



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

09358-3

Objet	<input checked="" type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances M-26118-05
Date	Signature: 85-06-04 Reception: 85-06-05	Durée: Du 85-06-04 Au 87-03-31 Nombre de salariés régis par la convention collective: 20

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Synd. des Trav. et Travailleuses de Produits Manufacturés et de Personnel de Bureau, local 300 7713 Henri-Julien Montréal, QC. H2R 2B6	<input type="checkbox"/> Déposant Wormald CDN Division de Wormald Canada Inc 2421 Holly Lane Ottawa K1V 7P2
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	E.V. C.P. 189, Thurso Région: 07-01 Activité: 3799 (5) Affiliation: 12

613-526-0435-5442-819-985-3222

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

<p>Remarques</p> <p>1. Le dépôt de l'association est incomplet.</p> <p>2. Le dépôt de l'association est incomplet.</p> <p>3. Le dépôt de l'association est incomplet.</p> <p>4. Le dépôt de l'association est incomplet.</p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <th colspan="2" style="text-align: center;">Pour le commissaire général du travail</th> </tr> <tr> <td style="width: 80%;">Signature</td> <td style="width: 20%;">Date</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Pierrette David/dg</td> <td style="text-align: center;">85-06-20</td> </tr> </table>	Pour le commissaire général du travail		Signature	Date	Pierrette David/dg	85-06-20
Pour le commissaire général du travail							
Signature	Date						
Pierrette David/dg	85-06-20						

Pour renseignements

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

RECHERCHE

la quantité et la qualité de la production, la propreté de l'usine et de la propriété de l'Employeur;

- e) établir des heures et des conditions de travail applicables aux salariés qui y sont assujettis et fixer les salaires payables à ces derniers en contrepartie de leurs prestations de travail.

26118-05

3141 01 01



Propositions patronales pour une convention collective

entre

Wormald CDN, Leurs Successeurs et/ou Ayant Droits

ci-après l'Employeur

et

Le Syndicat des Travailleurs et Travailleuses de Produits
Manufacturés et de Personnel de Bureau Local 300

ci-après le Syndicat

20 sal.

ARTICLE I

-

PREAMBULE ET BUT DE LA PRESENTE
CONVENTION COLLECTIVE

Les parties conviennent que la présente convention collective a pour but général de maintenir et d'établir les principes suivants afin de:

- a) promouvoir les relations harmonieuses et ordonnées entre elles, au cours de la durée de la dite convention collective;
- b) assurer la pleine et entière coopération entre elles;
- c) établir une procédure pour le traitement prompt et équitable des griefs pouvant s'élever entre elles au cours de la durée de la dite convention collective;
- d) favoriser le fonctionnement efficace des opérations de l'Employeur et la sécurité, le bien-être, la santé des employés; l'économie des opérations, la quantité et la qualité de la production, la propreté de l'usine et de la propriété de l'Employeur;
- e) établir des heures et des conditions de travail applicables aux salariés qui y sont assujettis et fixer les salaires payables à ces derniers en contrepartie de leurs prestations de travail.

ARTICLE 2

-

CHAMP D'APPLICATION

La présente convention collective s'applique à tous les employés membres de l'unité de négociation telle qu'elle apparaît au certificat d'accréditation émis par le Commissaire Général de Travail, le 28 mai 1985 visant les salariés au sens du Code du Travail à l'emploi de l'Employeur, à son établissement de Thurso.

ARTICLE 3

- RECONNAISSANCE

- a) L'Employeur reconnaît que le Syndicat est le seul agent négociateur pour tous les employés membres de l'unité de négociation assujettis à la présente convention collective.

- b) Aucun employé en dehors de l'unité de négociation mentionné plus haut, ne pourra accomplir un travail normalement effectué par les employés compris dans l'unité de négociation; sauf dans les cas suivants:
 - i) aux fins d'entraînement et, ou, de formation;

 - ii) aux fins d'expérimentation;

 - iii) aux cas d'urgence ou de force majeure; (Lorsqu'un employé de l'unité de négociation ne peut, ne veut pas, n'est pas disponible pour accomplir le travail.

 - iv) occasionnellement au cas de recherche ou de développement effectué par les employés en dehors de l'unité de négociation. La présente n'a aucunement comme effet de priver les employés d'effectuer du temps supplémentaire ou à l'Employeur d'effectuer une mise à pied.

ARTICLE 4

- DROITS DE LA DIRECTION

- a) L'Employeur conserve tous ses droits et prérogatives se rapportant à la gestion de son entreprise sous tous ses aspects à moins que ces droits ou prérogatives ne soient limités ou restreints par une disposition expresse de la présente convention collective.

- b) Sans restreindre la généralité du paragraphe qui précède, l'Employeur pourra dans l'exercice de ses droits et prérogatives embaucher, promouvoir, rétrograder, transférer, discipliner pour une cause juste, mettre à pied ou congédier ses employés pour une cause juste; déterminer des produits à fabriquer et de l'équipement nécessaire à la fabrication, de la qualité et de la quantité de la main-d'oeuvre nécessaire à son entreprise, de la distribution et de l'affectation du travail, des normes de qualité et de quantité du travail et des règlements administratifs et disciplinaires nécessaires à la bonne marche de son entreprise.

ARTICLE 5

- SECURITE SYNDICALE

- a) Tout employé devra devenir membre en règle du Syndicat, s'il a complété 60 jours calendrier d'emploi en deça d'une période de douze (12) mois en cours chez l'Employeur.

- b) Tout salarié ayant complété la période ci-haut mentionnée se verra déduire les cotisations syndicales mensuelles autorisées par le Syndicat. Ces déductions seront fixes et se feront une fois par semaine, les montants ainsi déduits seront remis au Secrétaire-Trésorier du Syndicat avant le 15 du mois suivant lequel ces déductions auront été faites et seront accompagnées d'une liste des employés qui auront subi ces déductions. Tout changement du montant de la cotisation devra faire l'objet d'un avis écrit par lettre recommandée et prendra effet le mois suivant la réception de l'avis.

ARTICLE 6

- COMITES SYNDICAUX

- a) Le Syndicat nommera, par voie d'élection ou autrement, deux employés membres de l'unité de négociation que l'Employeur reconnaîtra comme étant les délégués d'atelier.
- b) Ces deux délégués constitueront les seuls représentants autorisés du Syndicat dans l'établissement de l'Employeur de même qu'ils constitueront le comité de négociations du Syndicat.
- c) Le Syndicat s'engage à aviser l'Employeur du nom des délégués d'atelier dans les 7 jours qui suivent leur nomination.
- d) Un délégué ne peut s'absenter de son travail régulier afin de s'occuper des griefs des employés ou pour toute autre activité syndicale prévue dans la présent convention collective sans le consentement préalable de son supérieur immédiat. Cette permission ne sera pas refusée déraisonnablement.
- e) Dans le cas d'une mise à pied affectant les délégués d'atelier, l'Employeur retiendra un des deux (2) délégués, choisi par le Syndicat, au travail tant et aussi longtemps qu'il y aura du travail à exécuter et pourvu que ce dit employé soit qualifié et disponible pour exécuter le travail, quel que soit son rang sur la liste d'ancienneté.

Un délégué pourrait s'absenter de son travail sans perte de salaire pour s'occuper des griefs, dans la mesure où il a obtenu de son supérieur immédiat un consentement à cet effet suivant les dispositions des paragraphes qui précèdent.

L'Employeur rénumérera à leurs taux réguliers, lors des prochaines négociations, les deux membres du comité de négociation pour le temps écoulé, lors de leur participation aux séances de négociation.

Lors de la présentation du grief au comité de direction, le précédent paragraphe s'appliquera aux deux (2) délégués d'atelier.

- f) Personne ne s'occupera d'affaires syndicales durant les heures de travail, excepté dans la mesure où il le sera spécifiquement permis par cette convention.

ARTICLE 7
HPD

- PROCEDURE DE GRIEF

- a) Aux fins d'interprétation de la présente convention collective:

"grief" signifie une mésentente ou un différend se rapportant à l'interprétation ou l'application de la présente convention collective ou de l'une de ses dispositions à l'endroit de un ou plusieurs employés.

- b) Si un différend s'élevait entre l'Employeur et un employé assujetti à la présente convention collective, un effort sincère sera déployé afin de chercher à le régler dans les plus brefs délais, de la façon suivante:

ETAPE I

L'employé qui se croit lésé, peut avec ou sans son délégué d'atelier, présenter le grief par écrit à son supérieur immédiat, dans les dix (10) jours ouvrables de la survenance desdits faits. Le supérieur immédiat rendra sa décision dans les dix (10) jours ouvrables de la réception du grief.

ETAPE II

Si un règlement satisfaisant n'est pas atteint à la première (1^{re}) étape, le grief sera alors référé au Syndicat qui le soumettra au comité de Direction dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent l'expiration du délai accordé au directeur concerné pour communiquer sa réponse.

Une réunion sera alors convoquée d'un commun accord entre le comité de Direction et les deux (2) délégués d'atelier pour chercher une solution au grief. Un représentant du S.T.T.P.M. pourra être présent à cette réunion.

Le comité de Direction rendra sa décision dans les cinq (5) jours ouvrables de la réunion, lors de cette deuxième étape.

Dans le cas de griefs identiques, le comité de Direction rendra sa décision dans les 10 jours ouvrables de la réunion.

HPD

ETAPE III

- i) Si un règlement satisfaisant n'est pas atteint à la deuxième (2) étape, le grief peut être référé à l'arbitrage, selon la procédure du Code du Travail de la Province de Québec.

- ii) Chacune des parties concernées dans cette convention paiera les dépenses de son représentant et de ses témoins, tandis que les dépenses et les honoraires de l'arbitre seront partagés également entre les parties.

- c) Dans le cas d'un grief identique plus d'un employé peut signer la formule de grief ou une feuille annexée au grief. On procédera pour ce grief directement à l'étape II de la procédure des griefs. Le grief devra être présenté dans les 10 jours ouvrables de la survenance des dits faits.

Si les limites de temps prescrites dans la procédure de grief ne sont pas respectées par l'une ou l'autre des parties à moins d'entente mutuelle, le grief sera perdu par la partie qui n'a pas respecté les délais prescrits. Dans le cas d'absence d'un des membres de la Direction concerné ou d'absence autorisé de l'officier syndicale concerné, les délais de temps prescrits seront gelés pour une période de temps égale à la période d'absence.

L'arbitre choisi par les parties ou l'arbitre nommé par le Ministre du Travail sont liés par la présente convention collective et ils ne peuvent en aucune façon prendre une décision incompatible avec celle-ci, en modifier, ajouter, soustraire ou amender une ou plusieurs de ses dispositions ni traiter de toutes questions non couvertes par celle-ci.

ARTICLE 8

DISCRIMINATION

La compagnie et le syndicat s'engagent à ne pratiquer aucune discrimination contre un employé à cause de sa race, sa croyance, son âge, sa couleur, son origine nationale, son affiliation politique ou son statut marital ou son sexe. La compagnie et le syndicat reconnaît qu'il ne devra pas se pratiquer aucune discrimination contre un employé à cause de ses activités syndicales.

ARTICLE 9

- DISCIPLINE

- a) Un employé ne pourra être congédié ou discipliné d'une façon quelconque, sauf pour une cause juste et suffisante et sera sujette à la procédure de grief.
- b) Lorsqu'un employé est congédié, il pourra rencontrer son délégué d'atelier dans les 15 minutes qui précèdent son départ de l'usine.
- 86 B. c) i) Après trois (3) mois toutes avis verbales prises contre un employé sera enlevée du dossier de l'employé, à moins qu'une nouvelle mesure disciplinaire n'ait été imposée au cours de cette période.
- 86 B. ii) Après six (6) mois toutes avis écrites prises contre un employé sera enlevée du dossier de l'employé, à moins qu'une nouvelle mesure disciplinaire n'ait été imposée au cours de cette période.
- 86 B. iii) Après douze (12) mois toutes avis de suspension prises contre un employé sera enlevée du dossier de l'employé, à moins qu'une nouvelle mesure disciplinaire n'ait été imposée au cours de cette période.
- d) Le délégué d'atelier en présence de l'employé concerné et du Directeur pourront consulter le dossier dudit employé, suite à une demande verbale de ce dernier au Directeur concerné.

ARTICLE 10 - HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- a) A l'exception des gardiens, la semaine normale de travail des employés régis par la présente convention collective est de 40 heures par semaine, réparties sur 5 jours, du lundi au vendredi.
- b) A l'exception des gardiens, la journée normale de travail des employés régis par la présente convention collective sera d'une durée de 8 heures réparties entre 8h00 et 16h00.
- c) A l'exception des gardiens, les employés bénéficieront d'une période de 30 minutes rémunérées pour prendre le repas du midi.
L'Employeur se réserve le droit de déterminer l'heure à laquelle un ou plusieurs employés pourront prendre la période de repas le midi, entre 11:30 hr. et 13:00 hr.
- d) La semaine normale de travail pour les gardiens régis par la présente convention collective est de 40 heures par semaine, réparties sur 5 jours, 4:00 P.M. - 12:00 P.M. du lundi au vendredi, à moins d'entente mutuelle entre les personnes concernées.
- e) Toute heure de travail autorisée et exécutée au-delà des heures normales de travail sera rémunérée au taux horaire régulier majoré de 50%.
- f) A l'exception des gardiens, tout travail exécuté le dimanche sera rémunéré à temps double.
L'employé qui se rapporte au travail à la demande de l'Employeur le dimanche a droit à une rémunération minimale équivalent à 4 heures complètes de travail à son taux horaire régulier.
- g) Le surtemps sera distribué aussi équitablement que possible en commençant par les employés qui exécutent normalement le travail. Si ces employés refusent de faire du temps supplémentaire, le temps supplémentaire sera distribué parmi les employés de l'usine selon leur ancienneté d'usine, s'ils sont qualifiés et disponibles pour exécuter le travail demandé.

Il est bien entendu que le temps supplémentaire est volontaire.

h) Chaque employé aura droit à une période de repos de 15 minutes l'avant-midi et de 15 minutes l'après-midi: l'avant-midi entre 9:15 A.M. et 10:30 A.M., l'après-midi entre 2:00 P.M. et 3:00 P.M., sauf dans les cas d'urgence.

Tout employé qui exécute du travail en temps supplémentaire aura droit à une période de repos de 30 minutes par 4 heures de temps supplémentaire exécuté.

Tout employé qui exécute du travail en temps supplémentaire aura droit à une allocation de repas s'il a été avisé qu'il exécuterait du temps supplémentaire la journée même pourvu qu'il exécute plus de 2 heures de temps supplémentaire.

ARTICLE 11 - CONGES PAYES

- a) Aux fins de la présente convention collective, les employés auront droit aux congés fériés suivants:
- la Veille Noël;
 - le Jour de Noël;
 - le Lendemain de Noël;
 - la Veille du Jour de l'An;
 - le Jour de l'An;
 - le Lendemain du Jour de l'An;
 - le Vendredi Saint;
 - la Fête de Dollard des Ormeaux;
 - la Saint-Jean-Baptiste;
 - la Fête du Canada;
 - la Fête du Travail;
 - l'Action de Grâces;
 - une Journée de congé mobile
 - une Journée lors de la naissance d'un enfant;
- b) Un employé régulier sera rémunéré à son taux de salaire régulier pour une journée normale de travail à l'occasion des congés fériés prévus au paragraphe qui précède.
- c) L'employé requis de travailler au cours de l'un des congés fériés prévus au paragraphe a) aura droit à son taux horaire majoré de 50% pour chaque heure travaillée en sus de la rémunération prévue au paragraphe qui précède.
- d) Si l'un des jours fériés et payés tombe un jour non ouvrable, il sera rapporté le lundi suivant et au mardi suivant s'il y a deux jours fériés la même fin de semaine, à moins qu'une pétition écrite comportant plus de 50% des employés ne soit présentée et approuvée par l'Employeur pour reporter le congé à une date ultérieure mais dans la même année civile.
- e) Lorsque ces jours fériés tombent durant la période de vacances d'un employé, celui-ci sera payé pour cette fête en plus de ses vacances ou pourra la prendre à la fin de ses vacances, avec la permission de son supérieur immédiat.

- f) Pour avoir droit à la rémunération prévue au paragraphe b) du présent article, l'employé devra avoir complété sa période de probation et être présent au travail la journée de travail précédant et la journée de travail qui suit le jour de congé payé.
- g) L'employé ne perdra pas son droit au congé payé:
- i) s'il a obtenu de son supérieur immédiat l'autorisation écrite de s'absenter la journée régulière de travail précédant ou la journée régulière de travail suivant le jour de congé payé;
 - ii) s'il est absent du travail en raison de maladie et qu'il présente, à son retour au travail, un certificat médical attestant de son incapacité à se présenter au travail la journée régulière de travail qui précède ou qui suit le jour de congé payé;
 - iii) s'il a été mis à pied dans les 15 jours qui précèdent le jour de congé payé et qu'il est rappelé au travail dans les 15 jours qui suivent le congé payé.

ARTICLE 12

VACANCES

Les employés réguliers auront droit à des vacances annuelles et aux indemnités de vacances suivantes:

- a) i) l'employé ayant moins d'un an de service aura droit à 1 jour de vacances par mois de travail, jusqu'à concurrence de deux semaines normales de travail;
- ii) l'employé ayant un an ou plus mais moins de 4 ans d'ancienneté à sa date d'emploi aura droit à une période de vacances d'une durée égale à deux semaines normales de travail;
- iii) l'employé ayant 4 ans ou plus mais moins de dix ans d'ancienneté à sa date d'emploi aura droit à une période de vacances d'une durée égale à trois semaines normales de travail;
- iv) l'employé ayant 10 ans ou plus mais moins de vingt ans d'ancienneté à sa date d'emploi aura droit à une période de vacances égale à 4 semaines normales de travail;
- v) l'employé ayant 20 ans ou plus d'ancienneté à sa date d'emploi aura droit à une période de vacances égale à 5 semaines normales de travail;

Note: l'indemnité de vacances applicable au présent paragraphe sera calculée au taux horaire courant.

- b) L'employé devra prendre ses vacances entre le 1er juin et le 30 mai de l'année suivante.

L'employé avisera l'Employeur de la date à compter de laquelle il désire prendre ses vacances avant le 1er avril de chaque année.
- c) L'octroi des périodes de vacances se fait suivant l'ancienneté d'usine et l'ancienneté de département. Les employés pourront prendre leurs vacances durant la période qu'il auront choisie (juin, juillet, août, ou autres) suivant les dispositions du présent article dans la mesure où les opérations de l'Employeur puissent se poursuivre normalement.

L'Employeur complètera et affichera la liste des périodes de vacances avant le 1er mai de chaque année.

- d) L'Employeur remettra à l'employé un chèque au montant de l'indemnité de vacances encaissable au plus tard la journée du départ pour la période de vacances.
- e) Les employés qui le désirent peuvent fractionner leurs vacances tout en respectant des délais d'avis raisonnables. L'Employeur acceptera ces fractionnements dans la mesure où les opérations puissent se poursuivre normalement.
- f) Les gardiens auront droit aux vacances telles que prévus au paragraphe A, en plus de tenir compte du surplus d'heures régulières qu'ils effectuent à raison de 4, 6, 8 ou 10% selon le cas.
- g) La Compagnie et le comité du syndicat se réuniront dans la première semaine de décembre pour discuter des journées de congés pour la période du temps des Fêtes.

ARTICLE 13

- ANCIENNETÉ

- a) Aux fins d'interprétation de la présente convention collective: "ancienneté" ou "ancienneté d'usine" signifie la durée de services continu d'un employé depuis sa date d'embauche ou de transfert à un poste à l'intérieur de l'unité de négociation.
- b) Un employé sera considéré comme étant à l'essai et son nom ne sera pas ajouté à la liste d'ancienneté avant qu'il ait complété 60 jours d'emploi en deça d'une période de douze (12) mois en cours chez l'Employeur.
- A la fin de la période d'essai, son nom sera ajouté à la liste et son ancienneté sera rétroactive à la date de son embauche;
- Au cours de sa période d'essai, un employé ne pourra se prévaloir des dispositions de la procédure de griefs.
- c) L'Employeur affichera la liste d'ancienneté de l'usine des employés sur un tableau d'affichage dans les 30 jours de la signature de la présente convention et en transmettra deux copies au Syndicat.
- d) Dans les cas de promotion, de transfert, de rétrogradation, de mise à pied et de rappel au travail partiel, l'ancienneté est le facteur déterminant à condition que l'employé possède les qualifications requises pour faire le travail disponible. L'Employeur fournira une période d'essai de trois (3) jours à l'employé pour déterminer s'il peut acquérir les qualifications requises.
- e) L'employé perdra son ancienneté et son emploi, quelque soit la durée de son service, dans les circonstances suivantes:
- i) s'il quitte volontairement son emploi;
 - ii) s'il est congédié pour cause juste dans la mesure où son congédiement n'est pas modifié à la suite d'un grief;
 - iii) s'il est en mise à pied depuis plus de 24 mois, mais n'accumulera que 12 mois d'ancienneté;

- iv) s'il est absent en raison d'une maladie industrielle ou d'un accident de travail pour une période de plus de 24 mois;
 - v) si l'employé, après une mise à pied, ne se rapporte pas au travail dans les sept (7) jours ouvrables suivant un avis de rappel envoyé par l'Employeur, par courrier recommandé.
 - vi) s'il omet de se présenter au travail à l'expiration d'une période de suspension, sans raison valable;
 - vii) s'il est absent de son travail en raison d'une maladie autre qu'une maladie industrielle ou un accident de travail pour une période de plus de 12 mois;
 - viii) s'il est promu à un poste en dehors de l'unité de négociation depuis plus de 3 mois;
 - ix) s'il est absent pour maladie pour plus de 3 jours et n'est pas à même de produire, à son retour au travail, un certificat médical attestant de sa maladie;
- f) Les avis de postes vacants fournissant des occasions de promotions ou de transfert à des postes en permanence comportant un salaire supérieur ou encore à des postes considérés meilleurs, seront affichés au tableau d'affichage dans les 15 jours suivants afin que les candidats à ces postes puissent faire application.

Les employés qui désirent se porter candidat au nouveau poste ou au poste vacant devront, au cours des deux (2) jours ouvrables suivants, inscrire leurs noms sur cet avis:

Le poste sera ensuite octroyé à l'un des candidats dans les 4 jours ouvrables suivants, suivant les dispositions du paragraphe d) du présent article.

- g) A la demande du Syndicat, l'Employeur pourra accorder un congé sans solde jusqu'à un maximum de 2 salariés désignés par le Syndicat pour assister à un congrès, une session d'études ou une autre activité syndicale pour une durée qui ne pourra excéder 5 jours ouvrables.

La demande doit être faite par écrit et doit mentionner la date, la durée et le motif du congé. Elle doit de plus parvenir à l'Employeur au moins 5 jours ouvrables avant la date du départ prévu du salarié;

- h) L'Employeur accordera à l'employée enceinte un congé de maternité, sans solde et sans perte d'ancienneté et d'emploi, n'excédant pas 12 mois réparties au gré de celle-ci avant ou après la date prévue pour la naissance;

L'employée devra aviser l'Employeur de son intention de se prévaloir de la présente disposition par écrit, au moins trois semaines avant la date à laquelle elle entend prendre son congé de maternité.

- i) L'employé devra aviser l'Employeur de tout changement d'adresse.
- j) L'employé absent pour une période prolongée en raison d'une maladie ou d'un accident devra, à son retour au travail, présenter une attestation médicale certifiant qu'il est apte à reprendre le travail au moment de son retour au travail.
- k) L'Employeur pourra accorder une permission d'absence, sans solde à l'employé pour raisons personnelles, suite à la présentation d'une demande écrite indiquant les raisons de demander ce congé et que preuve soit faite de ces raisons. L'Employeur ne refusera pas déraisonnablement ces congés prenant en considération le fonctionnement de l'usine.

ARTICLE 14

-

TABLEAU D'AFFICHAGE

La compagnie fournira un tableau d'affichage qui sera installé dans l'usine à un endroit choisi de commun accord, pour la convenance du Syndicat dans l'affichage de ses avis d'activités syndicales. Ces avis devront être signés par les officiers autorisés du Syndicat local, et seront soumis à l'approbation de la Direction.

ARTICLE 15

SANTE ET SECURITE

L'Employeur devra prendre toutes les mesures raisonnables eu égard à la nature de ses opérations pour assurer la sécurité et la santé des employés, et le Comité du Syndicat aura le droit de faire des recommandations à la direction en ce qui concerne la sécurité et la santé des employés;

La Compagnie et le Syndicat reconnaissent leurs obligations mutuelles aux fins d'assister à la prévention, la correction, et l'élimination de toutes les pratiques qui peuvent constituer des risques à la santé et à la sécurité des employés, eu égard à la nature des activités de l'Employeur.

ARTICLE 16

- ALLOCATIONS MINIMUM

- a) Un employé qui se présente au travail pendant ses heures normales de travail et qui ne trouve pas d'ouvrage disponible pour des raisons sur lesquelles il n'exerce aucun contrôle, recevra huit (8) heures de salaire à son taux horaire régulier. Le présent paragraphe ne s'applique pas si l'employé a été avisé, la veille, de ne pas se présenter au travail.

- b) Tout employé appelé au travail après ses heures régulières, sera rémunéré au taux de temps et demi et se verra garantir un minimum de trois (3) heures de paye à son taux régulier, ou à temps et demi, temps travaillé, selon ce qui lui sera le plus favorable.

ARTICLE 17

- CONGES DANS LES CAS DE DEUIL

- a) L'employé pourra s'absenter quatre (4) journées cédulées avec paie à l'occasion du décès de son conjoint, son enfant.
- b) L'employé pourra s'absenter trois (3) journées cédulées de congé avec paie à l'occasion du décès de son père, de sa mère, de son frère, de sa soeur, de ses beaux parents, de son gendre, de sa bru, beau-frère, belle-soeur.
- c) L'employé pourra s'absenter une (1) journée cédulée de congé avec paie à l'occasion du décès de ses grand-parentes, de son oncle, de sa tante, de son neveu, de sa nièce.

ARTICLE 18

-

ASSURANCES

L'Employeur s'engage à maintenir et à défrayer les coûts des régimes collectifs d'assurance vie et d'assurance médicament en vigueur lors de la signature de la présente convention collective ou des régimes collectifs d'assurance vie ou d'assurance médicament équivalent à ceux-ci jusqu'à l'expiration de la présente convention collective.

L'Employeur s'engage à maintenir le régime collectif d'assurance salaire en vigueur et à compter du 1 avril 1985, toute augmentation de la prime liée au régime collectif d'assurance salaire sera assumé à cinquante (50) pourcent par l'Employeur et l'autre cinquante (50) pourcent de l'augmentation demeurera à la charge de l'employé.

L'adhésion de tous les employés aux régimes collectifs d'assurances ici prévus est obligatoire.

L'Employeur maintiendra le système actuel d'assurance jusqu'à ce qu'un nouveau plan soit approuvé par l'Employeur.

ARTICLE 19

- DISPOSITIONS DIVERSES

- a) Les employés seront payés par chèque chaque jeudi. Si le jeudi est un jour férié, la paie sera distribuée le mercredi.
- b) Toute erreur sur une paie sera corrigée aussi rapidement que possible, dès que l'erreur est rapportée à l'Employeur ou connue de celui-ci.
- c) L'Employeur versera, sur présentation de factures ou de pièces justificatives, une somme de \$50.00 par année par employé pour l'achat de chaussures de sécurité.
- d) L'Employeur fournira les gants de caoutchoucs, sarreau blanc et autre habit lorsque nécessaire.
- e) Lorsqu'un employé assiste comme juré, l'Employeur donnera à l'employé sa paie régulière et l'employé remboursera à la compagnie ce qu'il a reçu de la cour avec justification..
- f) Toute lettre d'entente signée entre les deux parties, en dehors de la présente convention collective, fera partie intégrante de la présente convention collective.

ARTICLE 20 - OCCUPATIONS ET SALAIRES

A)	<u>1 avril/85</u>	<u>1 avril/86</u>
<u>Description d'emploi</u>		
<u>Bureau</u>		
Secrétaire Senior	12.65	13.25
<u>Production Proteine</u>		
Chef d'équipe	12.65	13.25
Opérateurs	10.53	11.13
Assistant Opérateur	10.03	10.63
Resp. Presse	9.28	9.88
Journalier	9.03	9.63
<u>Production Synthétique et Livraison</u>		
Chef d'équipe	12.65	13.25
Opérateurs	10.53	11.13
Assistant Opérateur	10.03	10.63
Journaliers	9.03	9.63
<u>Maintenance</u>		
Opérateur Spécialisé	10.68	11.28
<u>Surveillance</u>		
Gardien (Classe 4)	9.43	10.03
Gardiens	9.03	9.63
<u>Laboratoire</u>		
Technologue I	9.83	10.43
Technologue II	10.83	11.43
Technicien III	11.40	12.00

B) Prime du Soir et de Nuit

Une prime égale à quatre (4) pourcent du taux régulier d'un employé sera versée à cet effet à tout employé lorsqu'il sera affecté à une équipe de travail pour les quarts de 16:00 heures à 24:00 heures ou de 0:00 heures à 8:00 heures.

La dite prime ne sera pas ajoutée au taux horaire régulier de l'employé aux fins du calcul du taux horaire majoré.

Les gardiens réguliers ne peuvent bénéficier de la dite prime.

C) Prime de Surveillance des Chaudières

L'employé affecté à la surveillance des chaudières recevra une prime de \$1.75/heure en sus de son taux horaire régulier prévu à l'article 20 (A) de la présente convention collective pour un maximum de huit (8) heures par jour.

La dite prime sera ajoutée au taux horaire régulier de l'employé aux fins du calcul du taux horaire majoré lorsqu'il sera affecté spécifiquement aux chaudières.

ARTICLE 21

- FERMETURE

- a) A l'occasion d'une mise à pied de plus de 6 mois et si aucun autre emploi disponible est offert au(x) dit(s) employé(s), l'Employeur avisera les employés réguliers selon les dispositions qui suivent:
- i) l'employé ayant moins d'un an de service continu aura droit à un préavis d'une semaine de travail;
 - ii) l'employé ayant 1 an mais moins de 5 ans de service continu aura droit à un préavis de deux semaines;
 - iii) l'employé ayant 5 ans mais moins de 10 ans de service continu aura droit à un préavis de quatre semaines.
 - iv) l'employé ayant 10 ans ou plus de service continu aura droit à un préavis de huit semaines;

A défaut de préavis, l'Employeur versera une indemnité compensatrice égale à celle du préavis, si ledit préavis n'a pas été donné.

- b) Si pour des raisons d'ordre technologique ou économique, l'Employeur prévoit devoir faire un licenciement collectif de tous les employés de son établissement, il devra en donner avis aux employés dans les deux mois précédents. Si un cas de force majeure ou d'événement imprévu empêche l'Employeur de respecter les délais ci-dessus, il doit en aviser les employés aussitôt qu'il est en mesure de le faire.

ARTICLE 22

- DISPOSITIONS FINALES ET DUREE DE
LA CONVENTION COLLECTIVE

- a) Le Syndicat, ses représentants, ses délégués et les employés s'engagent à ne pas ordonner, encourager, ou appuyer de quelque façon que cela soit, toute grève, toute interruption ou tout ralentissement de travail au cours de la présente convention collective.
- b) L'Employeur s'engage à ne pas faire de "lock-out" au cours de la durée de la présente convention collective.
- c) A la demande de l'une ou l'autre des parties, les négociations en vue du renouvellement de la présente convention collective pourront débuter dans les 90 jours précédant sa date d'expiration.
- d) Si une entente n'est pas conclue à l'expiration de la présente convention collective et que les négociations se continuent, les conditions de travail contenus dans la présente convention continuent de s'appliquer jusqu'à ce que l'une ou l'autre des parties exerce son droit de grève ou de "lock-out", ou jusqu'à la signature de la nouvelle convention.
- e) La présente convention collective entrera en vigueur à compter de sa signature et le demeurera jusqu'au 31 mars 1987.

EN FOI DE QUOI, les parties par l'entremise de leur représentants autorisés ont signé la présente convention.

Partie Syndicale

Pierre Collin

Pierre Collin

Jacques Thibaudeau

Jacques Thibaudeau

Andrée Labrosse-Guindon

Andrée Labrosse-Guindon

Partie Patronale

N.E. Cundasawmy

N.E. Cundasawmy

le 4 juin 1985