgence, en dehors de ses heures régulières de travail, reçoit un minimum de quatre (4) heures de paie à son taux horaire régulier ou le taux de temps supplémentaire approprié, selon ce qui est le plus avantageux.
- 16.03 Tout salarié à qui l'employeur demande de retourner à l'usine à compter de 19:00 heures ou plus pour terminer un travail déjà commencé ou pour exécuter un travail ordinaire d'une durée de une (1) heure ou moins, reçoit un minimum de trois (3) heures de paie ou temps et demi, selon ce qui est le plus avantageux.
- 16.04 Tout salarié ayant à exécuter du travail supplémentaire immédiatement après la fin de ses heures régulières de travail doit bénéficier d'une période minimum de trente (30) minutes, maximum une (1) heure pour prendre un repas, avant de commencer, sauf si un tel travail est pour une durée de une (1) heure ou moins.

ARTICLE 17.- PAIE

- 17.01 Le salaire est payable une (1) fois par semaine, le jeudi, par chèque. Si le jeudi est un jour chômé, la paie est distribuée le jour précédent. Les détails suivants doivent être communiqués aux salariés avec leur salaire:
- 1 - Le nom de l'employeur.
 - 2 - Nom et prénom du salarié.
 - 3 - L'identification de l'emploi du salarié.
 - 4 - Taux de salaire.
 - 5 - Date et période de travail qui correspond au paiement.
 - 6 - Nombre d'heures payées au taux normal.
 - 7 - Nombre d'heures supplémentaires payées avec la majoration applicable.
 - 8 - La nature et le montant des déductions faites.
 - 9 - La nature et le montant des primes, indemnités, allocations ou commission versées.
 - 10 - Montant net payé.
 - 11 - Montant du salaire brut cumulatif.

ARTICLE 18.- JOURS DE CONGES CHOMES

- 18.01 Les jours suivants sont chômés et payés quel que soit le jour où ils tombent:

le premier de l'An;
 le 2 janvier;
 le Lundi de Pâques;
 la fête de Dollard (fête de la Reine);
 la St-Jean-Baptiste;
 le jour du Canada;
 la fête du Travail;
 l'Action de Grâces;
 la journée avant Noël;
 Noël;
 le 26 décembre;
 la journée avant le 1er de l'An.

Tout salarié reçoit pour chacun des jours ci-haut mentionnés, une gratification égale à son taux horaire multiplié par huit (8).

- 18.02 Tout travail exécuté durant les jours ci-haut mentionnés est rémunéré au taux de temps double, en plus du paiement du congé.
- 18.03 Pour bénéficier du paiement de l'un des congés ci-haut mentionnés, un salarié doit avoir à son crédit un minimum de trente (30) jours de calendrier de service continu, s'être présenté au travail le jour ouvrable qui précède ou qui suit le congé, à moins qu'il ne soit absent pour l'une ou l'autre des raisons suivantes:
- 1 - Autorisation d'absence du directeur de l'usine ou de son remplaçant;
 - 2 - Absence pour maladie ou accident qui a nécessité l'intervention du médecin.
- Toutefois, si un salarié avise le contremaître général de la production ou son remplaçant le jour même de son absence pour maladie ou accident, une attestation médicale n'est pas requise.
- 3 - Congé pour deuil;
 - 4 - Service de juré;
 - 5 - Congé de maternité, pour une absence maximum de six (6) mois.
- 18.04 Tout salarié a droit au paiement de tout congé ci-haut mentionné qui survient dans les trente (30) jours de calendrier suivant la date de sa mise à pied.
- 18.05 Dans le cas où un des congés énumérés dans cet article est par proclamation ou par statut des autorités provinciales ou fédérales reporté à un autre jour, l'expression "congé payé" s'applique à la journée indiquée dans ladite proclamation ou dans le statut.

- 18.06 Dans le cas où un congé tombe un mardi, mercredi, jeudi, samedi ou dimanche, il peut être observé le vendredi ou le lundi suivant, après entente entre les parties au moins sept (7) jours de calendrier avant la date de célébration de tel congé.
- 18.07 Si un congé chômé et payé survient durant la période des vacances annuelles d'un salarié, celui-ci a droit selon son choix au paiement de ce congé en plus de sa paie de vacances ou à une journée additionnelle de vacances prise à une date convenue avec son supérieur immédiat.
- 18.08 Si un congé chômé et payé survient pendant qu'une salariée est absente de l'usine pour un congé de maternité, il est automatiquement reporté et payé après l'échéance de ce congé, à moins d'entente contraire avec la salariée concernée.

ARTICLE 19.- PRIME D'EQUIPE

- 19.01 Tout travail exécuté sur le quart de l'après-midi est payé selon le taux horaire régulier plus trente-cinq cents (\$0.35) l'heure.
- 19.02 Tout travail exécuté sur le quart de nuit est payé selon le taux horaire régulier plus quarante-cinq cents (\$0.45) l'heure.

ARTICLE 20.- VACANCES PAYEES

- 20.01 Tout salarié régi par la présente convention a droit:
- a) S'il a moins d'un an de service continu à une (1) journée ouvrable de vacances pour chaque mois de service, maximum dix (10) jours ouvrables;
- Tout salarié ayant moins d'un (1) an de service peut s'il le désire prendre à ses frais des journées de vacances additionnelles à celles auxquelles il a droit, pourvu que le total de ces journées de vacances ne dépasse pas dix (10) jours ouvrables.
- b) Après un (1) an de service continu, à deux (2) semaines de vacances;
 - c) Après cinq (5) ans de service continu, à trois (3) semaines de vacances;
 - d) Après quinze (15) ans de service continu, à quatre (4) semaines de vacances;
 - e) Après vingt-cinq (25) ans de service continu, à cinq (5) semaines de vacances.
- 20.02 La période de service continu donnant droit à de telles vacances est au premier (1er) juin de l'année courante, pour les salariés qui ont moins d'un (1) an de service à cette date.

Les autres salariés ont droit aux vacances ci-dessous mentionnées s'ils atteignent le service continu requis, durant l'année de calendrier en cours.

20.03

La paie de vacances est remise au salarié avant son départ, en même temps que sa paie régulière, par chèque séparé pour chaque semaine de vacances et se compte comme suit:

4%, 6%, 8% et 10% selon le cas des gains effectués, dans les douze (12) mois qui précèdent le premier (1er) juin de chaque année.

20.04

Prise des vacances

- a) Les salariés qui ont droit à deux (2) semaines ou moins de vacances, prennent les deux (2) dernières semaines complètes de juillet.
- b) Les salariés prennent leurs vacances lors de la fermeture de l'usine, durant les deux (2) dernières semaines complètes du mois de juillet.
- c) Toutes autres semaines de vacances auxquelles un salarié a droit sont prises entre le premier (1er) juin de l'année en cours, au trente et un (31) mai de l'année suivante, selon le choix du salarié, par ordre d'ancienneté départementale.

Il est convenu entre les parties, que l'employeur peut limiter le nombre de salariés qui partent en vacances en même temps.

- d) La cédule des vacances est préparée par l'employeur en suivant le choix de chaque salarié et est affichée sur les tableaux prévus à cette fin, au plus tard le vingt (20) du mois de juin de chaque année.

Une copie en est remise au syndicat. Dès que la cédule des vacances est affichée, elle est considérée approuvée par l'employeur et ne peut être modifiée à moins d'entente contraire avec le salarié concerné.

ARTICLE 21.- ANCIENNETE

21.01

L'ancienneté se définit comme la durée de service continu d'un salarié à l'usine AOCO Limitée et telle qu'indiquée sur la liste d'ancienneté reproduite à l'annexe "C", qui est partie intégrante de cette convention.

21.02

Tout nouveau salarié est considéré à l'essai tant qu'il n'a pas travaillé quarante (40) jours à l'emploi de l'employeur, après quoi il devient salarié régulier.

- 21.03 a) Dès que la période mentionnée dans la clause 21.02 est écoulée, le salarié concerné en est avisé, son nom est inscrit sur la liste d'ancienneté et l'on porte à son crédit cinquante-six (56) jours de service continu.
- b) Tout salarié à l'essai ne peut exercer aucun droit d'ancienneté et la résiliation de son emploi ne peut faire l'objet d'un grief. Cependant, il jouit des autres droits et privilèges prévus par la convention.

21.04 Le salarié perd son droit d'ancienneté dans les cas suivants:

- a) abandon volontaire;
- b) s'il est congédié pour juste cause et n'est pas réinstallé selon les dispositions de cette convention;
- c) une absence prolongée sans explications suffisantes, acceptables par l'employeur;
- d) dans le cas d'une grossesse, si la salariée ne s'est pas présentée au travail dans les délais prévus à l'article 34;
- e) dans le cas d'un rappel au travail, qui doit être fait par téléphone et confirmé par la suite par lettre recommandée, le salarié ne se rapporte pas au travail dans les huit (8) jours de calendrier suivant la date de l'enregistrement de la lettre, sauf s'il se prévaut des droits que lui donne la clause 26.02.

21.05 Maintien et perte de l'ancienneté

- a) Dans les cas d'absence, approuvée par l'employeur, pour raisons personnelles ou pour affaires syndicales, dans les cas d'absences pour cause de mise à pied, de maladie ou d'accident, l'ancienneté s'accumule pendant une période de vingt-quatre (24) mois à compter de la date du début de l'absence.

Si l'absence excède la période de temps approuvée ou le vingt-quatre (24) mois ci-dessus mentionné, il y a alors perte de l'ancienneté.

Si le salarié a moins de vingt-quatre (24) mois d'ancienneté, la perte d'ancienneté survient quand la période de son absence dépasse l'ancienneté accumulée au moment de son départ.

- b) En plus de ce qui est prévu au paragraphe a) ci-dessus, l'ancienneté du salarié absent pour cause de maladie ou d'accident de travail se maintient par la suite jusqu'à son retour au travail ou jusqu'au moment où l'incapacité totale permanente est établie par des autorités médicales.

Dans le cas de maladie ou d'accident autre qu'occupational, elle se maintient pour une période maximum de vingt-quatre (24) mois.

ARTICLE 22.- DEFINITIONS

- 22.01 Une promotion signifie tout changement à l'intérieur d'une occupation ou d'une occupation à une autre qui constitue une amélioration de salaire ou de conditions de travail.
- 22.02 Une rétrogradation signifie tout changement à l'intérieur d'une occupation ou d'une occupation à une autre qui constitue une diminution de salaire ou de conditions de travail.
- 22.03 Un transfert signifie tout changement d'une occupation à une autre qui n'apporte aucune modification de salaire ou de conditions de travail.
- 22.04 Une mise à pied signifie tout arrêt de travail pour manque de travail.
- 22.05 Un rappel au travail signifie tout réembauchage après une mise à pied.

ARTICLE 23.- PROMOTION

- 23.01 a) Dans le cas de promotion à l'intérieur de l'unité de négociation, l'employeur affiche le poste vacant au moins trois (3) jours ouvrables; copie de cette affiche est envoyée à tout salarié mis à pied ou en congé de maternité, qui est dans la ligne de promotion, ainsi qu'à ceux qui se prévalent des dispositions de 24.02, afin de leur permettre de faire application en même temps que les salariés qui sont au travail.

Les noms des candidats doivent être publiés en indiquant le choix fait par l'employeur, dans les deux (2) jours ouvrables suivant la fin de l'affichage; copie de cette publication est envoyée au secrétaire du syndicat.

- b) Le poste vacant est rempli de la façon suivante:

Le candidat ayant le plus d'ancienneté a la promotion avec entraînement pourvu qu'il possède les qualifications nécessaires en relation avec le poste vacant.

Le candidat auquel le poste est attribué, peut durant sa période d'entraînement réintégrer l'occupation qu'il détenait avant cette promotion et ce, à l'intérieur d'une période maximum de deux (2) mois suivant la date de sa promotion, soit volontairement si le travail ne lui plaît pas, soit à la demande de l'employeur, s'il juge qu'il ne démontre pas une efficacité raisonnable.

- c) Tout salarié peut refuser la promotion sans perdre son ancienneté.
- d) Un tel refus ne vaut que pour le cas qui le motive.

- e) Si aucun candidat ne possède les qualifications nécessaires pour remplir le poste vacant, l'employeur peut l'offrir à un salarié qu'il croit qualifié ou en embaucher un nouveau.

ARTICLE 24.- RETROGRADATION, TRANSFERT, MISE A PIED

La rétrogradation, le transfert ou la mise à pied se fait de la façon suivante:

- 24.01 Tout salarié qui possède les qualifications nécessaires en relation avec la fonction pour laquelle il est candidat est sujet à la rétrogradation, au transfert ou à la mise à pied, peut se prévaloir de son ancienneté avec entraînement pour déplacer tout salarié qui a moins d'ancienneté que lui et qui travaille dans une occupation à taux de salaire égal ou immédiatement inférieur à celle qu'il occupe.
- 24.02 a) Tout salarié peut, comme alternative à une rétrogradation, préférer la mise à pied à la place d'un salarié ayant moins d'ancienneté. Dans un tel cas, le service continu du salarié concerné n'est pas interrompu, et il conserve la priorité et le droit à être rappelé lorsqu'il y a reprise du travail avant tout autre salarié, pourvu que son ancienneté le lui permette.
- b) Si, après un certain temps, un salarié qui a pris une mise à pied selon les dispositions du paragraphe a) ci-dessus, désire reprendre le travail, il peut après un avis écrit de dix (10) jours ouvrables à l'employeur, se prévaloir des droits que lui donne la clause 24.01, tout comme s'il était un candidat sujet à la rétrogradation, au transfert ou à la mise à pied.
- 24.03 Si un salarié a du travail dans son occupation régulière, il peut refuser un transfert temporaire, à moins qu'il ne soit le seul qualifié pour exécuter ce travail, dans un tel cas, il doit accepter pour la période d'entraînement d'un autre salarié.
- 24.04 Lorsqu'un salarié, à la demande de l'employeur, accepte un transfert temporaire pour exécuter un travail ayant un taux de paie inférieur à celui de son occupation régulière, lorsque du travail est disponible pour lui à son occupation régulière, il est payé le taux prévu par son occupation régulière pendant qu'il travaille à l'occupation ayant un taux inférieur.
- 24.05 Lorsqu'un salarié à cause d'un manque d'ouvrage à son occupation régulière, est transféré temporairement à une autre occupation comme alternative à une mise à pied, il est payé au taux prévu pour l'occupation à laquelle il a été transféré à compter du jour suivant ce transfert.

24.06 Lorsqu'un salarié, à la demande de l'employeur, accepte un transfert temporaire pour exécuter un travail dans une occupation ayant un taux de paie supérieur à celui de son occupation régulière, il est payé selon le taux prévu par l'occupation à laquelle il est transféré.

ARTICLE 25.- NOUVELLE OCCUPATION

25.01 Les dispositions de l'article 23 qui s'appliquent dans les cas de promotion, valent dans les cas de création de nouvelles occupations.

ARTICLE 26.- AVIS DE MISE A PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL

26.01 Sauf s'il s'agit de mesures disciplinaires ou dans les cas de forces majeures que l'employeur doit justifier au syndicat, tout salarié qui a terminé la période d'essai prévu à la clause 21.02, reçoit un avis minimum de cinq (5) jours de calendrier avant toute mise à pied.

En plus de ce qui précède, dans les cas de mise à pied ou de licenciement pour au moins six (6) mois, l'employeur donne au salarié concerné le pré-avis suivant:

- s'il a trois (3) mois et moins d'un (1) an d'ancienneté: une (1) semaine;
- s'il a un (1) an et moins de cinq (5) ans d'ancienneté: deux (2) semaines;
- s'il a cinq (5) ans et moins de dix (10) ans d'ancienneté: quatre (4) semaines;
- s'il a dix (10) ans ou plus d'ancienneté: huit (8) semaines.
- Si l'employeur omet de donner selon le cas, le pré-avis ci-dessus mentionné, il doit verser au salarié au moment de son départ, une indemnité compensatrice égale au salaire de ce dernier pour une période égale au pré-avis qu'il aurait dû recevoir.

26.02 Les salariés mis à pied, qui ont des droits de rappel, ont priorité et sont embauchés dans l'ordre de leur ancienneté, avec entraînement, avant l'embauchage de tout nouveau salarié.

Cependant, un salarié qui est en mise à pied selon les dispositions de 24.02, peut refuser un rappel au travail, sans perte de son droit d'ancienneté, sauf si c'est sur son occupation régulière.

26.03 Il est entendu que si l'employeur embauche un nouveau ou un ancien salarié et que celui-ci avait acquis de l'expérience sur le marché du travail, il peut donner un certain crédit à un tel salarié pour l'expérience acquise, ce qui permet de le classer plus rapidement.

26.04 Liste d'ancienneté

a) L'employeur convient de fournir au syndicat dans les soixante (60) jours suivant la date de signature de cette convention, une liste indiquant le nom, l'adresse, le numéro de téléphone si disponible, l'ancienneté et le taux horaire de tout salarié assujéti à la convention.

Cette liste est révisée par la suite à tous les six (6) mois.

b) De plus, une fois par semaine, l'employeur convient de fournir au syndicat, une liste de nom des nouveaux salariés ainsi que le nom de ceux qui ont quitté son service.

ARTICLE 27.- DISPOSITIONS DIVERSES

27.01 Lorsqu'un salarié se présente pour reprendre son travail à la suite d'une maladie ou d'un accident et qu'il ne possède plus les capacités requises pour remplir l'occupation qu'il détenait avant son départ, il ne perd pas de ce fait son ancienneté et l'employeur s'efforce dans un tel cas, de lui trouver une tâche compatible avec son état.

ARTICLE 28.- REGIME D'ASSURANCE DE GROUPE

- A compter du 1er décembre 1985, les salariés bénéficient d'un plan de soins dentaires de base, excluant les prothèses.
- Les bénéficiaires d'assurance-vie-maladie-hospitalisation et indemnité salaire dont bénéficient les salariés sont:

28.01 assurance-vie: \$10,000.00, payable aux bénéficiaires au décès du salarié, tel qu'entendu avec la compagnie.

28.02 Assurance-décès par accident ou perte d'un (de) membre (s) \$10,000.00. Assurance couvrant le décès ou la perte de main (s), pied (s), oeil (yeux), qui résulterait de blessures causées par un accident, selon les montants établis en rapport avec la perte encourue.

28.03 Assurance-accident et maladie (non industrielle)
66-2/3% du salaire régulier pour une période maximum
des vingt-six (26) premières semaines.

Le paiement de ces bénéfiques commence le premier (1er) jour de l'absence dans le cas d'accident et au quatrième (4ième) jour dans le cas de maladie.

28.04 Assurance-santé: couverture pour les soins médicaux
requis non couverts par le régime d'assurance-santé
provincial:

- Chambre semi-privée.
- \$15.00 par jour pour chambre et pension dans un hôpital pour convalescence, maximum \$300.00 par année pour le salarié et tous ses dépendants, et ce, après avoir été traités dans un hôpital en tant que patients alités pendant au moins trois (3) jours.
- 80% du coût des prescriptions.
- \$10.00 par visite, maximum \$200.00 par année pour le salarié et tous ses dépendants, pour les services de: chiropraticiens, naturopathes, d'ostéopathes et podiatres, légalement autorisés à pratiquer la médecine.
- Services d'infirmières diplômées et autorisées, maximum \$1,000.00 par année par personne couverte.
- Louage de fauteuil roulant ou d'autres appareils durables pour fins thérapeutiques.
- Membres artificiels ou autres appareils de prothèse, sauf leur remplacement.
- Les services suivants, maximum \$200.00 par année pour le salarié et tous ses dépendants:
 - a) Appareils acoustiques, obtenus sur ordonnance écrite d'un médecin diplômé en otolaryngologie, sauf leur remplacement.
 - b) Physiothérapie et orthophonie rendus par un physiothérapeute diplômé ou autorisé ou rendus par un orthophoniste diplômé.
 - c) Services d'un psychologue diplômé ou autorisé à l'exception de tous frais qui dépasse \$20.00 pour la première (1ère) heure d'une visite et \$5.00 pour chaque période subséquente de trente (30) minutes ou toute partie de ladite période de trente (30) minutes.
 - d) Service local et professionnel d'ambulance.

- 28.05 Assurance-vie pour dépendants de personnes mariées: \$2,000.00 pour l'époux (se), \$1,000.00 par enfant.
- 28.06 a) La prime pour le plan de soins dentaires de base et pour toutes les options offertes par le régime d'assurance-groupe, est entièrement payée par la compagnie. Il est entendu que le salarié paie vingt pour-cent (20%) du coût des prescriptions et des soins dentaires de base, plus un déductible de \$50.00 par famille et un de \$25.00 pour un célibataire par année de convention, avec un maximum de \$750.00 par personne. Les déductibles ci-dessus mentionnés s'appliquent seulement au régime de soins dentaires.
- b) Il est loisible à chaque salarié de doubler les montants d'assurance prévus aux clauses 28.01 et 28.02, à la condition qu'il paie un montant maximum de quatre dollars (\$4.00) par mois.
- 28.07 Lorsqu'un salarié termine son emploi ou lors d'une mise à pied, il doit s'informer auprès de l'employeur pour connaître les bénéfices qui demeurent en force ou qui peuvent être maintenus.
- 28.08 L'employeur remet à chaque salarié une brochure dans laquelle les détails de ce régime d'assurance sont indiqués.
- 28.09 Les bénéfices ci-haut mentionnés sont un bref résumé du contenu de la police d'assurance-groupe émise par la compagnie d'assurance.
- 28.10 Le régime d'assurance de groupe est maintenu en vigueur pour la durée de cette convention (voir lettre d'entente à la fin de cette convention).
- 28.11 Cet article ne s'applique qu'aux salariés réguliers ayant complété leur période d'essai.
- 28.12 L'employeur détient la police maîtresse dont une copie écrite en français est remise au syndicat dans les trois (3) mois suivant la signature de cette convention.
- Il ne peut changer de compagnie d'assurance ni modifier les bénéfices qui couvrent les salariés sans le consentement du syndicat et accepte de lui fournir toute information qu'il reçoit et qui concerne ce régime.

ARTICLE 29.- REGIME DE RETRAITE

- 29.01 Le régime de retraite pour les salariés de AOCO Limitée est celui qui est en application depuis le premier (1er) janvier 1966, plus les améliorations qui ont été apportées depuis cette date et qui sont reproduites à l'annexe "D".

- 29.02 Durant le mois d'avril, de chaque année où le dernier chiffre est impair, l'employeur indique à chaque salarié les bénéficiaires qu'il a à son crédit le 31 décembre de l'année précédente.

ARTICLE 30.- ANALYSE DES TÂCHES

- 30.01 Si l'employeur désire implanter un système d'évaluation des tâches au cours de la présente convention, il doit le remettre au syndicat pour acceptation ou rejet.

ARTICLE 31.- NOUVELLE TÂCHE

- 31.01 Si une nouvelle tâche est créée, ou si une tâche existante est modifiée, les parties se rencontrent pour fixer le taux.

Si les parties ne peuvent s'entendre, l'employeur applique le taux qu'il propose et le syndicat peut faire un grief.

- 31.02 L'arbitre à choisir ou à faire désigner concernant l'application de cet article doit être une personne reconnue comme compétente en évaluation des tâches.

ARTICLE 32.- CONGE DE DEUIL

- 32.01 Tout salarié a droit à trois (3) jours ouvrables de congé payé à l'occasion du décès de son père, de sa mère, de son conjoint, d'un enfant, de son beau-père, de sa belle-mère, de son frère, de sa soeur, de son beau-frère, de sa belle-soeur.

En plus de ce qui précède, dans le cas de décès du conjoint, un salarié a droit à deux (2) jours ouvrables de congé payés après la journée des funérailles.

ARTICLE 33.- ACCIDENT DE TRAVAIL

- 33.01 a) L'employeur paie à tout salarié accidenté au travail, le salaire perdu lors de la journée même de l'accident.
- b) Les heures prises durant sa journée de travail, s'il doit quitter l'usine pour des visites exigées par l'employeur ou le médecin, et pour lesquelles la Commission des Accidents du Travail ne verse aucune compensation.
- c) Dans le cas d'accidents ou de visites faites chez le médecin, à son bureau ou à l'hôpital, selon les dispositions des paragraphes a) et b) ci-dessus, les transports sont aux frais de l'employeur.

ARTICLE 34.- CONGES DE MATERNITE

- 34.01 a) La salariée enceinte a droit à un congé de dix-huit (18) semaines qu'elle peut répartir à son gré, avant et après la naissance.
- b) Sur présentation d'un certificat médical, un congé supplémentaire déterminé par le médecin traitant.
- 34.02 Si les conditions de travail de la salariée comportent des dangers pour l'enfant à naître ou pour la mère, celle-ci sur présentation d'un certificat médical peut exiger d'être affectée à d'autres tâches jusqu'au moment du congé de maternité.
- Si une telle mutation n'est pas possible, la salariée peut bénéficier d'un congé pour toute la durée de la grossesse.
- 34.03 A partir de la sixième (6ième) semaine qui précède la date prévue pour la naissance, la compagnie peut exiger de la salariée enceinte qui est encore au travail, un certificat médical établissant qu'elle est en mesure de travailler.
- 34.04 Si la salariée refuse de fournir un tel certificat la compagnie peut aviser par écrit, cette dernière qu'elle doit se prévaloir de son congé de maternité. Il incombe alors à la compagnie d'établir les motifs valables qu'elle a d'agir ainsi.
- 34.05 A la fin du congé de maternité, la compagnie doit réinstaller la salariée dans son poste avec les mêmes droits et privilèges que ceux qu'elle avait au moment de son départ, tout comme si son emploi n'avait nullement été interrompu.
- 34.06 Si le poste occupé par la salarié n'existe plus au moment de son retour, la compagnie doit établir que la disparition du poste n'est pas liée au congé de maternité et que la salariée a tous les droits dont elle aurait bénéficiés, si elle avait alors été au travail à ce moment-là.
- 34.07 Si la compagnie effectue des mises à pied qui auraient inclu la salariée si elle était demeurée au travail, celle-ci conserve ses droits en ce qui a trait au réembauchage.
- 34.08 En cas de fausse-couche naturelle ou provoquée légalement ou en cas d'urgence découlant de l'état de grossesse et entraînant l'arrêt de travail, la salariée doit, aussitôt que possible, donner à l'employeur un avis, accompagné d'un certificat médical attestant de la fausse-couche ou de l'urgence.

En cas de conflit d'interprétation de cet article, les parties réfèrent à l'ordonnance no. 17 de la Province de Québec.

ARTICLE 35.- TRAVAIL PROFESSIONNEL

35.01 L'employeur convient de ne pas faire exécuter par le personnel de cadre ou par des employés d'autres filiales, le travail actuellement fait par les salariés de l'unité de négociation de Nicolet, si cela a pour effet de causer une ou des mises à pied, ou de priver de travail un salarié qui est sur la liste de rappel.

ARTICLE 36.- DUREE DE LA CONVENTION

36.01 La présente convention collective de travail est en vigueur pour une période de trente (30) mois, c'est-à-dire du premier (1er) décembre 1984 au 31 mai 1987 inclusivement.

Elle demeure en vigueur durant les négociations, et ce, jusqu'à ce qu'une nouvelle convention soit signée.

Avis de négociation est donné par écrit par l'une ou l'autre des parties contractantes dans les quatre-vingt-dix (90) jours qui précèdent l'expiration de cette convention, de son intention de négocier une nouvelle convention.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont apposé leur signature par l'entremise de leurs représentants dûment autorisés, à Nicolet, Province de Québec, ce 22 ième jour du mois de mai 1985.

AOCO LIMITEE

By Pruefer
Dumont
Pro L.H.
Quichel Lavoie
Levesque

Le 22 mai 1985

LE SYNDICAT NATIONAL DE LA LUNETTERIE DE NICOLET INC.

Therèse Gaudet
Jeannette Allard sec
Suzanne Lamoth
Jean Martin C.P.I.

ANNEXE "A"TAUX DE SALAIRE MINIMA PAYE AUX DATES CI-DESSOUS MENTIONNEES,
POUR LES OPERATIONS CLASSIFIEES

<u>Groupe I</u>	<u>Embauchage</u>	<u>2 mois d'emploi</u>	<u>4 mois classifiées</u>
- 1er décembre 1984 = \$0.35	\$7.61	\$7.79	\$8.15
- 1er décembre 1985 = 3.5%	\$7.88	\$8.06	\$8.44
- 1er décembre 1986 = \$0.25	\$8.13	\$8.31	\$8.69
<ul style="list-style-type: none"> - Chef magasinier et réception de la marchandise. - Responsable - préparation des mixtures (barattes). - Technicien en placage. - Responsable du découpage des rectangles sur scie à ruban. - Découpage des fronts sur presse avec matrice. 			
<u>Groupe II</u>	<u>Embauchage</u>	<u>2 mois d'emploi</u>	<u>4 mois classifiées</u>
- 1er décembre 1984 = \$0.35	\$7.37	\$7.54	\$7.76
- 1er décembre 1985 = 3.5%	\$7.63	\$7.80	\$8.03
- 1er décembre 1986 = \$0.25	\$7.88	\$8.05	\$8.28
<ul style="list-style-type: none"> - Opérateur de barattes. - Polissage (métal & plastique). - Rainure intérieure. - Découpage, fraisage (faces et branches) sur machines automatiques. - Gardien, concierge et entretien général. - Insertion de verres de sécurité à chaud à la main. - Rectification de montures ophtalmiques avec ou sans verres (vitre). - Fraisage du contour de la face (manuel). - Manutention du matériel. - Insertion des broches (animatics). - Rainure de la branche et insertion des charnières. - Magasinier. 			
<u>Groupe III</u>	<u>Embauchage</u>	<u>2 mois d'emploi</u>	<u>4 mois classifiées</u>
- 1er décembre 1984 = \$0.35	\$6.89	\$7.04	\$7.21
- 1er décembre 1985 = 3.5%	\$7.13	\$7.29	\$7.46
- 1er décembre 1986 = \$0.25	\$7.38	\$7.54	\$7.71
<ul style="list-style-type: none"> - Aide magasinier (commis). - Placage. - Montage du matériel sur supports. 			

ANNEXE "A" (suite)

121.

- Nettoyage à l'eau chaude.
- Remplissage et vidange des barattes.
- Dégraissage.
- Démontage du matériel de sur les supports, inspection et nettoyage.
- Laccage.
- Polissage par électrolyse.
- Nettoyage par immersion (acide).
- Décoloration.
- Essuyage du matériel.
- Séchage du matériel.
- Pliage des crochets de supports.
- Soudage.
- Formage, coupage et perçage sur presse.
- Insertion des verres dans montures de métal.
- Durcissage des verres
- Découpage et meulage des verres.
- Fraisage sur banc.
- Perçage sur banc.
- Redressage/coupage de broches.
- Profilage.
- Posage de vis.
- Sablage sous pression.
- Assemblage (divers).
- Pliage sur supports.
- Rectification (divers).
- Filotage de pièces.
- Cambrage des branches.
- Amincissage de l'arrière des faces.
- Fraisage des plaquettes.
- Fraisage du bout des faces.
- Fraisage de la forme intérieure du pont.
- Anglage des faces et branches.
- Fraisage de l'emplacement de la charnière de la face.
- Fraisage des angles sur le contour des faces.
- Méniscage et cambrage des faces.
- Finissage à la lime.
- Montage des charnières.
- Perçage des trous pour les rivets.
- Posage et coupage des rivets.
- Rivetage.
- Application de vapeur d'acétone.
- Posage de capuchons sur les charnières.
- Arrachage de capuchons.
- Estampage.
- Inspection.
- Emballage.
- Perçage des branches pour les écrans latéraux.
- Posage des écrans latéraux.
- Collage des plaquettes.
- Insertion de verres à chaud avec machine.
- Collage des vis sur enveloppes.
- Vérification du matériel.
- Autres occupations existantes avant le 1er décembre 1984:

ANNEXE "A" (suite)

- 1- Chef de groupe: est un salarié qui agit comme distributeur de travail, sans aucune responsabilité de supervision et de discipline, mais qui rapporte toutes déficiences à son supérieur.
- 2- Lorsqu'un salarié est requis pour agir comme chef de groupe pour une période d'une (1) heure et plus dans une journée, il reçoit en plus de son taux de salaire régulier, cinquante-cinq cents (\$0.55) par heure pour tout le temps ainsi travaillé.
- 3- Lorsqu'il y a trois (3) salariés ou plus qui travaillent sur le placage, la personne qui est actuellement régulière sur cette occupation, reçoit la prime de chef de groupe ci-dessus mentionnée.

Les dispositions du paragraphe précédent, ne s'appliquent pas, s'il y a un technicien en placage employé à plein temps.

- 4- En plus des augmentations prévues aux annexes A & B, tous les salariés couverts par le régime de soins dentaires recevront \$50.00 le 1er décembre 1985 et \$25.00 le 1er décembre 1986.

ANNEXE "B"TAUX DE SALAIRE MINIMA PAYE AUX DATES CI-DESSOUS MENTIONNEES

	<u>1er décembre</u> <u>1984</u>	<u>1er décembre</u> <u>1985</u>	<u>1er décembre</u> <u>1986</u>
	\$ 0.35	3.5%	\$ 0.25
<u>AJUSTEURS DE MACHINES</u>			
Embauche	\$ 7.87	\$ 8.15	\$ 8.40
2 mois	\$ 8.03	\$ 8.31	\$ 8.56
4 mois	\$ 8.59	\$ 8.89	\$ 9.14
<u>ENTRETIEN GENERAL & REPARATIONS</u>			
Embauche	\$ 7.67	\$ 7.94	\$ 8.19
2 mois	\$ 7.83	\$ 8.10	\$ 8.35
4 mois	\$ 8.39	\$ 8.68	\$ 8.93
<u>ENTRETIEN GENERAL & MENUISERIE</u>			
Embauche	\$ 7.67	\$ 7.94	\$ 8.19
2 mois	\$ 7.83	\$ 8.10	\$ 8.35
4 mois	\$ 8.70	\$ 9.00	\$ 9.25
<u>AIDE-MACHINISTE</u>	\$ 8.98	\$ 9.29	\$ 9.54
<u>MACHINISTES</u>			
Embauche	\$ 9.99	\$10.34	\$ 10.59
1 an	\$10.39	\$10.75	\$ 11.00
2 ans	\$10.81	\$11.19	\$ 11.44
<u>OUTILLEURS</u>			
Embauche	\$10.89	\$11.27	\$ 11.52
1 an	\$11.22	\$11.61	\$ 11.86
2 ans	\$11.55	\$11.95	\$ 12.20

Dans l'échelle de salaire des ajusteurs de machines ci-dessus mentionnés, il y a un ajustement de vingt cents (\$0.20) l'heure, en plus des augmentations générales.

ANNEXE "C"LISTE D'ANCIENNETE

<u>NOM</u>	<u>DATE D'EMBAUCHE</u>
1.- Jeanne D'Arc Aubry	21 septembre 1942
2.- Françoise Pépin	17 août 1943
3.- Guy Bourbeau	13 septembre 1943
4.- Jean-Marie Desruisseaux	11 janvier 1944
5.- Pauline Desfossés	13 mars 1944
6.- Denise Provencher	15 janvier 1947
7.- Pauline Béliveau	20 février 1962
8.- René Côté	9 avril 1962
9.- Denise Page	2 décembre 1966
10.- Estelle Légaré	6 janvier 1968
11.- Henri Chillas	5 août 1968
12.- Monique Fleurent	4 septembre 1968
13.- Yvonne Noël	6 mars 1969
14.- Carmel Montembeault	29 octobre 1969
15.- Suzanne Lamothe	11 novembre 1970
16.- Réjeanne Paquin	4 janvier 1972
17.- Eloi Desfossés	21 août 1972
18.- Thérèse Forcier	25 septembre 1972
19.- Hélène Pellerin	4 octobre 1972
20.- Claire Roberge	6 novembre 1972
21.- Monique Gingras	7 novembre 1972
22.- Jeannette Allard	20 novembre 1972
23.- Ginette Hébert	21 novembre 1972
24.- Jocelyne Lavallière	30 novembre 1972
25.- Valérien Boudreault	3 février 1973
26.- Sylvie Jutras	6 février 1973
27.- Aline Lupien	19 février 1973
28.- Gisèle Houle	6 mars 1973
29.- Diane Lampron	16 avril 1973
30.- Cécile Jutras	27 août 1973

<u>NOM</u>	<u>DATE D'EMBAUCHE</u>
31.- Gaétane Jutras	18 septembre 1973
32.- Lise Daneau	27 septembre 1973
33.- Lionel Fleurent	8 novembre 1973
34.- Andrée Faucher	7 mai 1974
35.- Micheline Pépin	13 mai 1974
36.- Christianne Vallée	23 septembre 1974
37.- Ginette Montembeault	24 septembre 1974
38.- François Raymond	27 décembre 1974
39.- Simone Bouchard	10 mars 1975
40.- Marianne Jutras	19 mars 1975
41.- Thérèse Gaudet	1er avril 1975
42.- Lina Précourt	10 juin 1975
43.- Louis-Paul Duval	12 avril 1976
44.- Suzanne Laforge	3 mai 1976
45.- Michelle Montembeault	22 mai 1978
46.- Fernand Therrien	31 juillet 1979
47.- Réginald Wyatt	17 octobre 1979
48.- Line Therrien	24 mars 1980
49.- Diane Bouvette	21 avril 1980
50.- Sylvie Therrien	6 mai 1980
51.- Johanne Bergeron	12 mai 1980
52.- Johanne Lavigne	12 mai 1980
53.- Louise Choquette	23 juin 1980
54.- Jean-Yves Lemire	1er juillet 1980
55.- Guy Chauvette	4 août 1980
56.- Claude Page	4 août 1980
57.- Laszlo Konya	11 mai 1981
58.- Michel Janvier	25 novembre 1981
59.- Jean-Guy Breton	1er août 1983
60.- Mario Therrien	1er août 1983
61.- Henri-Georges Leblanc	26 octobre 1983
62.- Esther Fleurent	9 juillet 1984
63.- Jean Paradis	26 novembre 1984

ANNEXE "D"REGIME DES RENTES DES EMPLOYES A L'HEURE DE AOCO LIMITEE1.- Eligibilité:

Tout employé à plein temps et payé à l'heure, qui n'est pas membre d'un régime de rente d'une autre compagnie est éligible à participer au régime le premier (1er) du mois après:

- a) Avoir atteint 23 ans.
- b) Avoir complété un an de service continu.

2.- Prestation de retraite:

A compter du 1er décembre 1984, chaque employé a droit à \$6.00 par mois, pour chaque année de service selon la liste d'ancienneté.

A compter du 1er décembre 1985, chaque employé a droit à \$6.50 par mois, pour chaque année de service selon la liste d'ancienneté.

3.- Date de la retraite:

Le premier (1er) mois suivant immédiatement votre 65ième anniversaire de naissance.

4.- Retraite prématurée:

Vous pouvez prendre une retraite prématurée après avoir avisé la compagnie par écrit de votre intention et pourvu que vous ayez atteint au moins 55 ans et ayez complété 15 ans de service selon la liste d'ancienneté. Vos prestations seront réduites à la formule suivante:

- a) De 60 à 65 ans réduction de 3% par année.
- b) De 55 à 60 ans réduction de 5% par année.

5.- Cessation d'emploi:

Si vous quittez l'employeur avant l'âge normal de la retraite et que vous avez été couvert, 10 ans ou plus par le régime de rente AOCO, vous avez droit à une rente viagère différée payable à l'âge de votre retraite.

6.- Cotisations:

Le coût total du régime est payé par la compagnie.

7.- Prestation de décès:

Advenant votre décès avant l'âge de 55 ans, aucune prestation ne sera payée.

Advenant votre décès après l'âge de 55 ans et pourvu qu'aucune autre option n'ait été choisie, 50% de la prestation de rente acquise sera payée mensuellement à votre conjoint s'il est éligible, (selon la définition du conjoint de la loi 126) et ce, jusqu'à son décès.

8.- Retraite différée:

Vous pouvez prendre une retraite prématurée et différer le paiement de votre pension jusqu'à la date de retraite normale. Dans ce cas, il n'y a pas de réduction du montant de la rente acquise à la date de votre retraite.

9.- Financement du régime de rente:

Les prestations du régime sont payées à même un fonds de fiducie établi en vertu d'un accord entre le fiduciaire du régime et une compagnie de fiducie.

10.- Il est convenu entre les parties, que lorsqu'on utilise le mot "employé" dans cette annexe, cela inclus les salariés définis à 1.01 de cette convention.

LETTRE D'ENTENTECONCERNANT LEPROGRAMME DE BENEFICES D'ASSURANCE DE GROUPE POUR LES SALARIES.

Ceci confirme la responsabilité de l'employeur envers les salariés régis par la convention collective concernant les couvertures détaillées à l'article 28 de la convention, s'il y a refus de la compagnie d'assurance de payer un de ces bénéficiaires.

Si au cours de la durée de cette convention, il est refusé à un salarié un bénéfice auquel il a droit selon les termes de l'article 28 de la convention collective et les conditions indiquées dans le livret d'assurance de groupe remis à chaque salarié, il peut faire un grief en conformité avec les dispositions de l'article 11.

L'employeur continue à coopérer avec les salariés en leur fournissant l'aide nécessaire pour la préparation, la présentation et la perception des réclamations à l'assureur.

Ces couvertures sont fournies par la compagnie d'assurance la Métropolitaine. Les bénéficiaires applicables continueront d'être assurés par la compagnie Métropolitaine ou tout autre assureur qui doit être choisi selon les dispositions de la clause 28.12, si un tel changement doit être effectué.

ACCO LIMITEE

Rachel Lavoie

M. Dumont

Mr. Lefebvre

Roy

LE SYNDICAT NATIONAL DE LA
LUNETTERIE DE NICOLET INC.

Thérèse Gaudet

Suzanne Beaudet

Suzanne Lavoie

Yvon Martin C.P.S.

DÉPÔT

3291-2 ✓

Dépôt N°:

8	5	0	5	3
---	---	---	---	---

03291

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances
Date	Signature: 85-05-22 Réception: 85-05-30	Q 828-01
	Durée: Du 84-12-01 Au 87-05-31	Nombre de salariés régis par la convention collective: 65

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Dépositant SYNDICAT NATIONAL DE LA LUNETTERIE DE NICOLET INC. C.P. 201 Nicolet	<input type="checkbox"/> Dépositant AOCO LTEE. NICOLET
<input checked="" type="checkbox"/> Dépositant, si autre que les parties FEDERATION DEMOCRATIQUE DE LA METALLURGIE DES MINES ET DES PRODUITS CRITIQUES (CSD) 141, rue Beauchemin Cap de la Madeleine, GST 7L4 Att.: M. Yvon Martin	Région: <u>04-03</u> Activité: <u>3914-05</u> Affiliation: <u>05 CSD</u>

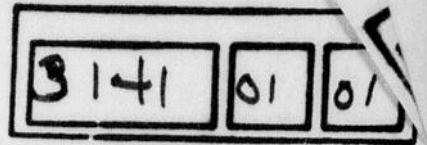
35 pages

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	
Signature	Date
<i>Shirley Demers</i>	85-

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



CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE

85
MAY 30 14 26

E.C.O.T.
QUÉBEC
N.N.

Entre d'une part: ACCO LIMITEE,
corps politique dûment incorporé ayant
siège social à Toronto dans la province
d'Ontario, et une succursale à Nicolet,
dans la province de Québec,

ci-après appelé: "L'EMPLOYEUR"

Et d'autre part: LE SYNDICAT NATIONAL DE LA LUNETTERIE DE
NICOLET INC.,
corps social incorporé ayant son siège
social à Nicolet dans la province de Québec,

ci-après appelé: "LE SYNDICAT"

ENTREE EN VIGUEUR: 1er décembre 1984

DATE D'EXPIRATION: 31 mai 1987

TABLE DES MATIERES

<u>ARTICLE</u>	<u>PAGE</u>
1.- Juridiction	2
2.- But	2
3.- Coopération	2
4.- Droits mutuels	2- 3
5.- Validité des clauses	3
6.- Régime syndical	3- 4
7.- Représentation syndicale	4- 5
8.- Absence	5
9.- Affichage d'avis	5
10.- Comité de relations ouvrières	6
11.- Procédure pour régler les griefs	6- 7- 8
12.- Mesures disciplinaires et autres décisions prises par l'employeur	8- 9
13.- Santé et sécurité	9-10
14.- Salaires	10
15.- Semaine normale de travail	10-11
16.- Temps supplémentaire	12
17.- Paie	12
18.- Jours de congés chômés	12-13-14
19.- Prime d'équipe	14
20.- Vacances payées	14-15
21.- Ancienneté	15-16-17
22.- Définitions	17
23.- Promotion	17-18
24.- Retrogradation, transfert, mise à pied	18-19
25.- Nouvelle occupation	19
26.- Avis de mise à pied et rappel au travail	19-20
27.- Dispositions diverses	20
28.- Régime d'assurance de groupe	20-21-22
29.- Régime de retraite	22-23
30.- Analyse des tâches	23
31.- Nouvelle tâche	23
32.- Congé de deuil	23
33.- Accident de travail	23
34.- Conges de maternité	24-25
35.- Travail professionnel	25
36.- Durée de la convention	25
Annexe "A" Taux de salaire	26-27-28
Annexe "B" Taux de salaire	29
Annexe "C" Liste d'ancienneté	30-31
Annexe "D" Régime des rentes	32-33
Lettre d'entente concernant le programme d'assurance	34

ARTICLE 1.- JURIDICTION

- 1.01 Cette convention collective, ci-après appelée "convention" s'applique à tous les salariés de l'usine de l'employeur à Nicolet, province de Québec, exception faite des contremaîtres et du personnel de bureau.

ARTICLE 2.- BUT

- 2.01 Le but de cette convention est de maintenir et de promouvoir de bonnes relations entre l'employeur et les salariés, représentés par le syndicat, et de fournir une base d'entente mutuelle concernant les conditions de travail, les taux de salaires, et de prévoir une procédure pour le règlement de tout grief pouvant surgir pendant sa durée.

ARTICLE 3.- COOPERATION

- 3.01 L'employeur s'engage à traiter ses salariés avec justice et considération. Le syndicat favorise la discipline à l'usine et encourage les salariés à fournir un travail loyal et honnête.
- 3.02 C'est la ferme intention de l'employeur et de ses salariés représentés par le syndicat, de coopérer en vue d'assurer que les buts ci-dessus soient remplis, de combattre activement l'absentéisme et autres pratiques qui empêchent la poursuite efficace des opérations et de coopérer de toute autre manière raisonnable au bénéfice réciproque de l'employeur et de ses salariés.
- 3.03 L'employeur convient de coopérer avec le syndicat en permettant aux représentants de ce dernier de s'acquitter de leur devoir d'une manière raisonnable, sans crainte que leurs relations individuelles avec l'employeur, dans l'exercice de leurs fonctions, soient affectées de quelque façon que ce soit, par n'importe quelle action prise par eux de bonne foi et en conformité avec les dispositions de cette convention.

ARTICLE 4.- DROITS MUTUELS

- 4.01 L'employeur reconnaît le Syndicat National de la Lunetterie de Nicolet Inc., comme le seul et unique agent négociateur pour et au nom de tous les salariés régis par le certificat de reconnaissance syndicale

émis par la commission de relations ouvrières de la Province de Québec, en date du 5 mars 1946, amendé le 30 mars 1951 et modifié le 26 octobre 1972, en matière de salaire, de condition de travail et de tout autre sujet s'y rattachant.

- 4.02 Sous réserve des dispositions contenues dans cette convention, le syndicat reconnaît à l'employeur le droit de diriger et d'administrer ses affaires conformément à ses droits et ses obligations.
- 4.03 L'employeur et le syndicat s'engagent, pour la durée de la convention, à ne pas recourir à aucune grève ou lock-out, mais à régler tout différend d'après les dispositions de la présente convention.

ARTICLE 5.- VALIDITE DES CLAUSES

- 5.01 Rien dans cette convention ne doit être interprété comme une renonciation à quelque droit ou obligation que ce soit de la part de l'employeur, des salariés ou du syndicat, en vertu de toute loi, présente ou future, fédérale ou provinciale, à moins que les dispositions de la convention ne restreignent d'une façon précise, l'exercice de tel droit ou de telle obligation.
- 5.02 Si l'une ou l'autre des clauses de la présente convention devenait nulle par les dispositions de la loi, elle sera révisée par les parties pour la rendre conforme, mais les autres clauses de ladite convention ne sont pas affectées par cette nullité.
- 5.03 Toute loi supérieure à une des dispositions de cette convention, s'applique automatiquement et remplace le paragraphe, la clause ou l'article concerné.

ARTICLE 6.- REGIME SYNDICAL

- 6.01 Dès la signature de la présente convention, tout salarié doit, comme condition du maintien de son emploi, devenir et demeurer membre en règle du syndicat et autoriser l'employeur à déduire sur sa paie, chaque semaine, un montant égal à la cotisation syndicale.
- 6.02 Tout nouveau salarié embauché après la signature de cette convention doit, comme condition du maintien de son emploi, faire une demande pour devenir membre du syndicat au moment de son embauchage, et autoriser l'employeur à déduire sur sa paie, chaque semaine, un montant égal à la cotisation syndicale.
- 6.03 L'employeur lui fait signer sa carte de demande d'adhésion au syndicat ainsi que l'autorisation de retenue syndicale.

- 6.04 L'employeur s'engage à déduire de la paie de tout salarié régi par la présente convention un montant égal à la cotisation syndicale, pour en faire remise normalement chaque mois au trésorier du syndicat avant le quinze (15) du mois suivant. Cette remise est accompagnée d'une liste indiquant le nom et le montant payé par chaque salarié.
- 6.05 Le syndicat informe par écrit l'employeur du montant de la cotisation syndicale à être ainsi retenue chaque semaine.
- 6.06 L'application des clauses 6.03 et 6.04 est faite gratuitement par l'employeur.
- 6.07 Tout salarié expulsé du syndicat, ou non admis par ce dernier, ne perd pas son emploi pour autant, quoiqu'il est tenu au précompte sur son salaire de l'équivalent des cotisations syndicales.

ARTICLE 7.- REPRESENTATION SYNDICALE

- 7.01 Le syndicat convient de fournir à l'employeur le nom de ses officiers et représentants autorisés à agir en son nom et de lui faire part, par écrit, de tout changement qui pourrait se produire subséquemment.
- 7.02 L'employeur convient de reconnaître les officiers et représentants autorisés du syndicat, pour discuter et régler avec lui tout problème découlant de l'interprétation et de l'application des dispositions de la présente convention collective.
- Ils peuvent s'absenter de leur poste de travail pour discuter de tout problème mentionné au paragraphe précédent, moyennant avis au contremaître immédiat qui doit accorder une telle permission, le plus tôt possible, en tenant compte des exigences de la production.
- 7.03 Les officiers et les représentants autorisés du syndicat ne subissent aucune perte de salaire pour toute heure employée à des rencontres avec l'employeur.
- 7.04 Lors des négociations pour le renouvellement de la convention collective de travail, incluant la conciliation si nécessaire, l'employeur reconnaît un comité composé de trois (3) représentants du syndicat sans perte de salaire.
- 7.05 Si le syndicat requiert les services d'un conseiller technique, l'employeur s'engage à le recevoir dans ses bureaux, sur rendez-vous, pour les négociations et le règlement des griefs, comme représentant extérieur du syndicat.

- 7.06 Pour toute matière ayant trait à la convention collective de travail, tout membre du syndicat doit s'il en fait la demande être accompagné par un représentant de ce dernier lors d'une rencontre avec le personnel de cadre de l'employeur.
- 7.07 L'employeur fournit à chaque salarié, une copie de la convention collective de travail. Il organise une rencontre entre le président du syndicat ou son représentant et tout nouveau salarié, dans les plus brefs délais possibles, suivant la date de son embauchage.

ARTICLE 8.- ABSENCE

- 8.01 Un maximum de trois (3) délégués ou officiers du syndicat peuvent s'absenter en même temps de l'usine pour accomplir des fonctions syndicales (congrès, journées d'études, convocations d'urgence), mais sans paie pour la perte de temps. Ceux-ci doivent aviser l'employeur quelques jours à l'avance si possible de manière que le contremaître en soit averti.
- 8.02 Dans les cas d'absence de l'usine selon les dispositions de 8.01 ci-dessus, le salaire et les bénéfices sociaux sont maintenus et payés par l'employeur, comme si le salarié était au travail.
- L'employeur déduit à chaque mois les sommes ainsi payées, s'il y a lieu, du montant des cotisations syndicales à être remises au syndicat, en fournissant les détails nécessaires à ce sujet.

ARTICLE 9.- AFFICHAGE D'AVIS

- 9.01 L'employeur convient de mettre à la disposition du syndicat, deux (2) tableaux, situés à des endroits convenables dans l'usine, pour y afficher les avis d'assemblées ou tout autre document pour fins publicitaires, à condition que la publicité ne soit pas dirigée contre l'employeur, ses officiers, son administration ou ses salariés.
- Il est convenu qu'avant d'afficher ces avis ou documents, ceux-ci doivent être signés par un officier du syndicat et estampillés par la secrétaire du directeur de l'usine.

ARTICLE 10.- COMITE DE RELATIONS OUVRIERES

- 10.01 Le comité de relations ouvrières existant est maintenu.
- 10.02 Ce comité de relations ouvrières est composé de six (6) membres dont trois (3) sont nommés par l'employeur et trois (3) par le syndicat et chaque partie ayant droit de nommer des substituts à ses représentants. Le comité a une réunion mensuelle le mardi de la dernière semaine de chaque mois et peut se réunir plus souvent si les circonstances l'exigent. Ce comité de relations ouvrières a pour mission d'assurer l'application des termes et conditions de la convention, de discuter tout autre sujet d'intérêt général, ainsi que tout problème particulier à un salarié.
- 10.03 Le syndicat s'engage à fournir à l'employeur le nom de ses trois (3) officiers ainsi que celui de son substitut qui doivent être des salariés de AOCO Ltée pour le représenter sur le comité de relations ouvrières, lesquels sont ses représentants officiels dans l'usine.

ARTICLE 11.- PROCEDURE POUR REGLER LES GRIEFS

- 11.01 a) Tout salarié régi par la présente convention ne subit aucun préjudice du fait de la présentation d'un grief.
- b) Tout salarié ou le syndicat se croyant lésé dans les droits que lui reconnaît la présente convention, ou un ancien salarié, peut présenter sa cause pour enquête et considération, en suivant la procédure suivante:

11.02

1ère étape:

Le salarié, accompagné de son représentant syndical, soumet son grief verbalement dans les quinze (15) jours ouvrables de l'événement qui y a donné naissance à son supérieur immédiat qui doit rendre sa décision dans les deux (2) jours ouvrables suivant la date de présentation du grief.

Le salarié absent de l'usine a lui aussi quinze (15) jours ouvrables suivant son retour au travail pour présenter son grief.

2ième étape:

Si le salarié n'est pas satisfait de la réponse reçue à l'étape précédente, il peut par l'intermédiaire du syndicat, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant cette réponse, soumettre son grief par écrit au directeur de l'usine.

Le directeur de l'usine doit, dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception du grief, faire les arrangements nécessaires pour rencontrer le comité de relations ouvrières, et le conseiller technique du syndicat si nécessaire, pour essayer de solutionner le grief avant de recourir à l'arbitrage.

Dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la rencontre ci-haut mentionnée, le directeur de l'usine doit rendre sa décision par écrit.

3ième étape

Si le salarié n'est pas satisfait de la réponse du directeur de l'usine, il peut par l'intermédiaire du syndicat, dans les dix (10) jours ouvrables suivant cette réponse, référer le grief à l'arbitrage en faisant parvenir un avis à cet effet à l'employeur.

11.03 Dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception de l'avis mentionné à 11.02 - 3ième étape, l'employeur essaie de s'entendre avec le syndicat sur le choix d'un arbitre.

S'il n'y a pas entente dans le délai ci-haut mentionné, une demande est faite au Ministre du travail de la Province de Québec d'en désigner un.

11.04 a) Advenant un grief qui implique plus d'un (1) salariés, il peut être transmis directement au directeur de l'usine par le syndicat, dans les dix (10) jours ouvrables de l'événement qui y a donné naissance, à partir de la deuxième (2ième) étape et ce, par écrit.

b) Le syndicat a le droit de formuler des griefs, par écrit, d'après cet article, lorsqu'il n'est pas d'accord avec l'interprétation ou l'application faite par la compagnie, de l'une des clauses de cette convention.

11.05 Aucun grief ne doit être considéré comme nul ou rejeté pour vice de forme ou irrégularité de procédure.

11.06 Les deux parties s'engagent à respecter les limites de temps stipulées dans cet article qui sont obligatoires.

Cependant elles peuvent d'un commun accord prolonger tout délai de la procédure des griefs qui doit être confirmé par écrit.

11.07 L'arbitre doit décider du grief selon les dispositions de cette convention.

Il n'est en aucun cas autorisé à ajouter, changer, modifier, amender ou écarter une des clauses de la convention, ou d'y substituer toute nouvelle clause ou de rendre une décision incompatible ou inconciliable avec les termes de cette convention.

- 11.08 L'arbitre doit rendre la sentence arbitrale sur le mérite du grief dans les trente (30) jours de la date où la preuve est terminée. La décision arbitrale est finale, obligatoire elle lie les parties et est appliquée dans les quinze (15) jours suivant sa communication aux parties, sauf autrement prévu.
- 11.09 Tout règlement de grief intervenu par écrit entre les parties est final et lie les parties.
- 11.10 Les samedis, les dimanches, les fêtes chômées et payées, et les vacances annuelles du salarié concerné n'entrent pas dans le calcul du temps prévu aux étapes de la procédure de grief.
- 11.11 Chacune des parties paie son représentant et paie la moitié des honoraires et dépenses de l'arbitre.

ARTICLE 12.- MESURES DISCIPLINAIRES ET AUTRES DECISIONS PRISES PAR L'EMPLOYEUR

- 12.01 a) Avant d'imposer une mesure disciplinaire, l'employeur procède normalement de la manière suivante:
- 1ère offense: Avis verbal au salarié concerné qui doit être accompagné de son représentant syndical.
- 2ième offense: Avis écrit au salarié concerné avec copie au secrétaire du syndicat.
- 3ième offense: Suspension ou congédiement, selon la gravité de l'offense.
- Dans tous les cas, l'employeur doit transmettre par écrit au salarié concerné, dont copie au secrétaire du syndicat, les raisons de toute réprimande, tout congédiement ou suspension, dans les trois (3) jours ouvrables suivant la commission de l'offense.
- b) Toutes autres décisions prises par l'employeur qui ont pour effet de causer une rupture du lien d'emploi, de rétrograder sans qu'il y ait de réduction de main-d'oeuvre ou de causer une retraite forcée, peuvent faire l'objet d'un grief par le salarié concerné.
- 12.02 Toute offense inscrite au dossier d'un salarié ne peut être invoqué contre lui, après neuf (9) mois de son imposition et est rayée de son dossier.
- 12.03 Le fardeau de la preuve incombe à l'employeur pour tout grief porté à l'arbitrage en vertu du présent article et l'arbitre peut confirmer, modifier ou annuler la décision de l'employeur, et, le cas échéant, y substituer

la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.

- 12.04 Le salarié qui reçoit un avis d'infraction doit signer les copies qui lui sont remises; cependant la signature du salarié sur un tel avis ne peut être interprétée comme un aveu de culpabilité de sa part, mais seulement comme un accusé de réception.
- 12.05 Si pour une des raisons mentionnées à 12.01 ci-dessus, un salarié est renvoyé des lieux du travail, l'employeur doit, si ce dernier en fait la demande, lui permettre, de voir un représentant du syndicat avant de quitter l'usine.
- 12.06 Si un salarié prétend que la décision prise par l'employeur sur un des sujets mentionnés à 12.01 est injustifiée, il peut la contester en formulant un grief conformément aux dispositions de l'article 11, à partir de la deuxième (2ième) étape, dans les quinze (15) jours ouvrables suivant une telle décision.
- 12.07 Advenant qu'un grief formulé selon les dispositions de cet article est porté à l'arbitrage, les parties conviennent de donner une priorité à l'audition d'un tel grief.

ARTICLE 13.- SANTE ET SECURITE

- 13.01 L'employeur établit et maintient des standards d'hygiène à l'usine et des dispositifs de sécurité conformes avec les dispositions de la loi. Il convient aussi, dans la mesure du possible, d'éliminer toutes conditions dangereuses à la santé et au bien-être des salariés. Lorsqu'un travail nécessite l'usage d'équipement spécial de sécurité, il est fourni par l'employeur.
- Tout salarié qui ne se conforme pas aux règles de sécurité risque de se voir imposer une mesure disciplinaire.
- 13.02 Les parties conviennent de maintenir le comité conjoint de sécurité qui existe actuellement. Il a pour mission de voir à ce que des mesures efficaces soient prises pour maintenir l'hygiène et la propreté des lieux du travail ainsi qu'à l'application de mesures sécuritaires afin d'éviter les accidents.
- 13.03 Ce comité est composé de deux (2) représentants de l'employeur et de deux (2) représentants du syndicat nommés par ce dernier.
- 13.04 Le comité se réunit au moins deux (2) fois par mois.

Un procès-verbal des discussions faites lors de ces réunions est dressé par l'employeur et remis à chaque représentant sur le comité dans les deux (2) semaines qui suivent chaque réunion.

Une copie de ce procès-verbal est affichée sur les tableaux prévus à cette fin, à l'intérieur de l'usine.

- 13.05 Le comité fait des recommandations aux parties en vue d'atteindre les buts visés à la clause 13.02. Toutes recommandations qui après étude s'avèrent judicieuses, sont mises en application dans un délai raisonnable.

Examen médical

- 13.06 L'employeur convient de respecter la loi, concernant les examens qu'il doit faire passer à ses salariés, qui ont pour but de protéger la santé de tous et chacun.
- 13.07 En conformité avec les dispositions de la loi, l'employeur offre à tous ses salariés, l'opportunité de passer une radiographie pulmonaire durant les heures régulières de travail, et ce, sans perte de salaire.

ARTICLE 14.- SALAIRES

- 14.01 Les taux de salaires minima et le titre des occupations avec leur classification et leur échelle sont ceux contenus dans les annexes "A" et "B", qui sont partie intégrante de cette convention.
- 14.02 Les salaires horaires actuels plus élevés que ceux prévus aux annexes mentionnées à 14.01 ne sont pas réduits à l'occasion de la mise en vigueur de la convention, ni pendant sa durée.

ARTICLE 15.- SEMAINE NORMALE DE TRAVAIL

- 15.01 a) La semaine normale de travail est de quarante (40) heures, réparties du lundi au vendredi inclusivement.
- b) La journée normale de travail est de huit (8) heures, réparties entre 08:00 heures à 12:00 heures et de 13:00 heures à 17:00 heures, avec une (1) heure libre pour le dîner se situant entre 12:00 heures et 13:00 heures.
- c) La semaine normale de travail pour les gardiens est de quarante (40) heures réparties à l'intérieur des sept (7) jours de la semaine de calendrier.

- d) Il y a deux (2) périodes de repos intercalaire de dix (10) minutes, l'une dans l'avant-midi et l'autre dans l'après-midi sans perte de paie:
- première période: de 09:50 heures à 10:00 heures
deuxième période: de 14:50 heures à 15:00 heures.
- 15.02 a) Il est loisible à l'employeur de cédule du travail sur plus d'une équipe, cependant il doit y avoir entente au préalable entre les parties avant de cédule de telles équipes afin de déterminer si elles doivent être fixes ou rotatives.
- L'employeur doit fournir au secrétaire du syndicat le nom des salariés affectés à ces équipes avant leur mise en application.
- b) Dans le cas de plus d'une équipe fixe dans un département, les salariés ayant le plus d'ancienneté ont le choix de leur équipe.
- c) Dans le cas du personnel féminin, le travail sur les équipes ne peut s'effectuer que conformément aux dispositions de la loi des établissements industriels et commerciaux.
- 15.03 La semaine normale de travail pour les salariés travaillant sur les équipes est de quarante (40) heures réparties du lundi au vendredi inclusivement.
- La journée normale de travail est de huit (8) heures réparties entre:
- 1er quart: 0:00 heure à 8:00 heures
2e quart: 8:00 heures à 16:00 heures
3e quart: 16:00 heures à 24:00 heures
- Avec une période libre de trente (30) minutes payées, pour prendre un repas.
- 15.04 La période libre de trente (30) minutes payées doit être prise aux heures suivantes:
- 1er quart: de 4:00 heures à 4:30 heures
2e quart: de 12:00 heures à 12:30 heures
3e quart: de 20:00 heures à 20:30 heures
- 15.05 Il y a deux (2) périodes de repos intercalaire de dix (10) minutes chacune par quart, sans perte de paie.
- 1er quart: 1ère période de 1:50 heures à 2:00 heures
2e période de 5:50 heures à 6:00 heures
2e quart: 1ère période de 9:50 heures à 10:00 heures
2e période de 14:50 heures à 15:00 heures
3e quart: 1ère période de 17:50 heures à 18:00 heures
2e période de 21:50 heures à 22:00 heures

ARTICLE 16.- TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 16.01 a) Tout travail exécuté en dehors des heures régulières de la journée et de la semaine de travail de tout salarié, tel que mentionné à l'article 15 de cette convention, est rémunéré au taux de temps et demi.
- b) Tout travail supplémentaire en plus de trois (3) heures dans une journée est rémunéré au taux double.
- 16.02 Tout salarié rappelé à l'usine pour exécuter un travail d'urgence, en dehors de ses heures régulières de travail, reçoit un minimum de quatre (4) heures de paie à son taux horaire régulier ou le taux de temps supplémentaire approprié, selon ce qui est le plus avantageux.
- 16.03 Tout salarié à qui l'employeur demande de retourner à l'usine à compter de 19:00 heures ou plus pour terminer un travail déjà commencé ou pour exécuter un travail ordinaire d'une durée de une (1) heure ou moins, reçoit un minimum de trois (3) heures de paie ou temps et demi, selon ce qui est le plus avantageux.
- 16.04 Tout salarié ayant à exécuter du travail supplémentaire immédiatement après la fin de ses heures régulières de travail doit bénéficier d'une période minimum de trente (30) minutes, maximum une (1) heure pour prendre un repas, avant de commencer, sauf si un tel travail est pour une durée de une (1) heure ou moins.

ARTICLE 17.- PAIE

17.01 Le salaire est payable une (1) fois par semaine, le jeudi, par chèque. Si le jeudi est un jour chômé, la paie est distribuée le jour précédent. Les détails suivants doivent être communiqués aux salariés avec leur salaire:

- 1 - Le nom de l'employeur.
- 2 - Nom et prénom du salarié.
- 3 - L'identification de l'emploi du salarié.
- 4 - Taux de salaire.
- 5 - Date et période de travail qui correspond au paiement.
- 6 - Nombre d'heures payées au taux normal.
- 7 - Nombre d'heures supplémentaires payées avec la majoration applicable.
- 8 - La nature et le montant des déductions faites.
- 9 - La nature et le montant des primes, indemnités, allocations ou commission versées.
- 10 - Montant net payé.
- 11 - Montant du salaire brut cumulatif.

ARTICLE 18.- JOURS DE CONGES CHOMES

18.01 Les jours suivants sont chômés et payés quel que soit le jour où ils tombent:

le premier de l'An;
 le 2 janvier;
 le Lundi de Pâques;
 la fête de Dollard (fête de la Reine);
 la St-Jean-Baptiste;
 le jour du Canada;
 la fête du Travail;
 l'Action de Grâces;
 la journée avant Noël;
 Noël;
 le 26 décembre;
 la journée avant le 1er de l'An.

Tout salarié reçoit pour chacun des jours ci-haut mentionnés, une gratification égale à son taux horaire multiplié par huit (8).

- 18.02 Tout travail exécuté durant les jours ci-haut mentionnés est rémunéré au taux de temps double, en plus du paiement du congé.
- 18.03 Pour bénéficier du paiement de l'un des congés ci-haut mentionnés, un salarié doit avoir à son crédit un minimum de trente (30) jours de calendrier de service continu, s'être présenté au travail le jour ouvrable qui précède ou qui suit le congé, à moins qu'il ne soit absent pour l'une ou l'autre des raisons suivantes:
- 1 - Autorisation d'absence du directeur de l'usine ou de son remplaçant;
 - 2 - Absence pour maladie ou accident qui a nécessité l'intervention du médecin.
- Toutefois, si un salarié avise le contremaître général de la production ou son remplaçant le jour même de son absence pour maladie ou accident, une attestation médicale n'est pas requise.
- 3 - Congé pour deuil;
 - 4 - Service de juré;
 - 5 - Congé de maternité, pour une absence maximum de six (6) mois.
- 18.04 Tout salarié a droit au paiement de tout congé ci-haut mentionné qui survient dans les trente (30) jours de calendrier suivant la date de sa mise à pied.
- 18.05 Dans le cas où un des congés énumérés dans cet article est par proclamation ou par statut des autorités provinciales ou fédérales reporté à un autre jour, l'expression "congé payé" s'applique à la journée indiquée dans ladite proclamation ou dans le statut.

- 18.06 Dans le cas où un congé tombe un mardi, mercredi, jeudi, samedi ou dimanche, il peut être observé le vendredi ou le lundi suivant, après entente entre les parties au moins sept (7) jours de calendrier avant la date de célébration de tel congé.
- 18.07 Si un congé chômé et payé survient durant la période des vacances annuelles d'un salarié, celui-ci a droit selon son choix au paiement de ce congé en plus de sa paie de vacances ou à une journée additionnelle de vacances prise à une date convenue avec son supérieur immédiat.
- 18.08 Si un congé chômé et payé survient pendant qu'une salariée est absente de l'usine pour un congé de maternité, il est automatiquement reporté et payé après l'échéance de ce congé, à moins d'entente contraire avec la salariée concernée.

ARTICLE 19.- PRIME D'EQUIPE

- 19.01 Tout travail exécuté sur le quart de l'après-midi est payé selon le taux horaire régulier plus trente-cinq cents (\$0.35) l'heure.
- 19.02 Tout travail exécuté sur le quart de nuit est payé selon le taux horaire régulier plus quarante-cinq cents (\$0.45) l'heure.

ARTICLE 20.- VACANCES PAYEES

- 20.01 Tout salarié régi par la présente convention a droit:
- a) S'il a moins d'un an de service continu à une (1) journée ouvrable de vacances pour chaque mois de service, maximum dix (10) jours ouvrables;
- Tout salarié ayant moins d'un (1) an de service peut s'il le désire prendre à ses frais des journées de vacances additionnelles à celles auxquelles il a droit, pourvu que le total de ces journées de vacances ne dépasse pas dix (10) jours ouvrables.
- b) Après un (1) an de service continu, à deux (2) semaines de vacances;
 - c) Après cinq (5) ans de service continu, à trois (3) semaines de vacances;
 - d) Après quinze (15) ans de service continu, à quatre (4) semaines de vacances;
 - e) Après vingt-cinq (25) ans de service continu, à cinq (5) semaines de vacances.
- 20.02 La période de service continu donnant droit à de telles vacances est au premier (1er) juin de l'année courante, pour les salariés qui ont moins d'un (1) an de service à cette date.

Les autres salariés ont droit aux vacances ci-dessous mentionnées s'ils atteignent le service continu requis, durant l'année de calendrier en cours.

20.03

La paie de vacances est remise au salarié avant son départ, en même temps que sa paie régulière, par chèque séparé pour chaque semaine de vacances et se compte comme suit:

4%, 6%, 8% et 10% selon le cas des gains effectués, dans les douze (12) mois qui précèdent le premier (1er) juin de chaque année.

20.04

Prise des vacances

- a) Les salariés qui ont droit à deux (2) semaines ou moins de vacances, prennent les deux (2) dernières semaines complètes de juillet.
- b) Les salariés prennent leurs vacances lors de la fermeture de l'usine, durant les deux (2) dernières semaines complètes du mois de juillet.
- c) Toutes autres semaines de vacances auxquelles un salarié a droit sont prises entre le premier (1er) juin de l'année en cours, au trente et un (31) mai de l'année suivante, selon le choix du salarié, par ordre d'ancienneté départementale.

Il est convenu entre les parties, que l'employeur peut limiter le nombre de salariés qui partent en vacances en même temps.

- d) La cédule des vacances est préparée par l'employeur en suivant le choix de chaque salarié et est affichée sur les tableaux prévus à cette fin, au plus tard le vingt (20) du mois de juin de chaque année.

Une copie en est remise au syndicat. Dès que la cédule des vacances est affichée, elle est considérée approuvée par l'employeur et ne peut être modifiée à moins d'entente contraire avec le salarié concerné.

ARTICLE 21.- ANCIENNETE

21.01

L'ancienneté se définit comme la durée de service continu d'un salarié à l'usine AOCO Limitée et telle qu'indiquée sur la liste d'ancienneté reproduite à l'annexe "C", qui est partie intégrante de cette convention.

21.02

Tout nouveau salarié est considéré à l'essai tant qu'il n'a pas travaillé quarante (40) jours à l'emploi de l'employeur, après quoi il devient salarié régulier.

- 21.03 a) Dès que la période mentionnée dans la clause 21.02 est écoulée, le salarié concerné en est avisé, son nom est inscrit sur la liste d'ancienneté et l'on porte à son crédit cinquante-six (56) jours de service continu.
- b) Tout salarié à l'essai ne peut exercer aucun droit d'ancienneté et la résiliation de son emploi ne peut faire l'objet d'un grief. Cependant, il jouit des autres droits et privilèges prévus par la convention.

21.04 Le salarié perd son droit d'ancienneté dans les cas suivants:

- a) abandon volontaire;
- b) s'il est congédié pour juste cause et n'est pas réinstallé selon les dispositions de cette convention;
- c) une absence prolongée sans explications suffisantes, acceptables par l'employeur;
- d) dans le cas d'une grossesse, si la salariée ne s'est pas présentée au travail dans les délais prévus à l'article 34;
- e) dans le cas d'un rappel au travail, qui doit être fait par téléphone et confirmé par la suite par lettre recommandée, le salarié ne se rapporte pas au travail dans les huit (8) jours de calendrier suivant la date de l'enregistrement de la lettre, sauf s'il se prévaut des droits que lui donne la clause 26.02.

21.05 Maintien et perte de l'ancienneté

- a) Dans les cas d'absence, approuvée par l'employeur, pour raisons personnelles ou pour affaires syndicales, dans les cas d'absences pour cause de mise à pied, de maladie ou d'accident, l'ancienneté s'accumule pendant une période de vingt-quatre (24) mois à compter de la date du début de l'absence.

Si l'absence excède la période de temps approuvée ou le vingt-quatre (24) mois ci-dessus mentionné, il y a alors perte de l'ancienneté.

Si le salarié a moins de vingt-quatre (24) mois d'ancienneté, la perte d'ancienneté survient quand la période de son absence dépasse l'ancienneté accumulée au moment de son départ.

- b) En plus de ce qui est prévu au paragraphe a) ci-dessus, l'ancienneté du salarié absent pour cause de maladie ou d'accident de travail se maintient par la suite jusqu'à son retour au travail ou jusqu'au moment où l'incapacité totale permanente est établie par des autorités médicales.

Dans le cas de maladie ou d'accident autre qu'occupational, elle se maintient pour une période maximum de vingt-quatre (24) mois.

ARTICLE 22.- DEFINITIONS

- 22.01 Une promotion signifie tout changement à l'intérieur d'une occupation ou d'une occupation à une autre qui constitue une amélioration de salaire ou de conditions de travail.
- 22.02 Une rétrogradation signifie tout changement à l'intérieur d'une occupation ou d'une occupation à une autre qui constitue une diminution de salaire ou de conditions de travail.
- 22.03 Un transfert signifie tout changement d'une occupation à une autre qui n'apporte aucune modification de salaire ou de conditions de travail.
- 22.04 Une mise à pied signifie tout arrêt de travail pour manque de travail.
- 22.05 Un rappel au travail signifie tout réembauchage après une mise à pied.

ARTICLE 23.- PROMOTION

- 23.01 a) Dans le cas de promotion à l'intérieur de l'unité de négociation, l'employeur affiche le poste vacant au moins trois (3) jours ouvrables; copie de cette affiche est envoyée à tout salarié mis à pied ou en congé de maternité, qui est dans la ligne de promotion, ainsi qu'à ceux qui se prévalent des dispositions de 24.02, afin de leur permettre de faire application en même temps que les salariés qui sont au travail.

Les noms des candidats doivent être publiés en indiquant le choix fait par l'employeur, dans les deux (2) jours ouvrables suivant la fin de l'affichage; copie de cette publication est envoyée au secrétaire du syndicat.

- b) Le poste vacant est rempli de la façon suivante:

Le candidat ayant le plus d'ancienneté a la promotion avec entraînement pourvu qu'il possède les qualifications nécessaires en relation avec le poste vacant.

Le candidat auquel le poste est attribué, peut durant sa période d'entraînement réintégrer l'occupation qu'il détenait avant cette promotion et ce, à l'intérieur d'une période maximum de deux (2) mois suivant la date de sa promotion, soit volontairement si le travail ne lui plaît pas, soit à la demande de l'employeur, s'il juge qu'il ne démontre pas une efficacité raisonnable.

- c) Tout salarié peut refuser la promotion sans perdre son ancienneté.
- d) Un tel refus ne vaut que pour le cas qui le motive.

- e) Si aucun candidat ne possède les qualifications nécessaires pour remplir le poste vacant, l'employeur peut l'offrir à un salarié qu'il croit qualifié ou en embaucher un nouveau.

ARTICLE 24.- RETROGRADATION, TRANSFERT, MISE A PIED

La rétrogradation, le transfert ou la mise à pied se fait de la façon suivante:

- 24.01 Tout salarié qui possède les qualifications nécessaires en relation avec la fonction pour laquelle il est candidat est sujet à la rétrogradation, au transfert ou à la mise à pied, peut se prévaloir de son ancienneté avec entraînement pour déplacer tout salarié qui a moins d'ancienneté que lui et qui travaille dans une occupation à taux de salaire égal ou immédiatement inférieur à celle qu'il occupe.
- 24.02 a) Tout salarié peut, comme alternative à une rétrogradation, préférer la mise à pied à la place d'un salarié ayant moins d'ancienneté. Dans un tel cas, le service continu du salarié concerné n'est pas interrompu, et il conserve la priorité et le droit à être rappelé lorsqu'il y a reprise du travail avant tout autre salarié, pourvu que son ancienneté le lui permette.
- b) Si, après un certain temps, un salarié qui a pris une mise à pied selon les dispositions du paragraphe a) ci-dessus, désire reprendre le travail, il peut après un avis écrit de dix (10) jours ouvrables à l'employeur, se prévaloir des droits que lui donne la clause 24.01, tout comme s'il était un candidat sujet à la rétrogradation, au transfert ou à la mise à pied.
- 24.03 Si un salarié a du travail dans son occupation régulière, il peut refuser un transfert temporaire, à moins qu'il ne soit le seul qualifié pour exécuter ce travail, dans un tel cas, il doit accepter pour la période d'entraînement d'un autre salarié.
- 24.04 Lorsqu'un salarié, à la demande de l'employeur, accepte un transfert temporaire pour exécuter un travail ayant un taux de paie inférieur à celui de son occupation régulière, lorsque du travail est disponible pour lui à son occupation régulière, il est payé le taux prévu par son occupation régulière pendant qu'il travaille à l'occupation ayant un taux inférieur.
- 24.05 Lorsqu'un salarié à cause d'un manque d'ouvrage à son occupation régulière, est transféré temporairement à une autre occupation comme alternative à une mise à pied, il est payé au taux prévu pour l'occupation à laquelle il a été transféré à compter du jour suivant ce transfert.

24.06 Lorsqu'un salarié, à la demande de l'employeur, accepte un transfert temporaire pour exécuter un travail dans une occupation ayant un taux de paie supérieur à celui de son occupation régulière, il est payé selon le taux prévu par l'occupation à laquelle il est transféré.

ARTICLE 25.- NOUVELLE OCCUPATION

25.01 Les dispositions de l'article 23 qui s'appliquent dans les cas de promotion, valent dans les cas de création de nouvelles occupations.

ARTICLE 26.- AVIS DE MISE A PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL

26.01 Sauf s'il s'agit de mesures disciplinaires ou dans les cas de forces majeures que l'employeur doit justifier au syndicat, tout salarié qui a terminé la période d'essai prévu à la clause 21.02, reçoit un avis minimum de cinq (5) jours de calendrier avant toute mise à pied.

En plus de ce qui précède, dans les cas de mise à pied ou de licenciement pour au moins six (6) mois, l'employeur donne au salarié concerné le pré-avis suivant:

- s'il a trois (3) mois et moins d'un (1) an d'ancienneté: une (1) semaine;
- s'il a un (1) an et moins de cinq (5) ans d'ancienneté: deux (2) semaines;
- s'il a cinq (5) ans et moins de dix (10) ans d'ancienneté: quatre (4) semaines;
- s'il a dix (10) ans ou plus d'ancienneté: huit (8) semaines.
- Si l'employeur omet de donner selon le cas, le pré-avis ci-dessus mentionné, il doit verser au salarié au moment de son départ, une indemnité compensatrice égale au salaire de ce dernier pour une période égale au pré-avis qu'il aurait dû recevoir.

26.02 Les salariés mis à pied, qui ont des droits de rappel, ont priorité et sont embauchés dans l'ordre de leur ancienneté, avec entraînement, avant l'embauchage de tout nouveau salarié.

Cependant, un salarié qui est en mise à pied selon les dispositions de 24.02, peut refuser un rappel au travail, sans perte de son droit d'ancienneté, sauf si c'est sur son occupation régulière.

26.03 Il est entendu que si l'employeur embauche un nouveau ou un ancien salarié et que celui-ci avait acquis de l'expérience sur le marché du travail, il peut donner un certain crédit à un tel salarié pour l'expérience acquise, ce qui permet de le classer plus rapidement.

26.04 Liste d'ancienneté

a) L'employeur convient de fournir au syndicat dans les soixante (60) jours suivant la date de signature de cette convention, une liste indiquant le nom, l'adresse, le numéro de téléphone si disponible, l'ancienneté et le taux horaire de tout salarié assujéti à la convention.

Cette liste est révisée par la suite à tous les six (6) mois.

b) De plus, une fois par semaine, l'employeur convient de fournir au syndicat, une liste de nom des nouveaux salariés ainsi que le nom de ceux qui ont quitté son service.

ARTICLE 27.- DISPOSITIONS DIVERSES

27.01 Lorsqu'un salarié se présente pour reprendre son travail à la suite d'une maladie ou d'un accident et qu'il ne possède plus les capacités requises pour remplir l'occupation qu'il détenait avant son départ, il ne perd pas de ce fait son ancienneté et l'employeur s'efforce dans un tel cas, de lui trouver une tâche compatible avec son état.

ARTICLE 28.- REGIME D'ASSURANCE DE GROUPE

- A compter du 1er décembre 1985, les salariés bénéficient d'un plan de soins dentaires de base, excluant les prothèses.
- Les bénéficiaires d'assurance-vie-maladie-hospitalisation et indemnité salaire dont bénéficient les salariés sont:

28.01 assurance-vie: \$10,000.00, payable aux bénéficiaires au décès du salarié, tel qu'entendu avec la compagnie.

28.02 Assurance-décès par accident ou perte d'un (de) membre (s) \$10,000.00. Assurance couvrant le décès ou la perte de main (s), pied (s), oeil (yeux), qui résulterait de blessures causées par un accident, selon les montants établis en rapport avec la perte encourue.

28.03 Assurance-accident et maladie (non industrielle)
66-2/3% du salaire régulier pour une période maximum
des vingt-six (26) premières semaines.

Le paiement de ces bénéfiques commence le premier (1er) jour de l'absence dans le cas d'accident et au quatrième (4ième) jour dans le cas de maladie.

28.04 Assurance-santé: couverture pour les soins médicaux
requis non couverts par le régime d'assurance-santé
provincial:

- Chambre semi-privée.
- \$15.00 par jour pour chambre et pension dans un hôpital pour convalescence, maximum \$300.00 par année pour le salarié et tous ses dépendants, et ce, après avoir été traités dans un hôpital en tant que patients alités pendant au moins trois (3) jours.
- 80% du coût des prescriptions.
- \$10.00 par visite, maximum \$200.00 par année pour le salarié et tous ses dépendants, pour les services de: chiropraticiens, naturopathes, d'ostéopathes et podiatres, légalement autorisés à pratiquer la médecine.
- Services d'infirmières diplômées et autorisées, maximum \$1,000.00 par année par personne couverte.
- Louage de fauteuil roulant ou d'autres appareils durables pour fins thérapeutiques.
- Membres artificiels ou autres appareils de prothèse, sauf leur remplacement.
- Les services suivants, maximum \$200.00 par année pour le salarié et tous ses dépendants:
 - a) Appareils acoustiques, obtenus sur ordonnance écrite d'un médecin diplômé en otolaryngologie, sauf leur remplacement.
 - b) Physiothérapie et orthophonie rendus par un physiothérapeute diplômé ou autorisé ou rendus par un orthophoniste diplômé.
 - c) Services d'un psychologue diplômé ou autorisé à l'exception de tous frais qui dépasse \$20.00 pour la première (1ère) heure d'une visite et \$5.00 pour chaque période subséquente de trente (30) minutes ou toute partie de ladite période de trente (30) minutes.
 - d) Service local et professionnel d'ambulance.

- 28.05 Assurance-vie pour dépendants de personnes mariées: \$2,000.00 pour l'époux (se), \$1,000.00 par enfant.
- 28.06 a) La prime pour le plan de soins dentaires de base et pour toutes les options offertes par le régime d'assurance-groupe, est entièrement payée par la compagnie. Il est entendu que le salarié paie vingt pour-cent (20%) du coût des prescriptions et des soins dentaires de base, plus un déductible de \$50.00 par famille et un de \$25.00 pour un célibataire par année de convention, avec un maximum de \$750.00 par personne. Les déductibles ci-dessus mentionnés s'appliquent seulement au régime de soins dentaires.
- b) Il est loisible à chaque salarié de doubler les montants d'assurance prévus aux clauses 28.01 et 28.02, à la condition qu'il paie un montant maximum de quatre dollars (\$4.00) par mois.
- 28.07 Lorsqu'un salarié termine son emploi ou lors d'une mise à pied, il doit s'informer auprès de l'employeur pour connaître les bénéfices qui demeurent en force ou qui peuvent être maintenus.
- 28.08 L'employeur remet à chaque salarié une brochure dans laquelle les détails de ce régime d'assurance sont indiqués.
- 28.09 Les bénéfices ci-haut mentionnés sont un bref résumé du contenu de la police d'assurance-groupe émise par la compagnie d'assurance.
- 28.10 Le régime d'assurance de groupe est maintenu en vigueur pour la durée de cette convention (voir lettre d'entente à la fin de cette convention).
- 28.11 Cet article ne s'applique qu'aux salariés réguliers ayant complété leur période d'essai.
- 28.12 L'employeur détient la police maîtresse dont une copie écrite en français est remise au syndicat dans les trois (3) mois suivant la signature de cette convention.
- Il ne peut changer de compagnie d'assurance ni modifier les bénéfices qui couvrent les salariés sans le consentement du syndicat et accepte de lui fournir toute information qu'il reçoit et qui concerne ce régime.

ARTICLE 29.- REGIME DE RETRAITE

- 29.01 Le régime de retraite pour les salariés de AOCO Limitée est celui qui est en application depuis le premier (1er) janvier 1966, plus les améliorations qui ont été apportées depuis cette date et qui sont reproduites à l'annexe "D".

- 29.02 Durant le mois d'avril, de chaque année où le dernier chiffre est impair, l'employeur indique à chaque salarié les bénéficiaires qu'il a à son crédit le 31 décembre de l'année précédente.

ARTICLE 30.- ANALYSE DES TÂCHES

- 30.01 Si l'employeur désire implanter un système d'évaluation des tâches au cours de la présente convention, il doit le remettre au syndicat pour acceptation ou rejet.

ARTICLE 31.- NOUVELLE TÂCHE

- 31.01 Si une nouvelle tâche est créée, ou si une tâche existante est modifiée, les parties se rencontrent pour fixer le taux.

Si les parties ne peuvent s'entendre, l'employeur applique le taux qu'il propose et le syndicat peut faire un grief.

- 31.02 L'arbitre à choisir ou à faire désigner concernant l'application de cet article doit être une personne reconnue comme compétente en évaluation des tâches.

ARTICLE 32.- CONGE DE DEUIL

- 32.01 Tout salarié a droit à trois (3) jours ouvrables de congé payé à l'occasion du décès de son père, de sa mère, de son conjoint, d'un enfant, de son beau-père, de sa belle-mère, de son frère, de sa soeur, de son beau-frère, de sa belle-soeur.

En plus de ce qui précède, dans le cas de décès du conjoint, un salarié a droit à deux (2) jours ouvrables de congé payés après la journée des funérailles.

ARTICLE 33.- ACCIDENT DE TRAVAIL

- 33.01 a) L'employeur paie à tout salarié accidenté au travail, le salaire perdu lors de la journée même de l'accident.
- b) Les heures prises durant sa journée de travail, s'il doit quitter l'usine pour des visites exigées par l'employeur ou le médecin, et pour lesquelles la Commission des Accidents du Travail ne verse aucune compensation.
- c) Dans le cas d'accidents ou de visites faites chez le médecin, à son bureau ou à l'hôpital, selon les dispositions des paragraphes a) et b) ci-dessus, les transports sont aux frais de l'employeur.

ARTICLE 34.- CONGES DE MATERNITE

- 34.01 a) La salariée enceinte a droit à un congé de dix-huit (18) semaines qu'elle peut répartir à son gré, avant et après la naissance.
- b) Sur présentation d'un certificat médical, un congé supplémentaire déterminé par le médecin traitant.
- 34.02 Si les conditions de travail de la salariée comportent des dangers pour l'enfant à naître ou pour la mère, celle-ci sur présentation d'un certificat médical peut exiger d'être affectée à d'autres tâches jusqu'au moment du congé de maternité.
- Si une telle mutation n'est pas possible, la salariée peut bénéficier d'un congé pour toute la durée de la grossesse.
- 34.03 A partir de la sixième (6ième) semaine qui précède la date prévue pour la naissance, la compagnie peut exiger de la salariée enceinte qui est encore au travail, un certificat médical établissant qu'elle est en mesure de travailler.
- 34.04 Si la salariée refuse de fournir un tel certificat la compagnie peut aviser par écrit, cette dernière qu'elle doit se prévaloir de son congé de maternité. Il incombe alors à la compagnie d'établir les motifs valables qu'elle a d'agir ainsi.
- 34.05 A la fin du congé de maternité, la compagnie doit réinstaller la salariée dans son poste avec les mêmes droits et privilèges que ceux qu'elle avait au moment de son départ, tout comme si son emploi n'avait nullement été interrompu.
- 34.06 Si le poste occupé par la salarié n'existe plus au moment de son retour, la compagnie doit établir que la disparition du poste n'est pas liée au congé de maternité et que la salariée a tous les droits dont elle aurait bénéficiés, si elle avait alors été au travail à ce moment-là.
- 34.07 Si la compagnie effectue des mises à pied qui auraient inclu la salariée si elle était demeurée au travail, celle-ci conserve ses droits en ce qui a trait au réembauchage.
- 34.08 En cas de fausse-couche naturelle ou provoquée légalement ou en cas d'urgence découlant de l'état de grossesse et entraînant l'arrêt de travail, la salariée doit, aussitôt que possible, donner à l'employeur un avis, accompagné d'un certificat médical attestant de la fausse-couche ou de l'urgence.

En cas de conflit d'interprétation de cet article, les parties réfèrent à l'ordonnance no. 17 de la Province de Québec.

ARTICLE 35.- TRAVAIL PROFESSIONNEL

35.01 L'employeur convient de ne pas faire exécuter par le personnel de cadre ou par des employés d'autres filiales, le travail actuellement fait par les salariés de l'unité de négociation de Nicolet, si cela a pour effet de causer une ou des mises à pied, ou de priver de travail un salarié qui est sur la liste de rappel.

ARTICLE 36.- DUREE DE LA CONVENTION

36.01 La présente convention collective de travail est en vigueur pour une période de trente (30) mois, c'est-à-dire du premier (1er) décembre 1984 au 31 mai 1987 inclusivement.

Elle demeure en vigueur durant les négociations, et ce, jusqu'à ce qu'une nouvelle convention soit signée.

Avis de négociation est donné par écrit par l'une ou l'autre des parties contractantes dans les quatre-vingt-dix (90) jours qui précèdent l'expiration de cette convention, de son intention de négocier une nouvelle convention.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont apposé leur signature par l'entremise de leurs représentants dûment autorisés, à Nicolet, Province de Québec, ce 22 ième jour du mois de mai 1985.

AOCO LIMITEE

By Pruefer
Dumont
Pro L.H.
Quichel Lavoie
Levesque

Le 22 mai 1985

LE SYNDICAT NATIONAL DE LA LUNETTERIE DE NICOLET INC.

Therèse Gaudet
Jeannette Allard sec
Suzanne Lamoth
Jean Martin C.P.I.

ANNEXE "A"TAUX DE SALAIRE MINIMA PAYE AUX DATES CI-DESSOUS MENTIONNEES,
POUR LES OPERATIONS CLASSIFIEES

<u>Groupe I</u>	<u>Embauchage</u>	<u>2 mois d'emploi</u>	<u>4 mois classifiées</u>
- 1er décembre 1984 = \$0.35	\$7.61	\$7.79	\$8.15
- 1er décembre 1985 = 3.5%	\$7.88	\$8.06	\$8.44
- 1er décembre 1986 = \$0.25	\$8.13	\$8.31	\$8.69
<ul style="list-style-type: none"> - Chef magasinier et réception de la marchandise. - Responsable - préparation des mixtures (barattes). - Technicien en placage. - Responsable du découpage des rectangles sur scie à ruban. - Découpage des fronts sur presse avec matrice. 			
<u>Groupe II</u>	<u>Embauchage</u>	<u>2 mois d'emploi</u>	<u>4 mois classifiées</u>
- 1er décembre 1984 = \$0.35	\$7.37	\$7.54	\$7.76
- 1er décembre 1985 = 3.5%	\$7.63	\$7.80	\$8.03
- 1er décembre 1986 = \$0.25	\$7.88	\$8.05	\$8.28
<ul style="list-style-type: none"> - Opérateur de barattes. - Polissage (métal & plastique). - Rainure intérieure. - Découpage, fraisage (faces et branches) sur machines automatiques. - Gardien, concierge et entretien général. - Insertion de verres de sécurité à chaud à la main. - Rectification de montures ophtalmiques avec ou sans verres (vitre). - Fraisage du contour de la face (manuel). - Manutention du matériel. - Insertion des broches (animatics). - Rainure de la branche et insertion des charnières. - Magasinier. 			
<u>Groupe III</u>	<u>Embauchage</u>	<u>2 mois d'emploi</u>	<u>4 mois classifiées</u>
- 1er décembre 1984 = \$0.35	\$6.89	\$7.04	\$7.21
- 1er décembre 1985 = 3.5%	\$7.13	\$7.29	\$7.46
- 1er décembre 1986 = \$0.25	\$7.38	\$7.54	\$7.71
<ul style="list-style-type: none"> - Aide magasinier (commis). - Placage. - Montage du matériel sur supports. 			

ANNEXE "A" (suite)

121.

- Nettoyage à l'eau chaude.
- Remplissage et vidange des barattes.
- Dégraissage.
- Démontage du matériel de sur les supports, inspection et nettoyage.
- Laccage.
- Polissage par électrolyse.
- Nettoyage par immersion (acide).
- Décapage.
- Essuyage du matériel.
- Séchage du matériel.
- Pliage des crochets de supports.
- Soudage.
- Formage, coupage et perçage sur presse.
- Insertion des verres dans montures de métal.
- Durcissage des verres
- Découpage et meulage des verres.
- Fraisage sur banc.
- Perçage sur banc.
- Redressage/coupage de broches.
- Profilage.
- Posage de vis.
- Sablage sous pression.
- Assemblage (divers).
- Pliage sur supports.
- Rectification (divers).
- Filotage de pièces.
- Cambrage des branches.
- Amincissage de l'arrière des faces.
- Fraisage des plaquettes.
- Fraisage du bout des faces.
- Fraisage de la forme intérieure du pont.
- Anglage des faces et branches.
- Fraisage de l'emplacement de la charnière de la face.
- Fraisage des angles sur le contour des faces.
- Méniscage et cambrage des faces.
- Finissage à la lime.
- Montage des charnières.
- Perçage des trous pour les rivets.
- Posage et coupage des rivets.
- Rivetage.
- Application de vapeur d'acétone.
- Posage de capuchons sur les charnières.
- Arrachage de capuchons.
- Estampage.
- Inspection.
- Emballage.
- Perçage des branches pour les écrans latéraux.
- Posage des écrans latéraux.
- Collage des plaquettes.
- Insertion de verres à chaud avec machine.
- Collage des vis sur enveloppes.
- Vérification du matériel.
- Autres occupations existantes avant le 1er décembre 1984:

ANNEXE "A" (suite)

- 1- Chef de groupe: est un salarié qui agit comme distributeur de travail, sans aucune responsabilité de supervision et de discipline, mais qui rapporte toutes déféctuosités à son supérieur.
- 2- Lorsqu'un salarié est requis pour agir comme chef de groupe pour une période d'une (1) heure et plus dans une journée, il reçoit en plus de son taux de salaire régulier, cinquante-cinq cents (\$0.55) par heure pour tout le temps ainsi travaillé.
- 3- Lorsqu'il y a trois (3) salariés ou plus qui travaillent sur le placage, la personne qui est actuellement régulière sur cette occupation, reçoit la prime de chef de groupe ci-dessus mentionnée.

Les dispositions du paragraphe précédent, ne s'appliquent pas, s'il y a un technicien en placage employé à plein temps.

- 4- En plus des augmentations prévues aux annexes A & B, tous les salariés couverts par le régime de soins dentaires recevront \$50.00 le 1er décembre 1985 et \$25.00 le 1er décembre 1986.

ANNEXE "B"TAUX DE SALAIRE MINIMA PAYE AUX DATES CI-DESSOUS MENTIONNEES

	<u>1er décembre 1984</u>	<u>1er décembre 1985</u>	<u>1er décembre 1986</u>
	\$ 0.35	3.5%	\$ 0.25
<u>AJUSTEURS DE MACHINES</u>			
Embauche	\$ 7.87	\$ 8.15	\$ 8.40
2 mois	\$ 8.03	\$ 8.31	\$ 8.56
4 mois	\$ 8.59	\$ 8.89	\$ 9.14
<u>ENTRETIEN GENERAL & REPARATIONS</u>			
Embauche	\$ 7.67	\$ 7.94	\$ 8.19
2 mois	\$ 7.83	\$ 8.10	\$ 8.35
4 mois	\$ 8.39	\$ 8.68	\$ 8.93
<u>ENTRETIEN GENERAL & MENUISERIE</u>			
Embauche	\$ 7.67	\$ 7.94	\$ 8.19
2 mois	\$ 7.83	\$ 8.10	\$ 8.35
4 mois	\$ 8.70	\$ 9.00	\$ 9.25
<u>AIDE-MACHINISTE</u>	\$ 8.98	\$ 9.29	\$ 9.54
<u>MACHINISTES</u>			
Embauche	\$ 9.99	\$10.34	\$ 10.59
1 an	\$10.39	\$10.75	\$ 11.00
2 ans	\$10.81	\$11.19	\$ 11.44
<u>OUTILLEURS</u>			
Embauche	\$10.89	\$11.27	\$ 11.52
1 an	\$11.22	\$11.61	\$ 11.86
2 ans	\$11.55	\$11.95	\$ 12.20

Dans l'échelle de salaire des ajusteurs de machines ci-dessus mentionnés, il y a un ajustement de vingt cents (\$0.20) l'heure, en plus des augmentations générales.

ANNEXE "C"LISTE D'ANCIENNETE

<u>NOM</u>	<u>DATE D'EMBAUCHE</u>
1.- Jeanne D'Arc Aubry	21 septembre 1942
2.- Françoise Pépin	17 août 1943
3.- Guy Bourbeau	13 septembre 1943
4.- Jean-Marie Desruisseaux	11 janvier 1944
5.- Pauline Desfossés	13 mars 1944
6.- Denise Provencher	15 janvier 1947
7.- Pauline Béliveau	20 février 1962
8.- René Côté	9 avril 1962
9.- Denise Page	2 décembre 1966
10.- Estelle Légaré	6 janvier 1968
11.- Henri Chillas	5 août 1968
12.- Monique Fleurent	4 septembre 1968
13.- Yvonne Noël	6 mars 1969
14.- Carmel Montembeault	29 octobre 1969
15.- Suzanne Lamothe	11 novembre 1970
16.- Réjeanne Paquin	4 janvier 1972
17.- Eloi Desfossés	21 août 1972
18.- Thérèse Forcier	25 septembre 1972
19.- Hélène Pellerin	4 octobre 1972
20.- Claire Roberge	6 novembre 1972
21.- Monique Gingras	7 novembre 1972
22.- Jeannette Allard	20 novembre 1972
23.- Ginette Hébert	21 novembre 1972
24.- Jocelyne Lavallière	30 novembre 1972
25.- Valérien Boudreault	3 février 1973
26.- Sylvie Jutras	6 février 1973
27.- Aline Lupien	19 février 1973
28.- Gisèle Houle	6 mars 1973
29.- Diane Lampron	16 avril 1973
30.- Cécile Jutras	27 août 1973

<u>NOM</u>	<u>DATE D'EMBAUCHE</u>
31.- Gaétane Jutras	18 septembre 1973
32.- Lise Daneau	27 septembre 1973
33.- Lionel Fleurent	8 novembre 1973
34.- Andrée Faucher	7 mai 1974
35.- Micheline Pépin	13 mai 1974
36.- Christianne Vallée	23 septembre 1974
37.- Ginette Montembeault	24 septembre 1974
38.- François Raymond	27 décembre 1974
39.- Simone Bouchard	10 mars 1975
40.- Marianne Jutras	19 mars 1975
41.- Thérèse Gaudet	1er avril 1975
42.- Lina Précourt	10 juin 1975
43.- Louis-Paul Duval	12 avril 1976
44.- Suzanne Laforge	3 mai 1976
45.- Michelle Montembeault	22 mai 1978
46.- Fernand Therrien	31 juillet 1979
47.- Réginald Wyatt	17 octobre 1979
48.- Line Therrien	24 mars 1980
49.- Diane Bouvette	21 avril 1980
50.- Sylvie Therrien	6 mai 1980
51.- Johanne Bergeron	12 mai 1980
52.- Johanne Lavigne	12 mai 1980
53.- Louise Choquette	23 juin 1980
54.- Jean-Yves Lemire	1er juillet 1980
55.- Guy Chauvette	4 août 1980
56.- Claude Page	4 août 1980
57.- Laszlo Konya	11 mai 1981
58.- Michel Janvier	25 novembre 1981
59.- Jean-Guy Breton	1er août 1983
60.- Mario Therrien	1er août 1983
61.- Henri-Georges Leblanc	26 octobre 1983
62.- Esther Fleurent	9 juillet 1984
63.- Jean Paradis	26 novembre 1984

ANNEXE "D"REGIME DES RENTES DES EMPLOYES A L'HEURE DE AOCO LIMITEE1.- Eligibilité:

Tout employé à plein temps et payé à l'heure, qui n'est pas membre d'un régime de rente d'une autre compagnie est éligible à participer au régime le premier (1er) du mois après:

- a) Avoir atteint 23 ans.
- b) Avoir complété un an de service continu.

2.- Prestation de retraite:

A compter du 1er décembre 1984, chaque employé a droit à \$6.00 par mois, pour chaque année de service selon la liste d'ancienneté.

A compter du 1er décembre 1985, chaque employé a droit à \$6.50 par mois, pour chaque année de service selon la liste d'ancienneté.

3.- Date de la retraite:

Le premier (1er) mois suivant immédiatement votre 65ième anniversaire de naissance.

4.- Retraite prématurée:

Vous pouvez prendre une retraite prématurée après avoir avisé la compagnie par écrit de votre intention et pourvu que vous ayez atteint au moins 55 ans et ayez complété 15 ans de service selon la liste d'ancienneté. Vos prestations seront réduites à la formule suivante:

- a) De 60 à 65 ans réduction de 3% par année.
- b) De 55 à 60 ans réduction de 5% par année.

5.- Cessation d'emploi:

Si vous quittez l'employeur avant l'âge normal de la retraite et que vous avez été couvert, 10 ans ou plus par le régime de rente AOCO, vous avez droit à une rente viagère différée payable à l'âge de votre retraite.

6.- Cotisations:

Le coût total du régime est payé par la compagnie.

7.- Prestation de décès:

Advenant votre décès avant l'âge de 55 ans, aucune prestation ne sera payée.

Advenant votre décès après l'âge de 55 ans et pourvu qu'aucune autre option n'ait été choisie, 50% de la prestation de rente acquise sera payée mensuellement à votre conjoint s'il est éligible, (selon la définition du conjoint de la loi 126) et ce, jusqu'à son décès.

8.- Retraite différée:

Vous pouvez prendre une retraite prématurée et différer le paiement de votre pension jusqu'à la date de retraite normale. Dans ce cas, il n'y a pas de réduction du montant de la rente acquise à la date de votre retraite.

9.- Financement du régime de rente:

Les prestations du régime sont payées à même un fonds de fiducie établi en vertu d'un accord entre le fiduciaire du régime et une compagnie de fiducie.

10.- Il est convenu entre les parties, que lorsqu'on utilise le mot "employé" dans cette annexe, cela inclut les salariés définis à 1.01 de cette convention.

LETTRE D'ENTENTECONCERNANT LEPROGRAMME DE BENEFICES D'ASSURANCE DE GROUPE POUR LES SALARIES.

Ceci confirme la responsabilité de l'employeur envers les salariés régis par la convention collective concernant les couvertures détaillées à l'article 28 de la convention, s'il y a refus de la compagnie d'assurance de payer un de ces bénéficiaires.

Si au cours de la durée de cette convention, il est refusé à un salarié un bénéfice auquel il a droit selon les termes de l'article 28 de la convention collective et les conditions indiquées dans le livret d'assurance de groupe remis à chaque salarié, il peut faire un grief en conformité avec les dispositions de l'article 11.

L'employeur continue à coopérer avec les salariés en leur fournissant l'aide nécessaire pour la préparation, la présentation et la perception des réclamations à l'assureur.

Ces couvertures sont fournies par la compagnie d'assurance la Métropolitaine. Les bénéficiaires applicables continueront d'être assurés par la compagnie Métropolitaine ou tout autre assureur qui doit être choisi selon les dispositions de la clause 28.12, si un tel changement doit être effectué.

ACCO LIMITEE

Rachel Lavoie

M. Dumont

Mr. Lefebvre

Roy

LE SYNDICAT NATIONAL DE LA
LUNETTERIE DE NICOLET INC.

Thérèse Gaudet

Suzanne Beaud

Suzanne Lavoie

Yvon Martin C.P.S.