



Gouvernement du Québec
Ministre du Travail
Bureau du commissaire
général du travail

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 4 1 1 2 2 3

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

01687-3

Objet	☐ 1 ^{ère} convention ☒ Renouvellement ☐ Entente ☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 23610-02
Date	Signature 84-07-13	Réception 84-07-19	Durée Du 84-05-01 Au 87-04-30
Nombre de salariés régis par la convention collective			85

Association	Employeur
☒ Déposant Métallurgistes Unis d'Amérique Local 6591 4765, 1 ^{ère} Avenue, sous-sol Charlesbourg, Qc H1J 2T3 Att: M. Jean-Eudes Simard	☐ Déposant Cables Reynolds - Division de la Société Canadienne des Métaux Reynolds Ltée Rivière Malbaie Cté Charlevoix, Qc
☐ Déposant, si autre que les parties	Région 03-03 Activité 8649 (10) Affiliation FTQ (7)

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	
Ancien nom: Société des Câbles Reynolds Ltée Q-9678-01	
Pour le commissaire général du travail	
Signature J. Tremblay	Date 84-11-12

Pour renseignements

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

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

B.C.G.T.
QUÉBEC

PAR MESSENGER

cm

'84 JUL 19 11:05

Article 1

" But de la convention et définitions des termes "

JS 26/6/84

JS 16/7/84

1.01 - But de la convention

Cette convention a pour but de permettre le maintien d'harmonieuses relations entre l'Employeur et ses salariés représentés par le syndicat, de définir clairement les conditions d'emploi, de prévoir une façon de régler à l'amiable les divergences ou griefs qui peuvent surgir de temps à autre et de promouvoir la coopération mutuelle indispensable au progrès de l'entreprise.

288
26/6/84

288 16/7/84

1.02 - Définitions des termes

Pour les fins d'interprétation, d'application et d'administration de la présente convention, les mots suivants signifient:

1) EMPLOYEUR:

Câbles Reynolds - Division de la Société Canadienne de Métaux Reynolds Limitée.

2) SYNDICAT:

Le local 6591 affilié aux Métallurgistes Unis d'Amérique

3) SALARIE:

Toute personne qui travaille pour l'Employeur et qui est membre en règle du local 6591, affilié aux Métallurgistes Unis d'Amérique.

4) JOURS OUVRABLES:

Tous les jours cédulés, sauf pour l'application des clauses 6-7-8-10.02B) et 10.08F) ou ce sera du lundi au vendredi, en excluant les jours fériés.

gbs 26/6/84

gbs 16/7/84

Article 2

" Reconnaissance "

26/6/84

16/7/84

2.01

L'Employeur reconnaît le syndicat comme étant le seul agent négociateur pour tous les salariés à son usine de la Malbaie, Cté. de Charlevoix, Québec, à l'exception cependant des employés de bureau, des contremaîtres, des gardiens, des vendeurs, des concierges et des dessinateurs.

JES 26/6/84

JES 16/7/84

2.02

Les dispositions et les conditions établies par cette convention s'appliqueront intégralement à tous les salariés de l'unité de négociation, telles que décrites à la clause 2.01.

RS 26/6/84

JB 16/7/84

2.03

Les personnes, dont le travail régulier n'est pas couvert par l'unité de négociation, n'accompliront aucune tâche incluse dans celle-ci, sauf pour fins d'expérimentation, d'entraînement, de mise en marche de nouvelles machines ou dans les cas d'urgence lorsque les salariés qualifiés ne sont pas disponibles pour le faire.

gbl 26/6/84

gbl 16/7/84

2.04

Seules les ententes écrites et signées entre l'Employeur
et l'Exécutif du syndicat pourront modifier ou altérer
la convention collective.

PS 26/6/84

JP 16/7/84

2.05

L'Employeur n'accordera pas de contrat, ou de sous-contrat, pour faire accomplir dans l'usine du travail qui est régulièrement fait par des salariées de l'unité de négociation; ou qui aurait pour seul effet de réduire le nombre de salariées, soit au moment de l'octroi ou soit après l'octroi de tel contrat ou sous-contrat.

JSS 26/6/84

JSS 16/7/84

2.06

Lorsque l'Employeur aura du travail de réparation ou de modification mineure, qui doit être fait le soir ou les fins de semaine, ce travail devra être offert aux salariés de l'usine qui ont les qualifications pour l'accomplir, avant de l'offrir à un entrepreneur. Ce travail sera cédulé et surveillé par le cadre concerné.

MS
26/6/84

MS 16/7/84

Article 3

" Non discrimination "

98826/6/84

16/7/84

3.01

L'Employeur et le Syndicat conviennent de ne pratiquer aucune discrimination contre aucun salarié en raison de sa race, religion, couleur, sexe, origine nationale, appartenance au syndicat ou participation aux activités syndicales.

JS 26/6/84

JS

16/7/84

Article 4

" Droits de la Gérance "

gls 26/6/84

gls 16/7/84

4.01

Le Syndicat reconnaît que l'Employeur a le droit d'administrer, d'assumer le fonctionnement et l'entretien de son usine et de son outillage, de conduire ses opérations comme bon lui semble, en tenant compte toutefois des restrictions imposées par la loi et par cette convention. L'Employeur retenant tous les droits et privilèges, qui n'ont pas été spécifiquement abandonnés ou modifiés, et sans restreindre la généralité de ce qui précède, de maintenir le bon ordre, la discipline et l'efficacité, de changer les heures de travail, de déterminer l'emplacement de son usine ainsi que des produits à y être manufacturés; d'établir et de choisir les matériaux à y être manufacturés, de déterminer le dessin et le mode de fabrication de ses produits, d'accorder des contrats ou des sous-contrats pour la construction ou l'altération de l'usine.

gg 26/6/84

gg 16/7/84

4.02

Le Syndicat reconnaît aussi que l'Employeur a le droit de décider de temps à autre de toutes questions se rapportant aux termes et conditions d'emploi de ses salariés incluant, sans limiter la généralité de ce qui précède, le droit de: embaucher, promouvoir, **rétrograder**, classer, permuter, mettre-à-pied, mettre à la retraite, discipliner, suspendre et congédier des salariés, sauf s'il est prévu autrement par cette convention et sujet au droit des salariés concernés de soumettre un grief selon les dispositions de cette convention.

DES 26/6/84

JPB 16/7/84

4.03

L'Employeur a le droit de faire et d'altérer de temps à autre les lois et règlements à être observés par les salariés, lesquels lois et règlements ne doivent pas venir en contradiction avec les dispositions de cette convention. L'Employeur devra en aviser par écrit le Syndicat trente (30) jours ouvrables à l'avance.

RLS 26/6/84

JYB 16/7/84

" Sécurité syndicale "

26/6/84

16/7/94

5.01

Comme condition d'emploi, tout salarié, qui n'est pas membre du syndicat à la date de la signature de cette convention, paiera un montant mensuel équivalent à la cotisation syndicale prévue. Comme condition d'emploi, tout salarié, qui est ou qui devient membre du syndicat devra y rester et tout nouveau salarié, qui, dans les trente (30) jours de travail de la date d'embauchage, devra devenir membre et y rester, sauf pour les étudiants qui eux, ne paieront que les cotisations.

22/26/6/84

JGB 16/7/84

5.02

La cotisation sera celle fixée par la constitution des Métallurgistes Unis d'Amérique et sera basée sur la moyenne des gains du mois précédent. La cotisation hebdomadaire des salariés est déduite de chaque paie et est remise par l'Employeur au secrétaire financier international des Métallurgistes Unis d'Amérique, avec copie au secrétaire financier du syndicat local, dans les dix(10) jours ouvrables qui suivent le début du mois suivant la déduction.

RE 826/6/84

JMB 16/7/44

5.03

L'Employeur déduira, de la paye des salariés, tout droit d'adhésion ou autres ou prélèvement spécial du syndicat, sur autorisation écrite du syndicat local, d'un maximum de vingt dollars (\$20.00) par retenue, pour une possibilité de deux par année.

JLB 96/6/84

JLB 16/7/84

5.04

Le Syndicat convient qu'il indemniserà l'Employeur et le protégera contre toute réclamation, qui pourra surgir du fait de se conformer aux dispositions de cet article.

JS 26/6/84

JS 16/7/84

Article 6

" griefs "

26/6/84

16/7/84

6.01 A)

Le mot "grief" signifie toute mécontente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective, telle que définie par le Code du travail du Québec.

JJS 26/6/84

JJS 16/7/84

6.01 B)

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

JS 26/6/84

JS 16/7/84

6.02

L'Employeur reconnaît que le Syndicat pourra former un comité de griefs, composé de sept (7) salariés choisis par le syndicat dont trois (3) seulement pourront siéger simultanément lors de rencontres avec l'Employeur, et ce, conformément aux dispositions de la présente convention.

26/6/84

JPB 16/7/84

6.03

Le Syndicat avisera l'Employeur par écrit du choix du nom des salariés formant le comité de griefs et il en sera ainsi de tout changement subséquent.

JBS 26/6/84

JBS 16/7/84

6.04

Les agents de griefs ont pour fonctions de considérer, enquêter et tenter de régler les griefs. Il est mutuellement convenu qu'un salarié ne deviendra éligible comme agent de griefs, que lorsqu'il aura acquis son ancienneté.

28/26/84

JPB 16/7/84

6.05 A) - 1 ière étape

- i. Les parties contractantes à cette convention désirent que les problèmes en résultant soient réglés aussi promptement que possible; il est convenu qu'un salarié ne peut présenter un grief avant qu'il n'ait donné, à son contremaître, l'occasion de régler son problème en le lui soumettant verbalement. Le salarié devra être accompagné d'un agent de grief.

ES 26/6/84

JJB 16/7/84

6.05 A) - 1 ière étape

- ii. Si le problème n'a pas été réglé à la satisfaction du salarié, celui-ci devra, accompagné ou non de son délégué, présenter son grief par écrit à son contremaître ou à toute personne dûment désignée à cette fin par l'Employeur; ce dernier devra donner sa réponse par écrit dans un délai de cinq (5) jours ouvrables. Tel grief devra être présenté dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la survenance des faits qui y ont donné naissance.

288 26/6/84

288 16/7/84

6.05 A)

iii

Lorsqu'un salarié et/ou le syndicat croit que le grief qu'il a formulé en est un de nature continue, l'arbitre aura le pouvoir de décider s'il s'agit ou non d'un grief de cette nature; dans un tel cas, aucun délai n'empêchera sa présentation.

JCS 26/6/84

JCS 16/7/84

6.05 B) 2 ième étage

Si la réponse n'est pas satisfaisante, le grief écrit sera alors acheminé au chef de département ou à son remplaçant dûment assigné, dans les dix (10) jours ouvrables suivants. La réponse devra être donnée par écrit dans un délai de cinq (5) jours ouvrables.

JLS 26/6/84

JLB 16/7/84

6.05 C) 3 ième étape

Si la réponse n'est pas satisfaisante, le grief sera alors présenté par écrit à l'employeur, dans les dix (10) jours ouvrables suivants, pour être discuté entre le comité de griefs du syndicat et les représentants de l'employeur. L'une ou l'autre des deux parties peut demander au salarié impliqué d'être présent. Telle rencontre devra avoir lieu dans les dix (10) jours ouvrables suivants et la réponse devra être donnée par écrit dans ce même délai. Le représentant du syndicat pourra assister à cette rencontre.

JJB 26/6/84

JJB 16/7/84

6.05 D)

Tout grief devra être remis au contremaître responsable en devoir qui en accusera réception immédiatement en y inscrivant la date, l'heure et ses initiales et cela pour toutes les étapes. Le délégué du syndicat devra ensuite contre-initialer le grief.

JA 26/6/84

JJB 16/7/84

6.06

Les délais prévus ci-dessus peuvent être prolongés par entente mutuelle écrite.

RS 26/6/84

JYB 16/7/84

6.07

Le Syndicat et l'Employeur peuvent présenter un grief de groupe ou un grief de nature générale directement à la troisième étape. Ce genre de grief signifie un grief basé sur la même cause.

JPS 26/6/84

JPS 16/7/84

6.08

Toute décision conjointe de l'employeur et du comité de
griefs sera finale et exécutoire pour l'employeur, le
syndicat et les salariés concernés.

RS 26/6/84

JS 16/7/84

6.09

Les discussions relatives aux griefs se feront normalement
durant les heures de travail.

JS 26/6/84

JS 16/7/84

6.10

Si le syndicat ne fait pas passer un grief à l'étape suivante dans les délais prévus à la clause 6.05, le grief sera alors considéré comme réglé d'après la dernière réponse de l'employeur, sans préjudice aux droits et privilèges du syndicat.

NP 26/6/84

JP 16/7/84

6.11

Si l'employeur ne répond pas à un grief dans les délais prévus à la clause 6.05, le grief sera alors réglé selon la demande faite dans celui-ci, sans préjudice aux droits et privilèges de l'employeur.

26/6/84

273 16/7/84

Article 7

" Arbitrage "

26/6/84

1/6/7/84

7.01

A défaut d'un règlement satisfaisant du grief aux étapes mentionnées plus haut, l'une ou l'autre des parties qui désire le soumettre à l'arbitrage, qu'il s'agisse de déterminer si le litige est arbitrable ou s'il y a allégation d'une violation de cette convention, doit, dans les trente (30) jours ouvrables suivant les délais mentionnés à la troisième étape, en aviser par écrit l'autre partie.

JS 26/6/84

JS 12/7/84

7.02

La partie qui soumet le grief à l'arbitrage doit en même temps soumettre le nom d'un arbitre pour entendre ce grief. L'autre partie a quinze (15) jours ouvrables pour le refuser ou l'accepter. S'il n'y a pas de réponse à l'intérieur de ce délai, l'arbitre soumis est considéré comme accepté.

S'il n'y a pas d'accord sur le choix d'un arbitre, la première partie devra en faire la demande au Ministère du Travail dans les dix (10) jours ouvrables suivant le refus.

Les parties peuvent convenir qu'un même arbitre pourra être saisi de plusieurs griefs soumis à l'arbitrage.

RRS 26/6/84

JGB 16/7/84

7.03

Les honoraires et déboursés de l'arbitre seront défrayés
à part égale par les parties aux présentes qui, d'autre
part, s'engagent à éviter des délais inutiles.

JBL 27/6/84

JPB 16/7/84

7.04

A chaque étape de la procédure de griefs y compris l'arbitrage, les parties pourront être assistées du (ou des) salarié (s) impliqué (s) et pourront requérir la présence des témoins qui leurs sont nécessaires. Les parties auront accès aux lieux de travail pour voir les opérations en cause ou pour conférer avec leurs témoins.

JS 26/6/84

JS 16/7/84

7.05

Tout arbitre devra se conformer aux dispositions de la présente convention et n'aura pas le droit d'ajouter, de retrancher, de changer ou de rendre une décision contraire à ses termes; mais il pourra tenir compte de la coutume.

JS 26/6/84

JYB 16/7/84

7.06

Les parties conviennent de se conformer aux dispositions de l'article 6 " griefs " et de l'article 7 " arbitrage " comme les seuls moyens de résoudre tout désaccord qui pourrait survenir au cours de cette convention. Durant cette période, tous les salariés continueront de travailler comme d'habitude, sans diminuer ou restreindre la production normale; l'employeur continuera ses pratiques normales d'opération.

JS 26/6/84

gjs 16/7/84

7.07

A condition qu'un agenda soit soumis au moins vingt-quatre (24) heures d'avance, une rencontre entre les représentants du syndicat et ceux de l'employeur, devrait avoir lieu au moins une fois par mois, à une date qui pourrait être pré-déterminée.

Des rencontres de nature urgente peuvent avoir lieu à un temps convenable aux deux parties, en autant qu'un agenda soit présenté par la partie demandant cette rencontre, au moins vingt-quatre (24) heures d'avance.

JS 26/6/84

JS 16/7/84

Article 8

" Congédiement et mesure de discipline "

28/26/84

gys 16/7/84

8.01

Afin de maintenir la discipline, renforcer la sécurité, l'économie des opérations et protéger les salariés et la propriété, on affichera des règlements généraux de discipline dans l'usine. Le syndicat pourra contester le caractère raisonnable, l'application ainsi que toutes sanctions imposées par suite d'une violation de tels règlements.

PS 26/6/84

JPB 16/7/84

8.02 A)

Dans tous les cas de congédiement, l'employeur convient de convoquer le comité de griefs afin de l'informer de son intention de congédier; le tout sans restreindre ses droits de prendre les mesures qui s'imposent et sans restreindre les droits du ou des salariés concernés de loger un grief à la manière prévue à la clause 8.02 B)

RS 26/6/84

JFB 16/7/84

8.02 B)

Si un salarié prétend qu'il a été suspendu, rétrogradé ou congédié sans cause juste et suffisante, le grief sera présenté à la deuxième étape de la procédure des griefs, dans les sept (7) jours ouvrables suivants. Dans les cas où un salarié est suspendu ou congédié, il pourra, après en avoir avisé son supérieur immédiat, rencontrer son délégué d'usine ou un officier du syndicat avant de quitter les lieux de travail.

JS 26/6/84

JS 16/7/84

8.03

Un avertissement verbal se donnera en présence d'un agent de grief du syndicat, au choix du salarié, en autant qu'il soit disponible sur son équipe. Un avertissement ne fera pas partie du dossier d'un salarié à moins qu'il ne lui soit donné par écrit. Une copie de chaque avertissement écrit sera remise au salarié et une copie sera remise au syndicat.

MS 26/6/84

JYB 16/7/84

8.04

Un salarié qui reçoit un avertissement écrit peut signer un accusé de réception sans préjudice à son droit d'en contester le contenu.

Sauf dans les cas majeurs, tout salarié devra recevoir un avertissement verbal préalablement à tout avertissement écrit.

JLS 26/6/84

JG3 16/7/84

8.05 A)

S'il est convenu ou décidé à n'importe quelle étape de la procédure de griefs ou d'arbitrage, qu'un salarié a été puni, suspendu ou congédié sans cause juste et suffisante, l'employeur le réinstallera dans son emploi sans perte d'ancienneté et le dédommagera complètement ou en partie de la perte de salaire qu'il aura subi; l'employeur tiendra compte des sommes d'argent que le salarié aura gagnées en travaillant durant la période concernée, ou appliquera toute punition qui semblera juste et équitable aux parties ou à l'arbitre.

Dans les cas de suspension ou de congédiement, excluant la première (lière) journée, s'il n'y a pas d'accord entre les parties, l'employeur attendra le jugement de l'arbitre avant d'appliquer une punition. Dans les cas de vol, bagarre ou vandalisme, l'employeur appliquera immédiatement les mesures jugées nécessaires, ce qui n'enlèvera pas au salarié le droit de recours au grief et à l'arbitrage.

26/6/84

16/7/84

8.05 B)

Tout avertissement écrit devra être effacé du dossier d'un salarié après qu'il se sera écoulé six (6) mois depuis la date de cet avertissement. Les périodes de mise-à-pied ne sont pas considérées dans le calcul du six (6) mois.

RS 24/6/84

JMB 16/7/84

Article 9

" Officiers, comités et délégués du syndicat "

gls 26/6/84

gpb 16/7/84

9.01

Le syndicat fera connaître par écrit à l'employeur, le nom
de tous ses officiers, membres de comités et agents de griefs.

JFS 26/6/84

JFS 16/7/84

9.02

Les officiers du syndicat, les membres de comités et les agents de griefs pourront, avec la permission de leur contremaître, permission qui ne sera pas déraisonnablement refusée, quitter leur travail pour exercer leurs fonctions en vertu de cette convention. Ceux-ci ne subiront pas de perte de salaire pour le temps passé dans l'exercice de leurs fonctions durant les heures régulières de travail.

268 26/6/84

263 16/7/84

9.03

Le syndicat reconnaît et convient que les membres de comités ainsi que les délégués, qui ont chacun une tâche spécifique à remplir selon leur emploi, ne passeront pas plus de temps qu'il est raisonnablement nécessaire pendant leurs heures de travail, pour l'administration de la convention.

26/6/84

16/7/84

9.04

Si un représentant autorisé du syndicat, qui n'est pas un salarié de l'employeur, demande à parler aux représentants du syndicat local, dans l'usine, au sujet d'un grief ou de toute autre affaire officielle du syndicat, celui-ci devra d'abord en aviser le gérant d'usine ou son représentant dûment autorisé, qui fera venir les représentants du syndicat local au bureau où ils pourront converser privément. Ces conversations seront cédulées de sorte qu'elles n'entraveront pas la production.

JSS 26/6/84

JJP 16/7/84

9.05 A)

L'Employeur accordera une permission d'absence nécessaire et sans paie à trois (3) délégués du syndicat, quand ils seront requis d'assister au congrès ou réunions du syndicat en général, pourvu que l'employeur en soit avisé une semaine à l'avance et qu'il n'y ait pas plus d'un salarié par classification à la fois.

JJS 26/6/84

JJS 16/7/84

9.05 B)

L'Employeur accordera une permission d'absence nécessaire, sans perte de salaire régulier, à un maximum de trois (3) membres du comité de négociation, pour le temps consacré aux séances de négociation pour le renouvellement de la convention collective; de même que lors des séances conjointes convoquées par un conciliateur.

Les trois membres du comité de négociation, lors du renouvellement de la convention collective de travail, inclueront un (1) délégué de l'entretien et deux (2) de la production.

Lors du renouvellement de la convention collective de travail, l'Employeur accordera une permission d'absence nécessaire, sans perte de salaire régulier, à deux (2) salariés qui agiront comme consultants. Cette permission d'absence ne dépassera en aucun cas cinq (5) jours ouvrables, et ceci pour toute la durée des négociations.

26/6/84

16/7/84

9.06 A)

L'Employeur accordera à un salarié une permission d'absence sans paie d'un maximum de douze (12) mois, pour lui permettre de travailler à titre officiel pour le syndicat local ou international. Le salarié devra demander la permission par écrit par l'entremise du syndicat. Cette permission pourra être renouvelée sur demande écrite du salarié et lors de cette absence, celui-ci maintiendra tous ses droits et privilèges de la convention collective.

JES 26/6/84

JES 16/7/84

9.06 B)

L'Employeur accordera deux (2) fois l'an une permission d'absence, sans solde, à un maximum de quatre (4) salariées désignés par le syndicat pour leur permettre d'assister à des cours d'une durée maximum de trois (3) semaines par salarié.

Y. L. 16/07/84
JJB 16/7/84

9.07

L'employeur consent à fournir au syndicat deux (2) babillards dans l'usine, afin que celui-ci puisse afficher ses avis officiels. De tels avis seront affichés après avoir reçu l'autorisation du gérant de l'usine ou de son représentant dûment autorisé. Les clés de ces dits babillards seront entre les mains de l'agent de sécurité en devoir.

ps 26/6/84
gjb 16/7/84

9.08

L'Employeur reproduira des copies de la convention collective dans les deux (2) mois suivant sa signature et en fournira une copie format de poche, à chaque salarié présent ou futur et en remettra sur demande au syndicat.

JES 26/6/84

JJB 12/7/84

" Ancienneté "

" Ancienneté "

PS/26/8/84

16/7/84

10.01 A)

Le mot " ancienneté " signifie la durée de l'emploi d'un salarié depuis sa dernière date d'embauchage. Cette ancienneté s'évalue en année, mois et jours. Un salarié n'acquerra d'ancienneté qu'après avoir complété une période d'une durée de cinquante-cinq (55) jours travaillés et ce, dans une période de vingt-quatre (24) mois consécutifs. A ce moment-là, on lui créditera la durée de son service à partir de la date de son dernier embauchage. Durant cette période, un salarié pourra être remercié de ses services à la discrétion de l'Employeur.

JPS 26/6/84

JPS 16/7/84

10.01 B)

Dans le cas des étudiants, à la condition qu'il n'y ait pas de salarié régulier de mis-à-pied, l'employeur pourra les embaucher durant la période du 1^{er} mai au 1^{er} lundi de septembre, sans qu'ils n'accumulent d'ancienneté. Advenant que l'employeur déciderait de les embaucher sur une base régulière, celui-ci leur accordera leur ancienneté à la date de leur dernier embauchage comme étudiant.

JES 26/6/84

JES 16/7/84

10.02

Un salarié perdra son ancienneté et son nom sera rayé de la liste d'ancienneté pour l'une ou l'autre des raisons suivantes:

JLS 26/6/84

JJB 16/7/84

10.02 A)

S'il quitte volontairement l'emploi de l'employeur.

JS 26/6/84

JS 16/7/84

10.02 B)

S'il est congédié pour cause juste et suffisante et n'est pas réinstallé selon les dispositions de cette convention.

Si, lorsque mise-à-pied, un salarié rappelé au travail n'a pas avisé l'employeur, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la date de la mise à la poste de l'avis recommandé de rappel, de son intention de retourner au travail dans les dix (10) jours ouvrables suivant la date de la mise à la poste d'un tel avis recommandé. En cas d'interruption du service des postes, l'on procédera par appel téléphonique, en présence d'un officier du syndicat.

JS 26/6/84

JS 16/7/84

10.02 C)

Un salarié mis-à-pied qui doit s'absenter de son domicile permanent pour une période excédant cinq (5) jours ouvrables, devra aviser l'employeur et donner sa nouvelle adresse où celui-ci pourra le rejoindre. Dans un tel cas le salarié bénéficiera d'une période additionnelle de cinq (5) jours ouvrables pour répondre à l'avis recommandé de rappel selon 10.02 B)

RES 26/6/84

JYB 12/7/84

10.02 D)

S'il est mis-à-pied, absent pour cause de maladie ou d'accident pour une période consécutive équivalante à plus de la moitié de son **ancienneté**. Toutefois, cette période ne sera pas inférieure à trente-six (36) mois consécutifs.

228 26/6/84

273 16/7/84

10.02 E)

S'il ne retourne pas au travail immédiatement après l'expiration d'un permis d'absence, à moins qu'il puisse fournir par écrit à l'employeur une raison satisfaisante justifiant son défaut de ne pas être retourné au travail. Dans le cas de refus par l'employeur de la raison du salarié, l'employeur devra donner sa réponse par écrit.

JLS 26/6/84

JYB 16/7/84

10.02 F)

S'il s'absente du travail sans permission pendant plus de quatre (4) jours ouvrables consécutifs, à moins de raisons majeures. Dans un tel cas, il devra prévenir l'employeur dès qu'il sera en mesure de le faire.

JS 26/6/84

JG 16/7/84

10.02 G)

S'il prend sa retraite ou est mis à la retraite.

JS 26/6/84

JS 16/7/84

10.03

Un salarié, qui est transféré avec son consentement de l'unité de négociation à une occupation de surveillance ou qui devient membre du personnel salarié de l'employeur, conservera ses droits d'ancienneté dans l'unité de négociation. L'ancienneté accumulée, pendant qu'il aura rempli une occupation dans le personnel de surveillance ou le personnel salarié de l'employeur, ne s'accumulera que pour une période de deux (2) ans à son ancienneté accumulée dans l'unité. Le syndicat sera dédommagé des cotisations non perçues pour le temps passé par ledit salarié hors de l'unité de négociation. Soit le montant des cotisations du plus haut taux de salaire de l'année concernée.

exemple: 1980 \$9.33 x 24:
\$223.92

JJS 26/6/84

JJS 11/7/84

10.04

Un salarié incapable d'accomplir son travail régulier par suite de: accident, maladie, infirmité résultant de ce qui précède ou de son âge, pourra être exempté des dispositions de l'ancienneté (sauf dans les cas de mise-à-pied), par entente mutuelle entre l'Employeur et le Syndicat. L'Employeur fera tout en son pouvoir pour fournir du travail à un salarié handicapé (avec preuve médicale satisfaisante à l'appui), pourvu qu'il puisse accomplir efficacement les exigences normales de l'occupation à laquelle il pourra être transféré.

JLS 26/6/84

JYB 16/7/84

10.05

Les règles concernant l'ancienneté reposent sur l'entente entre les parties que les chances d'avancement et la sécurité d'emploi devront augmenter proportionnellement avec la durée du service. Cependant, vu la responsabilité de l'employeur d'opérer l'usine avec la plus grande efficacité possible, il est convenu que l'ancienneté et les qualifications d'un salarié seront considérés dans les cas de promotion, rétrogradation, transfert, mise-à-pied et rappel. Sujet aux dispositions de la clause 10.09.

Par qualification, on entend l'ensemble de ce qui qualifie un salarié pour exécuter efficacement les exigences normales d'une occupation. La détermination de ces qualifications relèvera de l'employeur mais sera cependant sujette à révision au moyen de la procédure de griefs et l'employeur accepte qu'il a le fardeau de la preuve.

JPS 26/6/84

JPS 16/7/84

10.06 A)

Lorsqu'une occupation devient vacante et qu'elle ne peut être comblée en tenant compte de la clause 10.09 et qu'aucun salarié est sujet à rappel, il y aura affichage à cet effet sur le babillard dans l'usine, pour une période de cinq (5) jours ouvrables. Les salariés oeuvrant à une occupation égale ou inférieure à celle vacante et ayant complété leur période de probation, pourront poser leur candidature durant la période d'affichage.

Lorsqu'une occupation devient vacante ou qu'une nouvelle occupation est créée et que celle-ci nécessite l'embauchage d'un nouveau salarié, il y aura affichage à cet effet sur le babillard dans l'usine, pour une période de cinq (5) jours ouvrables. Les salariés oeuvrant à une occupation supérieure, égale ou inférieure à celle affichée, peuvent poser leur candidature durant la période d'affichage.

AB 26/6/84

AB 16/7/84

10.06 B)

A l'expiration de ce délai, l'employeur accordera l'occupation au salarié ayant le plus d'ancienneté, pourvu qu'il ait les qualifications nécessaires pour remplir efficacement les exigences normales de l'occupation. Advenant le cas où aucun salarié n'aurait les qualifications nécessaires telles que prévues ci-dessus, ou advenant le cas où aucun salarié ne ferait application, l'employeur pourra alors remplir l'occupation par toute autre personne de son choix.

JJS 26/6/84

JJS 16/7/84

10.06 C)

Il est convenu, cependant, que cette obligation d'afficher ne s'appliquera seulement qu'à la première vacance à remplir et non à toute autre vacance qui pourrait résulter de la nomination d'un salarié à une telle première vacance, sauf si la clause 10.09 s'applique de nouveau. Toutefois, la nomination d'un salarié à une occupation résultant de la nomination d'un salarié à la vacance précédente se fera en fonction des principes énoncés à la clause 10.05.

26/6/84

16/7/84

10.07

Lorsqu'il n'y aura pas de salarié qualifié pour remplir une occupation vacante ou nouvellement créée ou qui pourrait être créée, l'employeur pourra décider d'entraîner un ou des salariés pour une occupation inférieure, égale ou supérieure à la sienne ou à la leur. La possibilité d'obtenir un tel entraînement sera affichée tout comme s'il s'agissait d'un emploi vacant et l'employeur considérera les applications des salariés selon les dispositions des clauses (10.05, 10.09 et 10.06 A) lorsqu'elles sont applicables. Si l'employeur entraîne un salarié pour une occupation qui n'est pas vacante de façon permanente, rien dans cette convention n'enlèvera à ce salarié le droit de retourner à son ancienne occupation et à l'employeur de le retourner à son ancienne occupation durant cette période d'entraînement.

JJS/24/6/84

JJS 16/7/84

10.08 A) Mise à pied et rappel

Lorsque l'Employeur procède à une mise à pied, celui-ci s'engage à donner avis au salarié impliqué aussi à l'avance que possible. Sauf dans les cas hors du contrôle de l'Employeur, " Act of God ", force majeure, cas **fortuit**, ce préavis est fonction du service continu des salariés, tel que ci-après indiqué:

- i) Moins de cinq (5) ans de service continu: deux (2) semaines avant la fin de la dernière période cédulée du salarié affecté;
- ii) Plus de cinq (5) ans mais moins de dix (10) ans de service continu: quatre (4) semaines avant la fin de la dernière période cédulée du salarié affecté;
- iii) Plus de dix (10) ans de service continu: huit (8) semaines avant la fin de la dernière période cédulée du salarié affecté.

JS 26/6/84

JYB 16/7/84

10.08 B)

Advenant une mise-à-pied en raison d'un manque de travail ou d'une diminution des effectifs, les salariés ayant le moins d'ancienneté seront mis-à-pied les premiers et seront rappelés dans l'ordre inverse en tenant compte des dispositions des clauses 10.05 et 10.09.

L'employeur ne sera pas toutefois tenu de suivre cette procédure dans les vingt-quatre (24) heures qui suivent une réduction des effectifs.

JLS 26/6/84

JLS 16/7/84

10.08 C)

L'employeur avisera le syndicat par écrit du nom des
salariés mis à pied ou rappelés.

JSS 26/6/84

JSS 16/7/84

10.08 D)

Afin de sauvegarder son ancienneté, un salarié mis-à-pied, devra aviser l'employeur, sous pli recommandé, de tout changement d'adresse de son domicile et copie de cet avis sera remise au syndicat.

JBS 26/6/84

JBS 12/7/84

10.08 E)

Un avis de rappel sera transmis, sous pli recommandé, à la dernière adresse connue du salarié avec copie au syndicat.

26/6/84

JYB 16/7/84

10.08 F)

Un salarié qui, à la suite d'une mise-à-pied, est rappelé au travail devra, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la date de la mise à la poste d'un avis de rappel, sous pli recommandé, aviser l'employeur de son intention de revenir au travail dans les dix (10) jours ouvrables. Le salarié, devra aviser l'employeur, sous pli recommandé, au moins (24) vingt-quatre heures à l'avance de la date à laquelle il reviendra au travail, suivant la date de l'avis de l'employeur.

Sur réception de cet avis du salarié, par l'employeur, celui-ci réinstallera le salarié au prochain changement de cédule (soit dans un délai maximum de dix (10) jours ouvrables). Au cours de cette période, l'employeur pourra combler le poste temporairement.

Advenant le cas où le service des postes serait interrompu, l'on procédera par appel téléphonique et ce en présence d'un officier du syndicat.

Un salarié mis-à-pied qui doit s'absenter de son domicile permanent pour une période excédant cinq (5) jours ouvrables devra en aviser l'employeur et donner sa nouvelle adresse où celui-ci pourra le rejoindre. Dans un tel cas le salarié bénéficiera d'une période additionnelle de cinq (5) jours ouvrables, pour répondre à l'avis recommandé de rappel selon 10.02 B).

JJB 26/6/84

JJB 16/7/84

10.08 G)

L'employeur n'embauchera aucun nouveau salarié avant que tous les salariés, qui sont sur la liste d'ancienneté, n'aient eu l'occasion d'être rappelé pour remplir une occupation disponible, et ce, suivant les dispositions des clauses 10.05 et 10.09.

JSS 26/6/84

JSS 16/7/84

10.09

1) Lors d'une diminution des effectifs, un salarié qui selon son ancienneté ne serait normalement pas sujet à une mise-à-pied, parce qu'il n'a plus d'ouverture dans sa ligne de progression ou qu'il n'est pas qualifié, déplacera le moins ancien et subira un entraînement sujet à la clause 10.05. ET A LA PRATIQUE PASSEE.

27/6/84

4.18 An

26/6/84

16/7/84

10.09 2)

Lorsqu'une occupation vacante sera temporairement comblée dans le cas de: maladie, accident ou absence autorisée d'un salarié, celle-ci sera comblée par un salarié d'une classification inférieure ou égale sur la même équipe, ayant déjà subi l'entraînement et étant qualifié pour ce poste. Dans le cas ci-haut mentionné, ceci sera appliqué en autant que nous pourrons avoir un salarié qualifié pour combler l'ouverture du remplaçant. Si aucun salarié n'est qualifié, il faudra procéder selon la ligne de progression pour le poste vacant seulement. Si le poste est temporairement comblé pour une période dépassant quinze (15) jours ouvrables, celui-ci sera comblé de façon temporaire en passant par la ligne de progression.

S'il est connu, avec preuve à l'appui, qu'un salarié doit s'absenter de son travail pour une période excédant dix (10) jours ouvrables, l'employeur remplacera celui-ci, par la ligne de progression, au prochain affichage de la cédule.

ALD 26/6/84

JJB 16/7/84

10.09

3) Lorsqu'un salarié sera promu temporairement pour remplacer un membre du personnel de cadre, celui-ci sera remplacé en tenant compte de la clause 10.09, 2ième paragraphe.

JS 26/6/84

JS 14/7/84

10.10

Au début de la période de vacances, l'employeur formera une équipe de remplaçants de vacances, en tenant compte de la clause 10.05 et sera choisie parmi les salariés intéressés qui auront mis leur nom sur la formule affichée à cette fin pendant une période de quinze (15) jours. Cette équipe, formée d'opérateurs de laminoir, toronneuse et étireuse, demeurera disponible pour toute la période de vacances. Le nombre de salariés transférés à l'équipe de remplaçants, sera ceux requis pour assurer la bonne marche des opérations durant cette période.

S'il n'y a pas assez de salariés qualifiés selon 10.05, l'employeur choisira par ancienneté parmi les salariés qui auront inscrits leur nom et **les entraînera si nécessaire.**

JPS 26/6/84

JPS 16/7/84

10.11

Il est convenu que les occupations vacantes créées par un changement de cédule des équipes ou une réduction des effectifs, ne seront pas considérés comme occupations vacantes permanentes ou temporaires, sauf lorsqu'autrement prévu par cette convention.

JS 26/6/84

JS 16/7/84

10.12

L'Employeur tiendra à date une liste d'ancienneté qui comportera les renseignements suivants:

- a) le rang d'ancienneté;
- b) le numéro de matricule;
- c) le nom du salarié;
- d) la date et l'heure d'embauche;
- e) le statut des congés mobiles

Il est convenu que le numéro matricule permanent attribué à un salarié conformément à l'article 10.01 A), déterminera son rang d'ancienneté.

Si deux (2) salariés sont embauchés la même journée et, en vertu de l'article 10.01 a), complètent leur période de probation la même journée, l'heure de leur dernière date d'embauche déterminera l'ordre des numéros matricules permanents. L'Employeur affichera au babillard dans l'usine, la liste d'ancienneté et il en remettra une copie au syndicat en janvier, mai et septembre, et par exception, après la signature de la présente convention collective.

S'il s'avérait qu'une erreur se soit glissée dans la liste d'ancienneté, un salarié qui désire la faire corriger devra, dans les vingt-et-un (21) jours suivant l'affichage, en aviser l'Employeur après quoi, la liste sera considérée conforme et finale.

Lorsqu'un salarié, lors de la publication de la liste, est absent au sens reconnu par cette convention, il devra dans les vingt-et-un (21) jours suivant la réception de la copie de la liste d'ancienneté, sous pli recommandé, aviser l'Employeur, sous pli recommandé, de l'erreur l'affectant.

Il est de plus convenu qu'à chaque semaine, l'Employeur remettra au syndicat une copie de la cédule des équipes.

JS 26/6/84
JS 16/7/84

10.13 - Changements technologiques

- a) Pour les fins de la présente convention collective, un changement technologique est:

Un changement dans les équipements, les méthodes et procédures d'exécution d'une tâche donnée, qui modifie la nature des occupations.

- b) Advenant que la Compagnie procède à des changements technologiques, elle en informe le Syndicat six (6) mois ou plus à l'avance si possible, en autant que possible. Les parties s'engagent à former, dans les quinze (15) jours de l'avis mentionné plus haut, un comité conjoint composé de deux (2) salariés délégués par le syndicat et de deux (2) représentants de l'employeur dans les buts:

1. d'identifier et d'évaluer les effets que pourraient avoir ces changements quant aux emplois de salariés réguliers alors au service de la compagnie;
2. de déterminer les mesures d'entraînement, de formation, de recyclage devant être prises dans les circonstances ou toute autre mesure dont les parties pourraient convenir.

- c) Le syndicat, reconnaissant l'importance des changements technologiques pour le succès futur de l'entreprise convient de garder confidentielle l'information transmise par la compagnie tant qu'il n'y aura pas accord pour la diffuser.

JES 27/6/84

JES 16/7/84

Article 11

" Permission d'absence "

pls 26/6/84

JTB 12/7/84

11.01 - Service comme juré ou témoin

L'Employeur, accordera la permission d'absence nécessaire à tout salarié appelé à servir comme juré ou témoin avec subpoena. Pour chaque jour où un salarié est tenu de se présenter en cour, l'employeur lui paiera la différence entre son taux de base horaire régulier, pour le nombre d'heures normales qu'il travaille sur son équipe régulière et son allocation de juré ou témoin avec subpoena, sauf lorsque dans sa propre cause si celle-ci est moindre. Le salarié fournira la preuve de son service comme juré ou comme témoin avec subpoena et de l'allocation reçue.

JBS 26/8/84

JBS 16/7/84

11.02 - Absence pour deuil

En cas de décès, l'employeur accordera, à tout salarié ayant complété sa période de probation, un congé payé d'un maximum de deux (2), trois (3) ou six (6) jours à son taux de base horaire régulier (maximum huit (8) heures par jour) et que ce soit pour lui permettre de s'occuper des préparatifs et d'assister aux funérailles des membres de sa famille:

QbS 26/6/84

gys 16/7/84

11.02 a)

Père, mère, frère, soeur, demi-frère, demi-soeur, beau-père, belle-mère, beau-père et belle-mère par alliance.

- Trois (3) jours, suivant l'une ou l'autre des formules suivantes: ou se terminant le jour des funérailles, ou se terminant le surlendemain des funérailles;

JS 26/6/84

JS 12/7/84

11.02 b)

Grand-père, grand-mère, gendre, bru, beau-frère ou belle-soeur en
ligne directe et/ou indirecte

- deux (2) jours en ligne directe
- un (1) jour en ligne indirecte

JS 26/6/84

JS 16/7/84

11.02 c)

conjoint et enfant

- six (6) jours ouvrables.

En aucun cas, un salarié ne pourra bénéficier du paiement de plus de six (6) jours de congé coïncidant avec des jours ouvrables.

26/6/84

JJB 16/7/84

11.02 D)

Si un ou des jours de permission d'absence coïncide (nt) avec une période de vacances d'un salarié, il (s) sera (seront) repris immédiatement après l'absence.

JLS 26/6/84

JLB 16/7/84

11.03 Mariage, naissance et adoption

L'Employeur accordera à tout salarié ayant complété sa période de probation:

26/6/84

27/3 16/7/84

11.03 A)

Un congé payé d'une journée, pourvu qu'il s'agisse de son mariage.

DS 26/6/84

JB 16/7/84

11.03 B)

Un congé avec solde d'une durée maximale de deux (2) jours,
à l'occasion de la naissance ou de l'adoption de l'un de ses
enfants.

PLS 26/6/84

JJB 16/7/84

11.04 - Autres permissions

L'employeur accordera, par écrit, une permission d'absence sans paie à tout salarié, pour de légitimes raisons personnelles, en autant que **cette** absence ne nuira pas à la bonne marche des opérations de l'usine. Dans une situation urgente, cette permission ne sera pas refusée.

AS 26/6/84

JYB 16/7/84

11.05

Dans le cas où l'employeur accorderait une permission
d'absence d'une durée de trois (3) semaines ou plus,
le salarié sera tenu d'avertir l'employeur de son retour
au moins trois (3) jours à l'avance.

JES 26/6/84

JTB 16/7/84

Article 12

" Sécurité, santé et hygiène "

pls 26/6/94

jyp 16/7/94

12.01

L'employeur et le syndicat conviennent de s'appliquer à maintenir à un niveau élevé la sécurité, la santé et l'hygiène dans l'usine, en vue de prévenir les maladies et accidents de travail.

MS 26/6/84

JYB 16/7/84

12.02 A)

L'Employeur accepte la responsabilité de respecter les lois et règlements de sécurité, santé et hygiène et de prendre des dispositions adéquates et raisonnables pour protéger la sécurité et l'hygiène des salariés, durant les heures de travail. Le syndicat accepte la responsabilité d'appuyer la gérance, dans l'observance des règlements de sécurité, santé et hygiène et dans le port des vêtements et autres appareils protecteurs.

JJS 26/6/84

JJS 11/7/84

12.02 B)

L'Employeur continuera de fournir gratuitement à ses salariés, les appareils et vêtements protecteurs tel que prescrit dans les législations gouvernementales et applicables à l'Employeur.

Le salarié sera tenu responsable de la perte par négligence ou du dommage intentionnel à ces appareils et vêtements protecteurs.

RLS 26/6/84

JJB 11/7/84

12.02 C)

L'employeur tentera de céduer les salariés de façon à
maintenir un secouriste qualifié en devoir à l'intérieur
de l'usine.

26/6/84

11/7/84

12.02 D)

Le port des chaussures de sécurité étant obligatoire, l'employeur paiera un maximum de soixante (\$60.00) dollars du coût d'achat de la première paire d'un modèle autorisé, et ce, pour chaque neuf (9) mois d'emploi. L'employeur paiera cinquante (50) pourcent (%) de l'augmentation du coût des dites chaussures basé sur la liste de prix en vigueur au 7 mai 1984.

JL 26/6/84

JJB 11/7/84

12.02 E)

L'Employeur gardera en disponibilité la quantité nécessaire d'habits, manteaux et bottes de neige durant les mois d'hiver.

Ces vêtements devront être utilisés exclusivement sur la propriété de l'employeur.

JS 26/6/84

JS 16/7/84

12.02 F)

L'employeur continuera à fournir gratuitement une première paire de gants de cuir à chaque salarié et à les remplacer au besoin.

JLB 26/6/84

JLB 16/7/84

12.02 G)

Lorsqu'un salarié doit porter continuellement des verres correcteurs, l'employeur l'obligera à ce que ces verres soient de matière incassable. L'employeur accordera à chaque salarié qui doit ainsi faire l'acquisition de verres correcteurs ou qui doit les remplacer, une allocation maximum de soixante dollars (\$60.00) par neuf (9) mois.

L'allocation sera payable sur présentation de pièces certifiant la dépense encourue.

JBS 26/6/84

JBS 16/7/84

12.02 H)

L'Employeur fournira et fera l'entretien des salopettes pour les salariés d'entretien, opérateurs d'étireuses et de laminoirs.

L'Employeur gardera une quantité suffisante de salopettes et de sarraus qui seront disponibles pour des travaux particuliers.

26/6/84

16/7/84

12.03 A)

Dans le cas où un salarié et/ou un délégué croit qu'on lui a demandé d'effectuer un travail qu'il considère plus hasardeux que les dangers habituels inhérents à son travail normal, et par le fait même dangereux pour sa sécurité personnelle et sa santé, il devra en premier lieu discuter de cette assignation avec son contremaître immédiat. Si le salarié n'est pas satisfait de la décision de son contremaître immédiat, ce dernier fera immédiatement les arrangements nécessaires, pour qu'il y ait discussion au sujet de cette assignation avec le supérieur immédiat du contremaître (en présence du délégué du département et du superviseur de la sécurité et de la santé).

26/6/84

16/7/84

12.03 B)

Advenant que le problème ne soit pas réglé à 12.03 A), le comité de sécurité sera convoqué, dans les vingt-quatre (24) heures, afin de tenter de résoudre le problème. S'il n'y a pas d'entente au comité, on pourra faire appel au service d'inspection du travail.

ABS 26/6/84

JJB 16/7/84

12.03 C) 1

Afin d'encourager la pratique des lois et règlements de sécurité et santé, les deux parties consentent à former un comité conjoint de sécurité-santé, qui agira pour maintenir et améliorer les conditions de sécurité et de santé dans leur milieu de travail. L'Employeur donnera juste considération à toutes les recommandations de ce comité.

Il sera composé de trois (3) salariés choisis par le syndicat et de trois (3) personnes choisies par l'Employeur.

gbs 26/6/84

gbs 16/7/84

12.03 C) 2

Le comité de sécurité, santé et hygiène de l'usine sera informé de tous les accidents et pourra enquêter sur la nature et les causes de ces accidents et sur toute plainte des salariés. Les accidents majeurs devront être rapportés sans délai, au plus tard, dans les vingt-quatre (24) heures ouvrables, et donner lieu rapidement à une enquête.

JSS 26/6/84

JSS 16/7/84

12.03 C) 3

L'une ou l'autre des parties peut changer ses représentants au cours de la durée de la convention si elle le désire.

Le comité se réunira au minimum une (1) fois par mois.

Une visite mensuelle de l'usine sera effectuée par deux (2) membres du comité dont un représentant de chaque partie.

Le comité peut se donner tout mandat sur son mode de fonctionnement.

9/8/84

11/7/84

12.03 C) 4

Le nom des membres du comité de sécurité sera affiché sur
le babillard.

JS 26/6/84

JS 16/7/84

12.03 C) 5

Les représentants syndicaux du comité de sécurité peuvent, après avoir reçu la permission de leurs contremaîtres, se libérer pour enquêter sur tout sujet relatif à la santé et sécurité des travailleurs.

JS 26/6/84

JS 16/7/84

12.03 C) 6

Le comité de sécurité peut demander l'aide de conseillers de l'extérieur en matière de sécurité-santé, lesquels pourront participer aux travaux reliés au comité de santé-sécurité lorsque requis, le tout aux frais de l'employeur.

JS 26/6/84

JYB 11/7/84

12.03 C) 7

Les salariés membres du comité de sécurité-santé seront payés à leur taux régulier, pour tout le temps passé à ces réunions et enquêtes, et temps et demi en dehors des heures normales.

JLB 26/6/84

JLB 16/7/84

12.03 C) 8

Toute recommandation émanant du comité paritaire de sécurité-santé doit être prise en considération par l'employeur dans les délais prescrits.

JS 26/6/84

JS 16/7/84

12.03 C) 9

Chaque réunion ou travaux effectués par le comité sera suivi d'un procès-verbal. Chaque membre du comité recevra tous les procès verbaux des réunions, ainsi que tous les documents de recherches relatifs à la sécurité, à la santé et au bien-être sur les lieux du travail.

28/6/84
JG 16/7/84

12.03 C) 10

L'Employeur remettra aux membres du comité toutes les statistiques déclarées à la commission des accidents de travail, ainsi que toute autre statistique permettant d'établir le portrait complet de la sécurité à l'usine, ainsi que les rapports d'accidents de travail, formule REI.

26/6/84

16/7/84

12.04 A)

Un salarié victime d'un accident de travail, recevra pour les heures de travail perdues le jour de l'accident son salaire quotidien régulier incluant toute prime de surtemps et prime d'équipe applicable et les fêtes applicables.

JS 26/6/84

JJB 16/7/84

12.04 B)

Un salarié qui est requis de suivre un ou des traitements suite à un accident de travail sera rémunéré par l'employeur, s'il doit suivre ce ou ces traitements sur ses heures normales de travail.

L'Employeur continuera la pratique d'avancer les montants lors des accidents de travail tel que prévu plus bas. Un montant égal à celui prévu au régime d'indemnité hebdomadaire de la CSST sera avancé au salarié, victime d'un accident, sur une base hebdomadaire, commençant le premier jour suivant l'accident, pour la durée de son incapacité. La commission de la Santé et de la Sécurité du Travail du Québec en sera avisée lorsque l'employeur fera parvenir la formule REI (avis d'accident et demande d'indemnisation) et remettra à ce dernier le montant total des indemnités. Si l'employeur doit un montant au salarié, il lui sera versé directement. S'il y a un montant en trop avancé par l'employeur, le salarié devra le remettre à celui-ci.

288 26/6/84

JG 16/7/84

12.05

L'employeur continuera d'aider un salarié accidenté dans la rédaction de son rapport d'accident et de la formule de réclamation de la commission des accidents de travail (REI). Une copie non signée de cette formule sera remise au salarié.

JLB 26/6/84

JLB 16/7/84

13.01

20

Une journée de travail est une période de vingt-quatre (24) heures commençant avec le début de l'aube d'un soleil.
La journée normale de travail est de huit (8) heures consécutives de travail dans une période de vingt-quatre (24) heures.
Les heures supplémentaires sont payées à un taux de 150% du salaire normal.
Les heures supplémentaires sont payées uniquement par la période officielle de repos qui est de trente (30) minutes.

Article 13

" Conditions de travail "

JS 26/6/84

JS 16/7/94

13.01

Une journée de travail est une période de vingt-quatre (24) heures commençant avec le début de l'équipe d'un salarié. La journée normale de travail est de huit (8) heures consécutives de travail dans une période de vingt-quatre (24) heures interrompue uniquement par la période officielle de repas qui est de trente (30) minutes.

JLS 26/6/84

JLS 11/7/84

13.02 A)

Une semaine est une période de sept (7) jours commençant
à minuit le samedi soir.

JS 26/6/94

JS 16/7/84

13.02 B)

La semaine normale de travail de l'usine sera de sept (7)
jours.

JS 26/6/84

JS 16/7/84

13.02 C)

La semaine normale de travail des salariés sera d'une durée moyenne de quarante (40) heures réparties selon les cédules de travail de l'employeur telles que décrites à l'appendice "C", sauf pour la cédule no. 5; dans ce dernier cas, la semaine normale de travail sera d'une durée moyenne de trente sept heures et un tiers ($37 \frac{1}{3}$), soit deux cent vingt-quatre (224) heures, réparties sur une période de six (6) semaines.

Toutefois, la semaine normale de travail des salariés affectés à une cédule de six (6) jours (18 quarts) sera de quarante (40) heures régulières par semaine en moyenne, soit cent vingt (120) heures régulières sur une période de trois (3) semaines.

JJS 26/6/84

JJS 16/7/84

13.02 D)

Pour les salariés de jour, la semaine de travail sera du
lundi au vendredi inclusivement, soit de 8:00 à 12:00 et
13:00 à 17:00 hres.

26/6/84

12/7/84

13.03

Heures des équipes

1 ière équipe de 8:00 à 16:00 hres
2 ième équipe de 0:00 à 8:00 hres
3 ième équipe de 16:00 à 24:00 hres

gjs 26/6/84
gjs 16/7/84

13.04

Une équipe sera considérée comme ayant travaillé la journée
de calendrier où elle aura commencée.

26/6/84

11/7/84

13.05

L'employeur ne peut s'engager à fournir du travail à ses salariés,
ni à maintenir la semaine ou les heures de travail.

26/6/84

JPB 16/7/84

13.06

Tout salarié non affecté à des équipes en rotation bénéficiera d'une période de trois (3) minutes payées immédiatement avant la fin de son équipe, pour se laver.

JLS 26/6/84

JLS 16/7/84

13.07

L'employeur continuera la présente pratique par laquelle les salariées peuvent à tour de rôle, aller s'approvisionner à la cantine, et ce, à chaque moitié de leur équipe.

JBS 26/6/84

JBS 16/7/84

13.08

Tout salarié affecté à des équipes travaillant en rotation ne devra pas quitter son poste de travail avant d'avoir été relevé. Toutefois, l'employeur s'engage à prendre les dispositions nécessaires pour que tel salarié, à sa demande, soit relevé dans les plus brefs délais.

La relève des équipes travaillant en rotation se fera aux heures fixes, telles que prévues à la clause 13.03.

JS 26/6/84

JS 16/7/84

13.09

Toutes les heures de travail peuvent être changées par
entente mutuelle.

JS 26/6/84

JG 16/7/84

Article 14

" Salaire - surtemps "

288 26/6/84

273 16/7/84

14.01

A compter du 1er mai 1984, les taux de base horaires réguliers
seront ceux prévus à l'appendice "B" ci-attaché.

JJB 16/7/84

13/07/84
JJB

14.02

Le temps simple se définit comme étant le taux horaire par occupation prévu à l'appendice "B" excluant toutes primes.

Le taux de surtemps sera soit 1 1/2 ou soit 2 fois le taux du temps simple.

Au surtemps sur équipe rotative s'ajoutera la prime d'équipe applicable fois le nombre d'heures travaillées.

26/6/84

16/7/84

14.03 A)

Temps et demi (1 1/2) sera payé:

28/6/84

JJB 16/7/84

14.03 A)

- a) Après huit (8) heures de travail dans une période de vingt-quatre (24) heures;

JS 26/6/84

JS 16/7/84

14.03 A)

b) Pour toutes les heures travaillées le jour d'un congé mobile.

2826/6/84

2823 16/7/84

14.03 A)

- c) Pour toutes les heures travaillées le samedi par les salariés
de jour (ceux auxquels on réfère à la clause 13.02 D);

26/6/84

16/7/84

14.03 A)

- d) Pour toutes les heures travaillées le samedi par les salariés affectés aux cédules no. 1, 2 et 3 telles que décrites à l'appendice "C";

26/6/84

16/7/84

14.03 A)

- f) Pour toutes les heures travaillées le jeudi par les salariés affectés à la cédule des remplaçants no. 4B), telle que décrite à l'appendice "C";

gbs 26/6/84

gbs 16/7/84

14.03 A)

- e) Pour toutes les heures travaillées en sus de la moyenne de cent vingt (120) heures réparties sur trois (3) semaines par les salariés affectés à la cédule no. 4A), telle que décrite à l'appendice "C";

28/26/6/84

JPB 16/7/94

14.03 A)

- f) Pour toutes les heures travaillées le jeudi par les salariés affectés à la cédule des remplaçants no. 4B), telle que décrite à l'appendice "C";

JLB 26/6/84

JLB 16/7/84

14.03 A)

- g) Pour toutes les heures travaillées les jours de congé par les salariés affectés à la cédule no. 5 telle que décrite à l'appendice "C" pourvu qu'il s'agisse de leur première journée de travail pendant leurs jours de congé.

JOB 26/6/84

JOB 18/7/84

14.03 A) h)

Pour toutes les heures travaillées le dimanche pour les
salariés affectés à la cédule no. 5.

JS 27/6/84

JS 16/7/84

14.03 B) Temps double (2) sera payé:

JG 26/6/84

JG 11/7/84

14.03 B)

- a) Pour toutes les heures travaillées le dimanche par les
salariés de jour tels que défini à la clause 13:02 D)

25/06/84

16/7/84

14.03 B)

- b) Pour toutes les heures travaillées le dimanche par les salariés affectés aux cédules no. 1, 2 et 3, telles que décrites à l'appendice "C";

268 27/6/84

273 16/7/84

14.03 B)

- c) Pour toutes les heures travaillées le dimanche, par les salariés affectés à la cédule no. 4A) telle que décrite à l'appendice "C";

JS 26/6/84

JS 11/7/84

14.03 B)

- d) Pour toutes les heures travaillées le dimanche par les salariés affectés à la cédule des remplaçants no. 4B) telle que décrite à l'appendice "C";

JES 26/6/84

JES 16/7/84

14.03 B)

- e) Pour toutes les heures travaillées les jours de congés par les salariés affectés à la cédule no. 5 telle que décrite à l'appendice "C" pourvu qu'il s'agisse de leur deuxième (2ième) journée de congé et qu'ils aient effectivement travaillé la première journée de congé (celle qui suit immédiatement la période de quatre (4) jours travaillées).

JLB 26/6/84

JLB 16/7/84

14.03 B)

f) Pour toutes les heures travaillées le jour d'un congé férié.

JS 26/6/84

JS 16/7/84

14.04 A)

Quand l'employeur, à la propre demande d'un salarié, lui permet de changer d'équipe, et que la journée de travail de la nouvelle équipe commence en-dedans de la même période de vingt-quatre (24) heures que la précédente, le taux du surtemps tel que prévu à la clause 14.03 ne sera pas payé. Toutefois le début de cette nouvelle équipe commencera une nouvelle période de vingt-quatre (24) heures dans le but de déterminer le surtemps.

JOB 16/7/84

13/07/84
JES

14.04 B)

Lors de changement de cédule, occasionné par l'article 10.09 2), les dispositions relatives au paiement de surtemps, (article 14.03 A et B), ne s'appliquent pas sauf, si suite à ce changement un salarié revient au travail à l'intérieur d'une période de vingt-quatre (24) heures suivant le début de sa période de travail précédente.

GES 27/6/84

JBB 16/7/84

14.04 C)

L'Employeur et le Syndicat reconnaissent qu'aucun salarié ne doit travailler plus de seize (16) heures dans une période de vingt-quatre (24) heures sauf dans les cas très exceptionnels.

JS 27/6/84

JS 16/7/84

14.05 - Temps supplémentaire

1. Il est convenu que le temps supplémentaire (" surtemps ") devra être divisé aussi équitablement qu'il sera praticable, entre les salariés éligibles, tel que mentionné dans la présente clause.
2. Le salarié qui désire faire du surtemps sur une tâche doit y inscrire son nom sur la feuille affichée à cet effet, dans le département concerné, avant 13:00 heures la journée de calendrier précédant celle où le surtemps est requis.

Ainsi, un salarié peut inscrire son nom sur une autre tâche que la sienne dans son département ou dans un autre département, pourvu qu'il soit déjà qualifié pour accomplir la tâche, en procédant de la même façon que l'article deux (2) premier (lier) paragraphe.

3. Dans les départements n'ayant pas de cédule de travail pour la fin de semaine ou lors des congés fériés, l'employeur enlèvera les feuilles à 13:00 heures la journée ouvrable précédente. Ces feuilles seront affichées pour quinze (15) jours d'avance.
4. Le salarié qui pour une raison quelconque change d'avis après avoir inscrit son nom sur la feuille d'affichage de temps supplémentaire, doit lui-même rayer son nom de la liste avant 13:00 heures la journée précédente où le surtemps est requis et y apposer ses initiales.
5. La cédule hebdomadaire affichée définit la tâche départementale hebdomadaire du salarié, pour fin de distribution du surtemps.
6. Lorsque du temps supplémentaire est requis, l'employeur doit se référer à la feuille de surtemps de la journée précédant celle où le surtemps est requis, pour faire son choix parmi ceux qui y ont exprimé par écrit le désir d'en faire et selon les principes décrits dans les paragraphes 5, 7, 8 et 9, sauf pour les cas stipulés à l'article 14.

Il est du devoir du salarié de discuter avec son contremaître au moment de la distribution du temps supplémentaire, s'il prétend ou s'aperçoit qu'il y a eu une erreur commise à son détriment.

7. Les salariés seront choisis pour accomplir le travail demandé, parmi les salariés qualifiés qui ont exprimé le désir de faire du surtemps sur une tâche dans un département, en signant la feuille affichée à cet effet; ils seront d'abord considérés selon l'ordre décroissant suivant pour fin de priorité d'appel,
 - a) salariés du département où le surtemps sur la tâche est requis, et qui sont sur la même classification hebdomadaire (vis-à-vis),
 - b) salariés du département où le surtemps sur la tâche est requis, mais qui ne **sont pas sur la même classification hebdomadaire,**
 - c) salariés d'un autre département que celui où le surtemps sur la tâche est requis.

RES 27/6/84
Jm 16/7/84

14.05 - Temps supplémentaire (suite)

- 8A) Après application préalable du paragraphe 7 de présélection, **a priorité** d'appel égale le salarié éligible au surtemps qui possèdera, selon le principe d'équité, le moins d'heures de temps supplémentaires accumulées sera cédulé ou rappelé, selon le cas, pour le travail demandé si les heures de temps supplémentaires accumulées sont égales, l'ancienneté déterminera le choix.
- B) Lorsque des salariés qualifiés, en congé mobile ou en vacances, ont inscrit leur nom sur une tâche sur la feuille de surtemps, l'employeur ne pourra les considérer qu'après avoir appelé tous les autres salariés qualifiés qui ont inscrit leur nom sur cette tâche pour faire du surtemps.
- 9A) A défaut de pouvoir obtenir un salarié selon les paragraphes 5, 6, 7 et 8, le contremaître procédera à un rappel sans considérer le principe d'équité ni le département, et le temps supplémentaire ainsi travaillé sera accumulé.
- B) Si tous les salariés, refusent de faire le surtemps, le dernier salarié **qualifié** sur la liste d'ancienneté sera obligé de le faire.
- 10) L'équité sera considérée dans chacune des quatre (4) périodes trimestrielles durant une année civile entière soit: première période, du 1^{er} janvier au 31 mars; deuxième période, du 1^{er} avril au 30 juin; troisième période, du 1^{er} juillet au 30 septembre; quatrième période, du 1^{er} octobre au 31 décembre.

Les heures supplémentaires travaillées par chaque salarié seront accumulées par période de trois (3) mois, chaque nouveau trimestre constituant le début d'une nouvelle accumulation.

Les heures supplémentaires de chaque salarié seront accumulées à 8:00 heure la journée précédant celle où le surtemps est requis. Le cumul se fait par journée de calendrier. Le nombre d'heures supplémentaires accumulées par chaque salarié servira comme référence pour l'équité. Les heures de temps supplémentaires accumulées par un salarié selon cette procédure, seront transférées en même temps que lui d'un département à l'autre.

Les salariés auront accès aux feuilles des heures supplémentaires accumulées qui seront affichées dans leur département. Une copie des feuilles des heures supplémentaires accumulées, sera remise au syndicat à la fin de chacune des quatre (4) périodes trimestrielles ci-haut.

- 11) Le salarié qui, après avoir apposé son nom sur la feuille d'affichage appropriée et qui a été choisi, refuse le temps supplémentaire, accumulera les heures supplémentaires effectuées par le salarié choisi, pour fin de compilation, même sur un rappel. Un salarié non rejoint sur un rappel ne sera pas considéré comme ayant refusé le surtemps.

RS 27/6/84

JS 16/7/84

14.05 - Temps supplémentaire (suite)

- 12) Toutes les heures de surtemps seront accumulées, y compris un minimum de cinq (5) heures sur un rappel non cédulé et quatre (4) heures pour un rappel cédulé.
- 13) Le salarié qui effectue du temps supplémentaire dans une classification autre que la sienne, sera rémunéré au taux de sa classification ou celui de l'emploi occupé selon le plus élevé des deux.
- 14) Dans les cas de distribution du temps supplémentaire dans le département de l'entretien, les paragraphes précédents s'appliquent, avec en plus les deux (2) stipulations suivantes:
 - a) Il est entendu que lorsque du temps supplémentaire est requis dans le département de l'entretien sur un ouvrage spécifique, le salarié qui est déjà sur cet ouvrage continuera normalement à travailler à temps supplémentaire à condition qu'il ait commencé sur ce travail plus de 1 1/2 heure avant la fin de l'équipe, sauf sur l'heure du repas du midi. Dans les deux (2) cas précités les salariés n'auront pas besoin d'avoir signé la feuille de surtemps.
 - b) Les rappels et le surtemps cédulés seront répartis parmi ceux qui font normalement le travail.

JES 27/6/84

JEB 16/7/84

14.06 - Prime d'équipe

Tout salarié qui sera requis de travailler sur équipes rotatives, recevra en plus de son salaire horaire régulier, les primes d'équipe applicables tel que décrit ci-dessous.

Equipe de:	<u>lier mai 1984</u>	<u>lier mai 1985</u>	<u>lier mai 1986</u>
16:00 à 24:00 hres	.67	.70	.74
24:00 à 8:00 hres	.96	1.01	1.06

gjp 16/7/84

13/07/84
gjp

14.07 A)

Tout salarié, qui doit effectuer plus de deux (2) heures de surtemps non cédulé, immédiatement après son équipe régulière de travail, aura droit à une période de repas de trente (30) minutes. Le prix du repas sera payé par l'employeur et celui-ci en établira le coût maximal.

[Signature] 26/6/84

[Signature] 16/7/84

14.07 B)

Tout salarié qui doit effectuer plus de cinq (5) heures de surtemps non cédulé immédiatement après son équipe régulière de travail, aura droit à une période de repas telle que prévue à la clause 14.07 A) ci-dessus en plus d'une période de quinze (15) minutes payées pour prendre un repas léger.

JLB 26/6/84

JLB 16/7/84

14.08 - Allocation de présence

Tout salarié se rapportant au travail, à moins qu'il n'ait été avisé de ne pas se rapporter, aura la garantie de quatre (4) heures de travail, à son taux horaire de base régulier.

Tout salarié devra faire tout travail temporaire qui lui est demandé et pour lequel il est habillé convenablement, afin de se qualifier pour une telle allocation.

Cette allocation de présence ne s'appliquera pas dans les cas où le manque de travail est dû à des causes hors du contrôle de l'employeur.

JS 26/6/84

JS 16/7/84

14.09 A) Allocation de rappel

Tout salarié qui a déjà quitté la propriété de l'employeur après la fin de sa journée régulière de travail et qui est rappelé pour du travail non cédulé sera payé au taux de surtemps applicable pour toutes les heures travaillées depuis son rappel. Cependant, il aura la garantie de l'équivalent de cinq (5) heures à son taux horaire de base régulier.

JS 26/6/84

JG 16/7/84

14.09 B)

Tout salarié qui est rappelé à l'usine pour exécuter du travail cédulé sera payé au taux de surtemps applicable pour toutes les heures travaillées depuis son rappel. Cependant, il aura la garantie de l'équivalent de quatre (4) heures à son taux horaire de base régulier.

PS 26/6/84

JB 16/7/84

14.10 - Transfert permanent

Un salarié, qui est transféré de façon permanente à une occupation comportant un taux de salaire supérieur ou inférieur au sien, recevra immédiatement le taux de salaire de l'occupation à laquelle il est transféré. Cette clause ne s'appliquera pas à un salarié en période de probation.

JS 26/6/84

JS 16/7/84

14.11 Transfert ou assignation temporaire:

Un salarié qui, à la demande de l'employeur et pour accommoder ce dernier, est transféré et ou assigné à une occupation comportant un taux de salarié inférieur à son occupation, recevra le taux de l'occupation qu'il détenait avant ce transfert y compris les primes applicables, et ce, pour toute la durée de ce transfert et ou assignation. Si un salarié est transféré à une occupation comportant un taux de salaire supérieur à son occupation, il recevra alors le taux de cette occupation pour toutes les heures qu'il aura travaillées, à cette occupation durant ce transfert et ou assignation.

22/6/84

16/7/83

14.12 Procédure de transfert et ou assignation temporaire

- 1) Chaque occupation est déterminée par la cédule hebdomadaire.
- A) Cette assignation et ou transfert dans un département sur une équipe se fait par ancienneté en autant que les salariés ainsi assignés ou transférés soient qualifiés pour accomplir le travail. L'ancienneté sera déterminée à partir de l'occupation inférieure à celle demandée sauf dans les cas où nous pourrions prendre un salarié de plus d'ancienneté en autant que son travail n'est pas requis.
- B) Les salariés seront assignés ou transférés selon cette procédure en autant qu'ils soient présents au travail lors de cette assignation ou ce transfert.
- C) Si tous les salariés qualifiés pour accomplir le travail assigné refusent cette assignation tel que mentionné en "A" le salarié qualifié possédant le moins d'ancienneté sur l'équipe devra accepter l'assignation.
- D) Dans tous les cas où un salarié ne peut-être assigné à son tour parce que l'employeur ne peut le remplacer, il doit recevoir la différence entre son salaire et le taux de la dite assignation.

JS 27/6/84

JS 16/7/84

15.01 - Congés payés

Les jours suivants seront considérés comme congés chômés et payés:

JG 16/7/84

13/07/84
JG

15.01 A) Congés fériés:

Fête de Dollard

Jour de l'An

Lendemain du Jour de l'An

Noël

Lendemain de Noël

St-Jean-Baptiste

Fête du Travail

JOB 11/7/84

13/07/84

JOB

15.01 B) Congés mobiles

En plus des congés fériés prévus ci-dessus, tout salarié ayant complété sa période de probation au 30 avril de l'année courante aura droit à douze (12) congés mobiles chômés et payés qui seront accordés sur la base d'un congé mobile pour chaque un douzième (1/12) d'année travaillé.

Toutefois, les permissions d'absences prévues aux clauses 9.02, 9.05 A), 9.05 B), 11.01, 11.02, 11.03, 11.04, de même que les absences résultant d'un accident de travail ou d'une maladie attestée par un médecin, sur demande de l'employeur, compteront pour les fins d'acquisition des congés mobiles d'un salarié, à moins que s'il eut été au travail, il aurait été mis-à-pied, dans ce cas il ne pourra bénéficier des présentes dispositions.

Cependant, dans le cas des absences prévues aux clauses 9.02, 9.05A) et 11.04, seulement trois (3) journées pour chacune des absences prévues à ces clauses compteront pour les fins d'acquisition des congés mobiles.

JJB 16/7/84

13/07/84
JJB

15.01 C)

Tout salarié pourra, par anticipation, prendre ses congés mobiles si les opérations le lui permettent, s'il obtient l'autorisation préalable de l'employeur ou s'il a avisé l'employeur au moins vingt (20) heures à l'avance. Toutefois, dans le cas du ou des congés mobiles pris par anticipation, il est entendu qu'au moment d'une mise-à-pied ou d'une terminaison d'emploi, tout montant qui a été payé à un salarié pour un ou des congés mobiles en excédant de ce que le salarié a droit à son départ, selon les dispositions prévues à cet article, sera retenu de sa dernière paye.

JFB 16/7/84

13/07/84
JFB

15.02

Si l'un ou l'autre des congés payés fériés énumérés ci-dessus coïncide avec un jour non ouvrable, le congé sera accordé le jour ouvrable précédant ou suivant, selon qu'il en aura été convenu entre les parties.

JCB 16/7/84

13/07/84
JCB

15.03

Chaque salarié recevra pour chacun des congés ci-dessus mentionnés, huit (8) heures de paie, à son taux horaire de base régulier.

JG 16/7/84

13/07/84
JG

15.04

Pour avoir droit au paiement des congés fériés ci-dessus mentionnés,
un salarié doit:

JS 16/7/84

13/07/84
JS

15.04 a)

Avoir acquis son ancienneté à la date du congé.

grr 16/7/04

13/07/04
grr

15.04 b)

Avoir travaillé sa journée complète précédant et suivant immédiatement un tel congé à moins d'avoir obtenu une permission écrite. Un salarié ne perdra pas son droit au congé payé dû au fait qu'il se présente au travail en retard le jour ouvrable précédant et suivant immédiatement le congé en autant qu'il présentera une raison jugée acceptable par l'employeur. Pour les fins de cette clause, un retard signifie une période de temps ne devant pas excéder trente (30) minutes.

JSS 16/7/84

13/07/84
JSS

15.04 c)

Avoir obtenu la permission de s'absenter pour cause de décès, pour servir comme juré ou témoin, à la suite d'un accident de travail ou une maladie attestée par un médecin à moins que s'il eût été au travail, il aurait été mis-à-pied auquel cas il ne pourra bénéficier des présentes dispositions.

JCB 16/7/84

13/07/84
JCB

15.04 d)

Avoir été mis-à-pied dans les sept (7) jours précédant le congé
ou avoir recommencé à travailler (après une mise-à-pied) dans les
sept (7) jours suivants.

JSS 16/7/84

13/07/84
JSS

15.04 e)

Si un congé férié survient durant l'absence d'un salarié, pour cause d'accident de travail ou de maladie, ce congé férié sera reporté à la première (lière) journée de son retour au travail.

gyp 16/7/84

13/07/84
gyp

15.05

Si un congé férié payé, tel que défini à la clause 15.01 a) coïncide avec la période de vacances d'un salarié, celui-ci recevra, au début ou à la fin de ses vacances, une journée additionnelle de congé avec paie à son taux horaire de base régulier.

JJP 16/7/84

13/07/84
JP

15.06

Advenant la fermeture de l'usine durant la période des Fêtes ou des vacances, tous les salariés qui y ont droit seront payés pour les congés fériés coïncidant avec cette fermeture suivant les dispositions de la clause 15.04 de cette convention. La première (lière) équipe où le salarié est cédulé précédant et suivant immédiatement cette fermeture sera celle qui déterminera la qualification pour le paiement de tels congés.

gob 16/7/84

13/07/84
gob

ARTICLE 16

VACANCES

js 12/2/84

13/02/84
28

16.01

Les salariés auront droit à des vacances annuelles selon leur ancienneté acquise à leur date d'embauche.

La paie de vacances sera basée sur les gains bruts du salarié couvrant la période commençant le 1^{er} mai de l'année précédente au 30 avril de l'année courante.

Lorsqu'un salarié aura été absent pour cause de maladie ou d'accident de travail, il aura le choix lors du calcul de sa paye de vacance, soit: le pourcentage de ses gains bruts de l'année précédente ou de son taux horaire régulier précédant sa période de vacance, multiplié par le nombre d'heures auquel il a droit, selon les clauses 16.03, 16.04 et 16.05.

JJB 16/7/84

13/07/84
JB

16.02

Un salarié ayant moins d'un (1) an d'ancienneté aura droit à des vacances annuelles suivant l'article 67 de la loi sur les normes du travail. (loi 126).

16/7/84
JG

13/07/84
JG

16.03

Un salarié ayant plus d'un (1) an d'ancienneté mais moins de cinq (5) ans aura droit à deux (2) semaines de vacances pour l'année. La paie de vacances sera de cinq (5) pour cent (%) de ses gains bruts.

JJ? 16/7/84

13/07/84
JJ

16.04

Un salarié ayant plus de cinq (5) ans mais moins de onze (11) ans d'ancienneté aura droit à trois (3) semaines de vacances par année. La paie de vacances sera de huit (8) pour cent (%) de ses gains bruts.

JG 16/7/84

13/07/84
JG

16.05

Un salarié ayant plus de onze (11) ans d'ancienneté mais moins de seize (16) ans aura droit à quatre (4) semaines de vacances par année. La paie de vacances sera de dix (10) pour cent (%) de ses gains bruts.

Un salarié ayant seize (16) ans ou plus d'ancienneté aura droit à cinq (5) semaines de vacances par année. La paie sera de douze (12) pour cent (%) de ses gains bruts.

Un salarié ayant atteint l'âge de 62 ans aura droit aux période et paye de vacances additionnelles cumulatives suivantes:

62 ans 1 semaine de plus	2% de plus
63 ans 1 semaine de plus	2% de plus
64 ans 1 semaine de plus	2% de plus

JJB 12/7/84

13/07/84
JJB

16.06

La paie de vacances sera distribuée avant le début de la période de vacances de chaque salarié sauf, dans le cas où l'emploi prend fin pour quelque cause que ce soit. Celui-ci recevra alors le pourcentage approprié selon les clauses 16.03, 16.04 et 16.05. En cas de mise-à-pied temporaire cependant, un salarié pourra choisir de recevoir sa paie de vacances au début de sa période régulière de vacances.

JBB 16/7/84

13/07/84
JBB

16.07

Les vacances ayant pour but le repos et la récréation, aucun paiement ne sera fait pour tenir lieu de vacances, sauf tel que prévu à la clause 16.06.

gpd 16/7/84

13/07/84
gpd

16.08

Toutes les vacances des salariés devront être prises entre le premier (lier) mai de l'année courante et le trente (30) avril de l'année suivante. En cédulant ces vacances, la préférence dans le choix des dates disponibles sera accordée aux salariés ayant le plus d'ancienneté, pourvu que cela ne nuise pas à la bonne marche des opérations de l'usine.

283 16/7/84

13/07/84
28

16.09

Un salarié pourra recevoir sa paie de vacances la journée régulière de paie qui précède immédiatement son départ pour vacances, pourvu qu'il ait donné un préavis par écrit de deux (2) jours ouvrables à l'employeur.

js 16/7/84

13/07/84
js

16.10 A)

Les salariés qui auront droit à trois (3) semaines de vacances pourront prendre leurs trois (3) semaines consécutives selon les dispositions de la clause 16.08.

JLB 16/7/84

13/07/84
JLB

16.10 B)

Les salariés qui auront droit à quatre (4) semaines de vacances
pourront prendre leurs quatre (4) semaines consécutives selon
les dispositions de la clause 16.08.

gob 16/7/84

13/07/84
gob

16.10 C)

Les salariés qui auront droit à cinq (5) semaines de vacances
pourront prendre leurs cinq (5) semaines consécutives selon les
dispositions de la clause 16.08.

gjn 16/7/84

13/07/84
gjn

16.11

Les salariés devront aviser l'employeur du choix de leurs dates de vacances avant le quinze (15) avril de chaque année et l'employeur publiera la liste des vacances le premier (lier) mai de chaque année, le tout sous réserve des dispositions de la clause 16.08.

JPB 12/7/84

13/07/84
JPB

ARTICLE 17

ASSURANCE-COLLECTIVE

JB 16/7/84

13/07/84
JB

17.01

L'employeur assumera le coût total d'un régime d'assurance-collective dont les principaux bénéfices sont décrits à l'appendice "E".

L'employeur paiera la différence entre l'indemnité et le salaire normal à compter de la dixième (10ième) semaine jusqu'à la quinzième (15ième) semaine d'invalidité et ceci pour un maximum de six (6) semaines.

gob 16/7/84

13/07/84
gob

17.02 - Régime de rentes mensuelles

L'employeur s'engage à défrayer le coût total d'un régime de rentes établi à compter du 7 mai 1972 et qui comprend:

- 1) Rachat du service crédité à compter de la date d'embauchage à raison de \$2.00 par mois par année de service, jusqu'au 7 mai 1972.
- 2) Paiement du service à raison de \$2.00 par mois par année de service du 7 mai 1972 au 6 mai 1975.
- 3) Paiement du service à raison de \$3.00 par mois par année de service du 7 mai 1975 au 6 mai 1977.
- 4) Paiement du service à raison de \$4.00 par mois par année de service du 7 mai 1977.
- 5) Paiement du service à raison de \$5.00 par mois par année de service du 7 mai 1978.
- 6) Le 7 mai, 1980 - Rachat de service crédité à compter de la date d'embauchage à raison de \$5.00 par mois par année de service.
- 7) Le 7 mai, 1981 - Rachat de service crédité à compter de la date d'embauchage à raison de \$8.00 par mois par année de service.
- 8) Le 11er mai, 1984 - Rachat de service crédité à compter de la date d'embauchage à raison de \$9.00 par mois par année de service..
- 9) Le 11er mai, 1986 - Rachat de service crédité à compter de la date d'embauchage à raison de \$10.00 par mois par année de service.

gib 16/7/84

13/07/84
22

Article 18

" Durée de la convention "

gbs 26/6/84

gbs 16/7/84

18.01

Tout avis écrit que l'une des parties désire donner à l'autre sera envoyé par courrier affranchi, adressé comme suit, avec copie au bureau régional du syndicat.

EMPLOYEUR

CABLES REYNOLDS - DIVISION DE LA SOCIÉTÉ CANADIENNE DE MÉTAUX
REYNOLDS LIMITEE
Casier postal 39
La Malbaie, Qué. G0T 1J0
Téléphone 418-439-3916

SYNDICAT

Secrétaire-Archiviste
Les Métallurgistes Unis d'Amérique
Local 6591, la Malbaie, Qué. G0T 1J0

BUREAU:

Jean-Eudes Simard, Représentant
Les Métallurgistes Unis d'Amérique, Local 6591
4765, 1ère avenue, sous-sol
Charlesbourg, P.Q. G1H 2T3
Téléphone: 418-627-8222

9826/6/84
JOS 16/7/84

18.02

Les parties seront avisées sans délai de tout changement
de nom, adresse et numéro de téléphone.

gbs 26/6/84

gbs 16/7/84

18.03

La présente convention prend effet à compter du premier (lier) mai 1984 et demeurera en vigueur jusqu'au trente (30) avril 1987.

L'une ou l'autre des parties donne à l'autre un avis écrit d'au moins huit (8) jours de la date, de l'heure et du lieu où ses représentants seront prêts à rencontrer l'autre partie ou ses représentants pour la conclusion d'une convention collective. L'une ou l'autre des parties peut donner cet avis dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant l'expiration de la convention.

Les conditions de travail contenues dans cette convention vont continuer de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention. Tel que défini dans le code du travail.

SIGNEE à la Malbaie, le 13 JUILLET 1984

CABLES REYNOLDS - DIVISION SOCIETE CANADIENNE DE METAUX REYNOLDS LIMITEE

Phil Gagnon

Jean-Guy Bouliane

Yvon Bhérer

Yvon Lefrançois

LES METALLURGISTES UNIS D'AMERIQUE LOCAL 6591

Yvan Gagnon

André Morin

Jean-Louis Tremblay

Jean-Eudes Simard, Rep.

13-7-84
JG

13/07/84
JG

APPENDICE "A"

Autorisation pour la retenue de la cotisation syndicale.

Je soussigné

Nom de Famille _____

Prénoms _____

No. de poinçon _____

Adresse _____

Par la présente, requiers et autorise Câbles Reynolds, division de la Société Canadienne de métaux Reynolds Limitée à retenir de mes gages le montant certifié par le Syndicat à l'employeur comme étant en vigueur, comme cotisation syndicale (5.01) ou prélèvement syndicale (5.03) d'après la Constitution ou les règlements du Syndicat, et de remettre ledit montant au Secrétaire-Financier du Syndicat, local 6591.

De telles retenues doivent commencer du mois de ____ 19 ____ et continuer pour chaque mois qui suivra tant que durera mon emploi avec l'employeur.

Frais d'adhésion (\$10.00)

Signé _____

Daté à la Rivière-Malbaie, Qué., le

Note: A être complété en trois copies:

1. Département du personnel
2. Secrétaire du Syndicat
3. Salarié

ggs 16/7/84

13/07/84
ggs

TAUX DE SALAIRE PAR OCCUPATION

A compter des dates ci-dessous mentionnées, pour les ajustements ayant fait l'objet d'une entente, les classifications des occupations et les taux horaires de base seront les suivants:

	<u>lier mai 1984</u>	<u>lier mai 1985</u>	<u>lier mai 1986</u>
ENTRETIEN			
1. Chef d'équipe Mécan./Electr.	14.36	15.01	15.71
2. Chef d'équipe Menuiserie	13.61	14.26	14.96
3. Technicien "P"	13.26	13.91	14.61
4. Technicien "A"	12.91	13.56	14.26
5. Technicien "B"	12.22	12.87	13.57
6. Technicien "C"	11.73	12.38	13.08
7. Journalier	11.23	11.88	12.58
PRODUCTION			
1. Opérateur Laminoir	12.36	13.01	13.71
2. Opérateur toronneuse	12.24	12.89	13.59
3. Opérateur étireuse	12.10	12.75	13.45
4. Manutentionnaire	11.80	12.45	13.15
5. Rebobineur	11.73	12.38	13.08
6. Aide général	11.52	12.17	12.87
7. Journalier	11.23	11.88	12.58
CONTROLE DE LA QUALITE			
1. Technicien laboratoire "A"	12.91	13.56	14.26
2. Inspecteur	12.57	13.22	13.92
3. Technicien laboratoire "B"	12.29	12.94	13.64
EXPEDITION			
1. Magasinier	12.24	12.89	13.59
2. Expéditeur	12.22	12.87	13.57
3. Aide expéditeur	11.87	12.52	13.22
4. Emballeur	11.67	12.32	13.02
5. Préposé aux rebuts & vidanges	11.53	12.18	12.88
6. Journalier	11.23	11.88	12.58

NOTE:

- Pendant la période de probation prévue à la clause 10.01, il est entendu que s'il devient nécessaire d'embaucher un salarié de l'extérieur à l'une ou l'autre des occupations sus-mentionnées, l'employeur peut établir un taux inférieur à celui de la classification précédente. Si de nouvelles occupations sont établies par l'employeur les taux pour de telles occupations seront établis par entente mutuelle entre l'employeur et le syndicat.
- Les taux horaire de base pour les salariés affectés aux cédules no. 5. no. 5(1) et no. 5(2) telles que décrites ci-dessus seront majorés de 1.0715 fois le taux applicable.

16/7/84 13/07/84

APPENDICE " B "

Clause d'indexation des salaires

1. La Compagnie accepte de mettre en vigueur, dès la signature de la présente convention collective, une formule d'indexation des salaires en vertu de laquelle est versée aux salariés une prime dont le montant dépend des variations officielles de l'Indice des Prix à la Consommation (I.P.C.) telles que publiées par Statistique Canada. L'indice dont il est ici question est l'indice global pour le Canada, couvrant tous les items et dont la base est de 100 en 1971.
2. Aux dates apparaissant ci-dessous, la révision (comparaison) de l'indice sera effectué et la prime, s'il y a lieu, versée aux salariés.

	-A-	-B-
1 ^{ère} année de la convention collective	Indice servant à la comparaison par rapport à celui de avril 1984 (*)	Date d'ajustement si l'augmentation de l'indice le justifie
	de juillet 1984	le 1 ^{er} dimanche de septembre 1984
	d' octobre 1984	le 1 ^{er} dimanche de décembre 84
	de janvier 1985	le 1 ^{er} dimanche de mars 1985
2 ^{ème} année de la convention collective	Indice servant à la comparaison par rapport à celui de janvier 1985 (*)	Date d'ajustement si l'augmentation de l'indice le justifie
	d'avril 1985	le 1 ^{er} dimanche de juin 1985
	de juillet 1985	le 1 ^{er} dimanche de septembre 1985
	d'octobre 1985	le 1 ^{er} dimanche de décembre 1985
	de janvier 1986	le 1 ^{er} dimanche de mars 1986
3 ^{ème} année de la convention collective	Indice servant à la comparaison par rapport à celui de janvier 1986 (*)	Date d'ajustement si l'augmentation de l'indice le justifie
	d'avril 1986	le 1 ^{er} dimanche de juin 1986
	de juillet 1986	le 1 ^{er} dimanche de septembre 1986
	d'octobre 1986	le 1 ^{er} dimanche de décembre 1986
	de janvier 1987	le 1 ^{er} dimanche de mars 1987

203 12/7/84

13/07/84
203

APPENDICE "B" (suite)

Si en effectuant cette comparaison aux dates énumérées à la colonne "A", il s'avère que l'indice de l'un ou l'autre de ces mois est supérieur de plus de 5% la première année de la convention, et de 4% la deuxième et troisième année de la convention à celui de l'indice de base (*), les primes seront payées pour chaque heure travaillée à compter des dates prévues à la colonne "B" et calculées sur l'excédent dudit 5% ou 4% selon celui qui s'applique à raison de un cent (\$0.01) par trois dixième (0.3) de point de l'indice.

Le montant maximum de la prime payable sera de: "vingt cents (\$0.20) l'heure durant la première année de la convention ", " trente-cinq cents (\$0.35) l'heure durant la deuxième ", " quarante-cinq cents (\$0.45) l'heure durant la troisième".

Le 1er mai 1985, le montant de la prime alors en vigueur sera ajouté aux taux de salaire stipulés à la convention collective pour prendre effet ce jour-là.

Le 1er mai 1986, le montant de la prime alors en vigueur sera ajouté aux taux de salaire stipulés à la convention collective pour prendre effet ce jour-là.

Toutefois, si pour l'une ou l'autre des années de la convention, le montant maximum de la prime payable n'était pas atteint, mais que par contre le montant de la dite prime s'avérerait supérieure durant les autres années de la convention, la différence sera alors gardée en réserve et ajoutée aux taux de salaire le 30 avril 1987.

En aucun cas, le montant total de primes ajouté le 30 avril 1987 ne devra dépasser un dollar (\$1.00)

Aucune rétroactivité n'est payée en raison d'une correction ou d'un ajustement apporté à l'I.P.C. par Statistique Canada après publication.

Si pour une raison quelconque, l'I.P.C. de Statistique Canada cesse d'être disponible au moment voulu, dans sa forme actuelle et sur la même base que l'I.P.C. du mois de mars 1984, les parties demanderont à Statistiques Canada de rendre disponible un tel I.P.C. En cas d'impossibilité, les parties discuteront des mesures à prendre.

JCB 12/7/84

13/07/84
JCB

APPENDICE " C "

CE DULE NO. 1

(5 jours - 5 quarts)

SEM. 1

8-4	L	M	M	J	V
	A	A	A	A	A

js 16/7/84

13/07/84
js

APPENDICE " C "

CEDULE NO. 2

(5 jours - 10 quarts)

SEMAINE 1

SEMAINE 2

	L	M	M	J	V		L	M	M	J	V
4-12	A	A	A	A	A	4-12	B	B	B	B	B
8-4	B	B	B	B	B	8-4	A	A	A	A	A

Job 16/7/84

13/07/84
Job

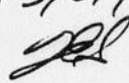
APPENDICE " C "

CECULE NO. 8

(5 jours - 15 quarts)

	Sem. 1					Sem. 2					Sem. 3				
	L	M	M	J	V	L	M	M	J	V	L	M	M	J	V
12 - 8	A	A	A	A	A	C	C	C	C	C	B	B	B	B	B
4 - 12	B	B	B	B	B	A	A	A	A	A	C	C	C	C	C
8 - 4	C	C	C	C	C	B	B	B	B	B	A	A	A	A	A

Job 16/7/84

13/07/84


APPENDICE " C "

CECULE NO. 4A)

(6 jours - 18 quarts)

Sem. 1							Sem. 2						
	L	M	M	J	V	S	L	M	M	J	V	S	
12 - 8	1-2	1-2	1-2	1-2	1-2	1-2	3-4	3-4	3-4	3-4	3-4	3-4	
4 - 12	5-6	5-6	5-6	5-6	5-6	5-6	1-2	1-2	1-2	1-2	1-2	1-2	
8 - 4	3	3	3	3-4	4	4	6	6	6	6-5	5	5	
Sem. 3							Sem. 4						
12 - 8	5-6	5-6	5-6	5-6	5-6	5-6	1-2	1-2	1-2	1-2	1-2	1-2	
4 - 12	3-4	3-4	3-4	3-4	3-4	3-4	5-6	5-6	5-6	5-6	5-6	5-6	
8 - 4	1	1	1	1-2	2	2	4	4	4	4-3	3	3	
Sem. 5							Sem. 6						
12 - 8	3-4	3-4	3-4	3-4	3-4	3-4	5-6	5-6	5-6	5-6	5-6	5-6	
4 - 12	1-2	1-2	1-2	1-2	1-2	1-2	3-4	3-4	3-4	3-4	3-4	3-4	
8 - 4	5	5	5	5-6	6	6	2	2	2	2-1	1	1	

jos 16/7/84

13/07/84


APPENDICE " C "

CEDULE NO.4B)(REPLACANT 6 jours)

OCCUPATIONS	SEMAINE NO. 1						SEMAINE NO. 2					
	<u>L</u>	<u>M</u>	<u>M</u>	<u>J</u>	<u>V</u>	<u>S</u>	<u>L</u>	<u>M</u>	<u>M</u>	<u>J</u>	<u>V</u>	<u>S</u>
A)						A A	A A A					
	A A A										A A	
B)						B B	B B B					
	B B B										B B	
C)						C C	C C C					
	C C C										C C	
D)						D D	D D D					
	D D D										D D	
E)						E E	E E E					
	E E E										E E	

Jp 16/7/84

13/07/84
Jp

APPENDICE " C "

APPENDICE « C » CÉDULE NO. 5 (1)

	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S
4:00 à 12:00	A	A	B	B	B	B	C	C	C	C	D	D	D	D	R	R	A	A	A	A	B
8:00 à 4:00	D	D	R	R	A	A	A	A	B	B	B	B	C	C	C	C	D	D	D	D	R
12:00 à 8:00	C	C	C	C	D	D	D	D	R	R	A	A	A	A	B	B	B	B	C	C	C
	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S
4:00 à 12:00	B	B	B	C	C	C	C	D	D	D	D	R	R	A	A	A	A	B	B	B	B
8:00 à 4:00	R	A	A	A	A	B	B	B	B	C	C	C	C	D	D	D	D	R	R	A	A
12:00 à 8:00	C	D	D	D	D	R	R	A	A	A	A	B	B	B	B	C	C	C	C	D	D
	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S
4:00 à 12:00	C	C	C	C	D	D	D	D	R	R	A	A	A	A	B	B	B	B	C	C	C
8:00 à 4:00	A	A	B	B	B	B	C	C	C	C	D	D	D	D	R	R	A	A	A	A	B
12:00 à 8:00	D	D	R	R	A	A	A	A	B	B	B	B	C	C	C	C	D	D	D	D	R
	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S
4:00 à 12:00	C	D	D	D	D	R	R	A	A	A	A	B	B	B	B	C	C	C	C	D	D
8:00 à 4:00	B	B	B	C	C	C	C	D	D	D	D	R	R	A	A	A	A	B	B	B	B
12:00 à 8:00	R	A	A	A	A	B	B	B	B	C	C	C	C	D	D	D	D	R	R	A	A

APPENDICE « C » CÉDULE NO. 5 (1) (suite)

	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S
4:00 à 12:00	D	D	R	R	A	A	A	A	B	B	B	B	C	C	C	C	D	D	D	D	R
8:00 à 4:00	C	C	C	C	D	D	D	D	R	R	A	A	A	A	B	B	B	B	C	C	C
12:00 à 8:00	A	A	B	B	B	B	C	C	C	C	D	D	D	D	R	R	A	A	A	A	B
	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S
4:00 à 12:00	R	A	A	A	A	B	B	B	B	C	C	C	C	D	D	D	D	R	R	A	A
8:00 à 4:00	C	D	D	D	D	R	R	A	A	A	A	B	B	B	B	C	C	C	C	D	D
12:00 à 8:00	B	B	B	C	C	C	C	D	D	D	D	R	R	A	A	A	A	B	B	B	B

203 16/7/84

13/07/84
228

APPENDICE " C "

APPENDICE « C » CÉDULE NO. 5 (2)

	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S
4:00 à 12:00	A	A	A	A	B	B	B	B	C	C	C	C	D	D	D	D	R	R	A	A	A
8:00 à 4:00	D	D	D	D	R	R	A	A	A	A	B	B	B	B	C	C	C	C	D	D	D
12:00 à 8:00	B	B	C	C	C	C	D	D	D	D	R	R	A	A	A	A	B	B	B	B	C

	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S
4:00 à 12:00	A	B	B	B	B	C	C	C	C	D	D	D	D	R	R	A	A	A	A	B	B
8:00 à 4:00	D	R	R	A	A	A	A	B	B	B	B	C	C	C	C	D	D	D	D	R	R
12:00 à 8:00	C	C	C	D	D	D	D	R	R	A	A	A	A	B	B	B	B	C	C	C	C

	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S
4:00 à 12:00	B	B	C	C	C	C	D	D	D	D	R	R	A	A	A	A	B	B	B	B	C
8:00 à 4:00	A	A	A	A	B	B	B	B	C	C	C	C	D	D	D	D	R	R	A	A	A
12:00 à 8:00	D	D	D	D	R	R	A	A	A	A	B	B	B	B	C	C	C	C	D	D	D

APPENDICE « C » CÉDULE NO. 5 (2) (suite)

	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S
4:00 à 12:00	C	C	C	D	D	D	D	R	R	A	A	A	A	B	B	B	B	C	C	C	C
8:00 à 4:00	A	B	B	B	B	C	C	C	C	D	D	D	D	R	R	A	A	A	A	B	B
12:00 à 8:00	D	R	R	A	A	A	A	B	B	B	B	C	C	C	C	D	D	D	D	R	R

	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S
4:00 à 12:00	D	D	D	D	R	R	A	A	A	A	B	B	B	B	C	C	C	C	D	D	D
8:00 à 4:00	B	B	C	C	C	C	D	D	D	R	R	A	A	A	A	A	B	B	B	B	C
12:00 à 8:00	A	A	A	A	B	B	B	B	C	C	C	C	D	D	D	D	R	R	A	A	A

	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S
4:00 à 12:00	D	R	R	A	A	A	A	B	B	B	B	C	C	C	C	D	D	D	D	R	R
8:00 à 4:00	C	C	C	D	D	D	D	R	R	A	A	A	A	B	B	B	B	C	C	C	C
12:00 à 8:00	A	B	B	B	B	C	C	C	C	D	D	D	D	R	R	A	A	A	A	B	B

253 16/7/84

13/07/84
220

APPENDICE " C "

APPENDICE « C » CÉDULE NO. 5 (REMPLAÇANT)

	D L M M J V S	D L M M J V S	D L M M J V S
4:00 à 12:00			R R R R
8:00 à 4:00	R R R R		R
12:00 à 8:00		R R R R	

	D L M M J V S	D L M M J V S	D L M M J V S
4:00 à 12:00		R R R R	R
8:00 à 4:00	R R R		R R R R
12:00 à 8:00	R R	R R	

	D L M M J V S	D L M M J V S	D L M M J V S
4:00 à 12:00		R R R R	
8:00 à 4:00			R R R R
12:00 à 8:00	R R R R		R

APPENDICE « C » CÉDULE NO. 5 (REMPLAÇANT)(suite)

	D L M M J V S	D L M M J V S	D L M M J V S
4:00 à 12:00	R R	R R	
8:00 à 4:00		R R R R	R
12:00 à 8:00	R R R		R R R R

	D L M M J V S	D L M M J V S	D L M M J V S
4:00 à 12:00	R R R R		R
8:00 à 4:00		R R R R	
12:00 à 8:00			R R R R

	D L M M J V S	D L M M J V S	D L M M J V S
4:00 à 12:00	R R R		R R R R
8:00 à 4:00	R R	R R	
12:00 à 8:00		R R R R	R

John 11/7/84

13/07/84
221

APPENDICE " D "

CABLES REYNOLDS-DIVISION DE LA SOCIÉTÉ CANADIENNE DE MÉTAUX REYNOLDS LIMITÉE
LA MALBAIE, QUÉ.

LIGNE DE PROGRESSION

Nom No. matricule _____

- () 1. Journalier - Production
- () 2. Journalier - Entretien
- () 3. Journalier - Expédition
- () 4. Aide général - Production
- () 5. Préposé aux rebuts et vidanges - Expédition
- () 6. Emballeur - Expédition
- () 7. Rebobineur - Production
- () 8. Manutentionnaire - Production
- () 9. Aide expéditeur - Expédition
- () 10. Opérateur étireuse - Production
- () 11. Opérateur toronneuse - Production
- () 12. Magasinier - Expédition
- () 13. Expéditeur - Expédition
- () 14. Technicien laboratoire "B" - Contrôle de la qualité
- () 15. Opérateur laminoir - Production
- () 16. Inspecteur - Contrôle de la qualité
- () 17. Technicien laboratoire "A" - Contrôle de la qualité

Signature: _____

Date: _____

Date reçu au bureau du personnel _____

NOTE:

1. Les préposés à l'entretien seront obligés de remplir cette formule advenant le cas où ils transfèreraient à la production, expédition ou contrôle de la qualité.
2. Veuillez indiquer votre choix en désignant le no. 1 la première position que vous désirez occuper, le no. 2 la deuxième que vous désirez occuper, le no. 3 la troisième c'est-à-dire selon vos préférences et ainsi de suite...

Exemple:

Choix no. 1 opérateur laminoir
Choix no. 2 préposé aux rebuts et vidanges
Choix no. 3 opérateur étireuse

JOB 16/7/94

13/07/84
JS

APPENDICE " E " :

Régime d'assurance-collective

1. Assurance-vie:

Egal au salaire de base annuel jusqu'à concurrence de \$30,000 dollars

A l'âge de 65 ans ou à la retraite, le bénéfice est réduit à \$2,000 dollars

11. Assurance mort accidentelle et démembrement

Egal au salaire de base

Maximum de \$25,000 dollars

Double indemnité en cas de mort accidentelle.

Le bénéfice se termine à la retraite ou à l'âge de 65 ans.

111. Invalidité de courte durée

Bénéfice de 70% du salaire de base.

Le bénéfice est payable à compter de la première journée en cas d'accident, de la huitième journée en cas de maladie pour une période de vingt-six semaines pour les salariés non-admissibles au bénéfice d'assurance-chômage et pour une période de quinze semaines (suivi de quinze semaines de bénéfice de l'assurance-chômage) puis de onze semaines pour tous les salariés admissibles au bénéfice de l'assurance-chômage.

IV Invalidité de longue durée

60% du salaire de base annuel intégré au R.R.Q... Cette clause s'applique après épuisement des prestations d'invalidité de courte durée.

V. Assurance médicale (pour tous les salariés et leur dépendants)

Cette protection médicale couvre les salariés et leur dépendants (époux ou épouse et enfants de la naissance jusqu'à l'âge de dix-neuf ou jusqu'à l'âge de vingt-cinq ans si aux études).

A) Bénéfice de base

1. Assurance-vie conjoint: \$3,000 dollars

Assurance-vie enfants: \$1,500 dollars chacun

2. Hôpital: Chambre semi-privée l'employeur paiera la différence

Ambulance: 80% des coûts

B) Médical majeur

- co-assurance: 80%

- frais admissible:

JS 16/7/84

13/07/84
JS

APPENDICE " E " (suite)

Frais pour service rendus à l'extérieur de la province par suite d'urgence.

Frais de garde privée.

Frais de médicaments prescrits.

Frais de rayons X et services de laboratoire.

Physiothérapie.

Frais pour l'oxygène, le sang et les transfusions de sang.

Frais pour service ambulancier.

Frais dentaire ou de chirurgie esthétique par la suite d'un accident non occupationnel.

Membres et yeux artificiels ainsi que tout matériel nécessaire.

Frais de séjour dans un hôpital pour convalescent jusqu'à un maximum de \$30.00 dollars par jour.

Frais pour service psychiatriques alors que le patient est hospitalisé.

Frais pour service para-médicaux jusqu'à concurrence de \$15.00 dollars par traitement pour podiatre et jusqu'à concurrence de \$15.00 dollars par traitement pour les chiropraticiens et la naturopathes.

Frais pour services de psychiatre alors que le patient est hospitalisé jusqu'à concurrence de \$30.00 dollars par traitement sujet à un maximum annuel de \$700.00 dollars.

Les bénéfices de maternité sont compris pour les salariées ou pour les dépendants.

Franchise: Nil

Médical dentaire de base à la 3ième (troisième) année de la convention maximum \$ 500. dollars/per. coût partagé 50-50

N.B.

Ce tableau doit être considéré comme un résumé et le tout est sujet aux conditions des polices détenues par l'employeur.

JGJ 16/7/84

13/07/84
JGJ

ENTENTE INTERVENUE

entre

CABLES REYNOLDS-DIVISION DE LA SOCIETE CANADIENNE DE METAUX REYNOLDS LIMITEE

et

LES METALLURGISTES UNIS D'AMERIQUE LOCAL 6591

Mise en application de la ligne de progression

Le ou avant le deux (2) octobre 1984, les salariés devront remettre leur formule " Ligne de progression " tel que décrite à l'appendice "D".

L'employeur fera le premier changement de cédule le premier (lier) novembre 1984.

Le deuxième changement de cédule, si nécessaire, se fera le ou vers le premier (lier) avril, 1986. Les salariés devront remettre leur formule avant le premier (lier) mars, 1986.

Fait et signé à la Malbaie, ce 13 (ième)

jour du mois JUILLET 1984

LES METALLURGISTES UNIS D'AMERIQUE LOCAL 6591

Yvan Gagnon
Yvan Gagnon
André Morin
André Morin
Jean-Louis Tremblay
Jean-Louis Tremblay
Jean-Eudes Simard, Rep.

CABLES REYNOLDS - DIVISION
DE LA SOCIETE CANADIENNE DE
METAUX REYNOLDS LIMITEE

Phil Gagnon
Phil Gagnon
Jean-Guy Bouliane
Jean-Guy Bouliane
Yvon Bhérier
Yvon Bhérier
Yvon Lefrançois

13-7-84
JG

13/07/84
JG

ENTENTE INTERVENUE

entre

CABLES REYNOLDS- DIVISION DE LA SOCIETE CANADIENNE DE METAUX REYNOLDS LIMITEE

et

LES METALLURGISTES UNIS D'AMERIQUE LOCAL 6591

Congés mobiles pris par anticipation

Tout salarié pourra prendre par anticipation un maximum de trois (3) congés mobiles durant la période des Fêtes, c'est-à-dire entre Noël et le Jour de l'An.

Toutefois, il est entendu qu'au moment d'une mise-à-pied ou d'une terminaison d'emploi, tout montant qui a été payé à un salarié pour un ou des congés mobiles en excédant de ce que le salarié a droit à son départ selon les dispositions prévues à cet article, sera retenu de sa dernière paye.

Fait et signée à la Malbaie, ce 13 (ième)
jour du mois JULLET 1984

LES METALLURGISTES UNIS D'AMERIQUE LOCAL 6591

Yvon Gagnon
Yvan Gagnon
Jean-Louis Tremblay
Jean-Louis Tremblay
André Morin
André Morin
Jean-Eudes Simard
Jean-Eudes Simard, rep.

CABLES REYNOLDS-DIVISION DE LA SOCIETE
CANADIENNE DE METAUX REYNOLDS LIMITEE

Phil Gagnon
Phil Gagnon
Jean-Guy Bouliane
Jean-Guy Bouliane
Yvon Bhérer
Yvon Bhérer
Yvon Lefrançois
Yvon Lefrançois

13-7-89

JS

13/07/84

JS

ENTENTE INTERVENUE

entre

CABLES REYNOLDS

et

LES METALLURGISTES UNIS D'AMERIQUE

Local 6591

SOUS-CONTRATS

La Compagnie s'engage dans l'application de l'article 2.05 à continuer la pratique passée de faire les efforts nécessaires pour que le travail soit exécuté dans l'usine.

Fait et signée à la Malbaie, ce 13

jour du mois de JULLET 1984.

Les Métallurgistes Unis d'Amérique local 6591

JS 27/6/84

Gyron Laguerre
Jean-Michel Gagnon
André Morin
J. Lussier

Câbles Reynolds- division

D. L.
Bouillon
Jon B. Heris
Jon Lefrançois

JS 13-7-84

ENTENTE INTERVENUE
entre
CABLES REYNOLDS
et
LES METALLURGISTES UNIS D'AMERIQUE
Local 6591

Article 10.03 - Ancienneté

Un salarié qui a été promu à une fonction hors de l'unité de négociation avant la signature de la présente convention collective de travail, conservera tous ses droits d'ancienneté pour une période de douze (12) mois, à compter de la date de la signature.

Fait et signée à la Malbaie, ce 13
jour du mois de JULLET 1984.

Les Métallurgistes Unis d'Amérique local 6591

JPB/27/6/84

Câbles Reynolds - division

Yves Laguerre
Jean-Michel Laguerre
André Morin
Blanc
D. B. Y.
Y. Brouha
Yves Bheres
Yves Lefrançois

JPB 13-7-84

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	☐ 1 ^{ère} convention ☐ Renouvellement ☒ Entente ☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 23610-02
Date	Signature 86-02-24	Réception 86-03-10	Durée Du Au
			Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
☐ Déposant Métallurgistes Unis d'Amérique Local 6591 4765, 1 ^{ère} Avenue, sous-sol Charlesbourg, Qc H1J 2T3	☐ Déposant Cables Reynolds - Division de la Société Canadienne des Métaux Reynolds Ltée Rivière Malbaie Ct ^é Charlevoix, Qc
☒ Déposant, si autre que les parties Heenan Blaikie, Avocats 1001, Boul. de Maisonneuve Ouest, #1400 Montréal, Qc H3A 3C8 Att: Me Paul Jolin V/D: 3644-001	Région 03-03 Activité 8649-10 Affiliation 07 FTQ

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

OBJET: Amendement à l'article 10.08 A

Pour le commissaire général du travail

Signature

Date

Shirine Demers / B

86-03-25

Pour renseignements

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

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

MODIFICATION A LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

Les parties conviennent de biffer le texte de l'article 10.08A de la convention actuelle pour y substituer et le remplacer par le texte suivant:

"Sauf dans les cas hors de son contrôle, (Act of God), force majeure, cas fortuit et dans les cas où un salarié en mise à pied est rappelé pour une période temporaire (moins de six (6) mois), l'employeur s'engage à donner à son salarié à être mis à pied, un préavis aussi à l'avance que possible.

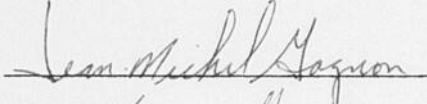
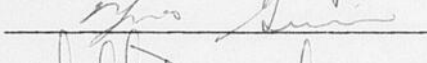
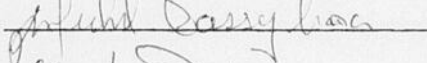
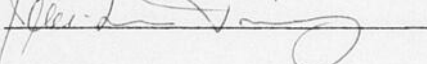
Ce préavis est fonction du service continu du salarié tel que ci-après indiqué:

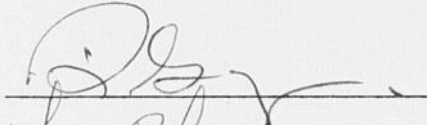
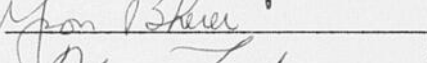
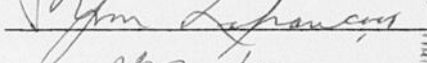
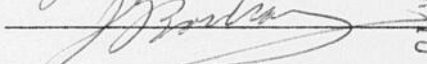
- 1) Moins de cinq (5) ans de service continu: deux (2) semaines avant la fin de la dernière période cédulée du salarié affecté;
- 11) Plus de cinq (5) ans mais moins de dix (10) ans de service continu: quatre (4) semaines avant la fin de la dernière période cédulée du salarié affecté;
- 111) Plus de dix (10) ans de service continu: huit (8) semaines avant la fin de la dernière période cédulée du salarié affecté."

Fait et signé à La Malbaie, ce 24 jour du mois de FEBVIER 1986.

Les Métallurgistes Unis
d'Amérique Local 6591

Câbles Reynolds
Division de la Société
Canadienne de Métaux
Reynolds Limitée

MAI 10 14 05

PG/mb

UNION DE LA MANOUVRE
GÉNÉRALE DU TRAVAIL
MONTREAL