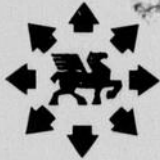


04575-7

3110

C.A.E.	3110	NO.CONV.	45757
AFFIL.	6	NB.EMPL.	114
EMP.COUV.	0	ET.GEOG.	3431 40
PERS.VIS.	7	NO.ACC.	Q15178001
DATE ENR.	831020		



MESSAGERIE

SERVICE COURIER

C.P. 141, ÎLE DES SOEURS, MONTRÉAL, QUÉ. H3E 1J8

UN NOM QUI DIT TOUT — ONE WORD SAYS IT ALL

679-5951

24481

JR D	M	AN YR
26	5	83

IMPORTANT
READ CONDITIONS ON BACK
LIRE LES CONDITIONS AU VERSO

EXPÉDITEUR	<input type="checkbox"/> C.F.C.	NO DE COLIS NO OF PARCELS 1	FRAIS DE TRANSPORT TRANSPORT FEE	
	3689 St Hubert	PESANTEUR WEIGHT	FRAIS DE PESANTEUR WEIGHT CHARGE	
	Montreal	DURÉE D'ATTENTE WAITING TIME	DURÉE D'ATTENTE WAITING TIME	
	SIGNATURE X C. Lepere	HEURES HOURS	RETURN RETOURNE	
CONSIGNATAIRE	<input type="checkbox"/> Ministère du Travail	REMARQUES - REMARKS	MISC.	
	255 est Crémazie		TOTAL	
	Montreal			
SIGNATURE X		CHARGE <input type="checkbox"/>	COURIER COURRIER	
		COMPTANT/CASH <input type="checkbox"/>	101	

DÉPÔT

04575-71
Dépôt N°: 8 3 0 7 0 3 7

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

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		Q 15178-01
Date	Signature 83-05-25	Reception 83-05-26	Durée	Du 83-04-20	Au 85-04-20	Nombre de salariés régis par la convention collective 114

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Syndicat des salariés de Ventilateur Victoria (CSN) 100 est, Boul. Jutras Victoriaville, Qc G6P 4L5 Att: M. C. Lépine	<input type="checkbox"/> Déposant Ventilateur Victoria Ltée 400, Boul. Bonaventure Victoriaville, Qc G6P 6S4

Unité de négociation

Région	04-01	Activité	3150-5	Affiliation	CSN (1)
--------	--------------	----------	---------------	-------------	----------------

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné
 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11
 Voir au verso pour les codes →

Remarques

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Thérèse Demelo</i>	83-07-05

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

4575-7

'83 MAI 26 13 32

mh

C O N V E N T I O N C O L L E C T I V E

PAR MESSAGER

D E

T R A V A I L

I N T E R V E N U E

E N T R E : VENTILATEUR VICTORIA LIMITEE

PARTIE DE PREMIERE PART

Ci-après appelé:

"LA COMPAGNIE" ET/OU "L'EMPLOYEUR"

E T : SYNDICAT DES SALARIES DE
VENTILATEUR VICTORIA (CSN)

PARTIE DE SECONDE PART

Ci-après appelé:

"LE SYNDICAT"

TABLE DES MATIERES

ARTICLES:

PAGES:

1	Reconnaissance et juridiction	2
2	But de la convention	3
3	Coopération	3
4	Droits mutuels	4
5	Grève et lock-out	4
6	Salaires	4
7	Heures régulières de travail	7
8	Temps supplémentaire	9
9	Jours fériés et payés	12
10	Vacances	14
11	Ancienneté	16
12	Paie	22
13	Atelier syndical	23
14	Assurance-groupe	23
15	Représentation syndicale	25
16	Représentant extérieur	26
17	Affichage d'avis	26
18	Outils	27
19	Congédiement et suspension	27
20	Procédure de règlement de griefs	28
21	Arbitrage	29
22	Congés sociaux	30
23	Sécurité, santé et bien-être	30
24	Ancienneté de vacances	37
25	Régime enregistré d'épargne retraite	37
26	Allocation de dépenses pour travail à l'extérieur	37
27	Durée de la convention	39
	Annexe "A" - Echelle des salaires	40
	Annexe "B" - Liste d'ancienneté	42

ARTICLE 1

RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

1.01

Cette convention collective, ci-après appelée "convention" s'applique à tous les salariés de l'usine de l'Employeur, exception faite des contremaîtres proprement dits et des employés de bureau.

1.02

L'Employeur reconnaît que le Syndicat est la seule association ouvrière autorisée à négocier avec lui au nom des salariés affectés par la convention, pour tout ce qui regarde les salaires et autres conditions de travail.

1.03

a)

Aucun salarié hors de l'unité d'accréditation ne peut exécuter du travail qui est normalement exécuté par des salariés assujettis à la présente convention collective. Cependant, les contremaîtres et le président de la Compagnie pourront accomplir du travail, dans les cas d'entraînement, de vérification et d'urgence. De plus, les ingénieurs, les dessinateurs et les techniciens de la Compagnie pourront à l'occasion aider lors des travaux d'expérimentation. Par expérimentation, on entend les opérations reliées à la vérification et l'observation de produits nouveaux et existants ainsi que les essais relatifs à leur comportement.

b)

En ce qui concerne le travail qui est normalement exécuté ou peut le devenir, par des salariés couverts par le certificat d'accréditation, l'Employeur s'engage à ne pas confier à sous-contrat du travail qui aurait pour effet de causer une rétrogradation, une mise à pied ou d'empêcher le rappel au travail d'un ou plusieurs salariés couverts par le certificat d'accréditation.

i)

Cette clause n'a pas pour effet d'empêcher l'Employeur de vendre ses produits sans en faire l'installation selon le choix du client tel que cela se passe actuellement.

ii)

Dans le cas de grief, la Compagnie a le fardeau de preuve. Et si ^{l'arbitre Sm} celui-ci donne raison au Syndicat, celui-ci a autorité pour ordonner toute compensation justifiée par sa décision.

ARTICLE 2 BUT DE LA CONVENTION

2.01 Le but de la convention est de faciliter dans un climat d'équité et de considération le règlement des problèmes qui peuvent surgir entre l'Employeur, les salariés et le Syndicat.

ARTICLE 3 COOPERATION

3.01 L'Employeur s'engage à traiter ses salariés avec considération et ceux-ci s'engagent à fournir un travail loyal et honnête.

3.02 Rien dans cette convention ne doit être interprété comme une renonciation à aucun droit ou obligation de la part de l'Employeur, des salariés ou du Syndicat, en vertu d'aucune loi présente ou future, fédérale ou provinciale.

3.03 L'Employeur et le Syndicat n'exerce aucune discrimination à l'endroit d'un salarié.

3.04 Le Français sera la langue de travail. Aucun salarié ne subira de préjudice du fait qu'il ne parle pas une autre langue que le Français.

De plus, les plans de travail préparés par l'Employeur et les communications se feront en français.

Cependant, pour les camionneurs et les camionneurs-installateurs, la pratique du passé servira de guide pour l'application de ce paragraphe.

ARTICLE 4 DROITS MUTUELS

- 4.01 Le Syndicat reconnaît à l'Employeur le droit:
- a) de gérer l'usine et d'en diriger les opérations;
 - b) de faire et d'appliquer des règlements raisonnables;
 - c) d'embaucher et diriger la main d'oeuvre.

Dans l'exercice de ses droits, l'Employeur devra se conformer aux dispositions de la convention.

- 4.02 Nonobstant le paragraphe 4.01, si des problèmes non couverts par la présente convention surviennent pendant la durée de ladite convention, l'Employeur et le Syndicat devront discuter et feront tous les efforts possibles pour arriver à une entente.

ARTICLE 5 GREVE ET LOCK-OUT

- 5.01 L'Employeur et le Syndicat s'engagent, pour la durée de la convention, à ne pas recourir à aucune grève ou lock-out.

- 5.02 Lorsqu'un salarié refuse de pénétrer dans la propriété d'un autre employeur qui est impliqué dans un différend ouvrier et qu'il existe une ligne de piquetage, ceci ne peut être considéré comme une violation de la présente convention et ne peut entraîner aucun congédiement ou mesure disciplinaire.

ARTICLE 6 SALAIRES

- 6.01 Tout salarié aura droit, selon sa tâche et sa classification, au taux de salaire prévu à la cédule des Salaires Horaires, Annexe "A" qui fait partie intégrante de cette convention.

- 6.02 Le salarié muté, en vertu de l'article 11.09 sur une autre tâche qui comporte un salaire supérieur, recevra le même salaire pendant la période d'essai.

6.02 (suite) Dès que la période d'essai sera terminée, le salarié recevra au moins le taux de salaire qui se rapproche le plus de celui qu'il avait au moment de sa mutation et qui constitue une augmentation de salaire. Le salaire qui sera attribué déterminera le temps fait dans cette tâche et le taux de salaire augmentera, par la suite, selon la progression établie. Le salarié pourra sauter des échelons dans la progression établie, s'il remplit la tâche d'une façon satisfaisante.

6.03 Le salarié muté, en vertu de l'article 11.09, sur une autre tâche qui comporte un salaire égal ou inférieur recevra le même salaire pendant la période d'essai. Dès que la période d'essai est terminée, le salarié muté, à sa propre demande, reçoit le salaire prévu selon sa nouvelle classification établie selon son ancienneté. Cependant, tout salarié muté avant l'entrée en vigueur de la présente convention, continue de recevoir le même salaire si le taux de salaire de la tâche est égal au taux de la tâche qu'il accomplissait avant sa mutation ou si le taux de salaire de la tâche est inférieur au taux de la tâche qu'il accomplissait avant sa mutation. Dans ce dernier cas, le salarié muté ne pourra recevoir un taux supérieur au taux maximum prévu pour cette tâche.

6.04 A l'exception de ce qui est prévu à 6.03, aucun salarié ne verra son taux de salaire réduit pour quelque raison que ce soit, pendant la durée de la présente convention.

6.05 La formule d'indexation suivante s'appliquera suivant les modalités ci-après convenues et ce à compter du 1er juin 1983 jusqu'à la date du 1er mars 1985.

- a) Une cent (\$0.01) l'heure pour chaque 3/10 de point d'augmentation selon l'indice des prix à la consommation publié par Statistique Canada, et la formule s'appliquera aux dates suivantes:
1er juin 1983, 1er septembre 1983,
1er décembre 1983, 1er mars 1984, 1er juin 1984,
1er septembre 1984, 1er décembre 1984, 1er mars 1985.
- b) La révision de l'indexation se fera trimestrielle-
ment et l'Annexe "A" sera modifiée en même temps.

6.05 (suite)

- c) Le premier paiement horaire résultant du calcul de la différence entre le nombre indice publié par Statistique Canada couvrant la période se terminant le 29 février 1983 et celui couvrant la période se terminant le 31 mai 1983 s'effectuera à compter du premier dimanche de juin 1983.
- d) Pour chaque trimestre subséquent, les paiements horaires résultant du calcul de la différence entre le nombre indice publié par Statistique Canada couvrant lesdites périodes s'effectueront le premier dimanche du mois des dates prévues au paragraphe a) ci-dessus.
- e) Sur tous les paiements ci-dessus indiqués, s'il y a des fractions de cent résultant du calcul de la formule prévue ci-dessus, la fraction sera complétée si celle-ci est de 5/10 de cent et plus.
- f) L'intégration au taux de salaire des montants résultant de l'indexation se fera à chaque révision trimestrielle.
- g) L'échelle des salaires qui apparaît à l'Annexe "A" ne comprend ni les indexations du 1er juin 1983, 1er septembre 1983, 1er décembre 1983, 1er mars 1984, 1er juin 1984, 1er septembre 1984, 1er décembre 1984, 1er mars 1985.

Les salaires résultant de ces révisions seront intégrés à ladite échelle au fur et à mesure qu'ils seront applicables.
- h) Le calcul de l'indexation dépend de la disponibilité de l'indice des prix à la consommation officiel mensuel de Statistique Canada dans sa présente forme et selon sa base actuelle 1971 = 100. Dans l'éventualité où la forme ou la base de l'indice serait changée, les parties devront essayer de modifier cette section, ou, si elles ne peuvent s'entendre, demander à Statistique Canada de fournir une correction ou un amendement approprié qui deviendra applicable à compter de la date d'ajustement appropriée.

ARTICLE 7. HEURES REGULIERES DE TRAVAIL

7.01 a) La semaine normale de travail pour tous les salariés est de quarante (40) heures par semaine.

b) A compter du 20 avril 1984, la semaine normale de travail pour tous les salariés est de trente-neuf (39) heures par semaine. La réduction d'une (1) heure par semaine est compensée à vingt-cinq pour cent (25%).

7.02 La répartition des heures de travail pour la semaine normale de travail est la suivante:

a) Pour les employés de l'équipe de jour:
du lundi au vendredi inclusivement de 8:00 heures à 12:00 heures et de 13:00 heures à 17:00 heures.

Une (1) heure est allouée pour le repas du midi entre 12:00 heures et 13:00 heures.

b) Pour les employés de la deuxième équipe:
Du lundi au jeudi de 17:00 heures à 2:00 heures a.m.
Une demi-heure ($\frac{1}{2}$) est allouée pour le repas entre 22:00 heures et 22:30 heures.

Le vendredi: de 17:00 heures à 23:00 heures.
Une demi-heure ($\frac{1}{2}$) est allouée de 20:00 heures à 20:30 heures pour le repas, ladite période tenant lieu des deux pauses café. Il est entendu que cette demi-heure est payée.

c) Une troisième équipe de travail ne pourra être mise sur pied qu'après entente écrite entre les parties.

d) A compter du 20 avril 1984, la répartition des heures de travail pour la semaine normale de travail est la suivante:

Pour les employés de l'équipe de jour:
Du lundi au jeudi de 08:00 heures à midi et de 13:00 heures à 17:00 heures.

Le vendredi: de 08:00 heures à midi et de 13:00 heures à 16:00 heures. Une (1) heure est allouée pour le repas du midi entre 12:00 heures et 13:00 heures.

7.02

d) Pour les employés de la deuxième équipe:

Du lundi au jeudi de 17:00 heures à 02:00 heures a.m. Une demi-heure ($\frac{1}{2}$) est allouée pour le repas entre 22:00 heures et 22:30 heures.

Le vendredi: de 17:00 heures à 22:00 heures Une demi-heure ($\frac{1}{2}$) est allouée pour le repas entre 20:00 heures et 20:30 heures. Ladite période tenant lieu des deux (2) pauses-café, il est entendu que de cette demi-heure ($\frac{1}{2}$) est payée.

e) Une troisième équipe de travail ne pourra être mise sur pied qu'après entente écrite entre les parties.

7.03

Un signal de trois (3) minutes sera donné avant la période des repas et avant la fin des équipes et les salariés pourront quitter leur poste de travail dès que le signal sera donné et ils pourront poinçonner leur carte.

7.04

a) Les salariés auront droit à deux périodes de repos intercalaires de quinze (15) minutes chacune, la première située dans le milieu de la première demie de la journée de travail et la deuxième période située dans le milieu de la deuxième demie de la journée de travail; un signal est donné au début de la période et un autre signal est donné à la fin de ladite période de repos.

b) A compter du 20 avril 1984, la pause-café du vendredi après-midi ne s'applique pas.

7.05

Les travailleurs de la deuxième équipe recevront une prime de \$0.35 l'heure, laquelle prime sera portée à \$0.40 l'heure à compter du 20 avril 1981. Cette prime est ajoutée à leur salaire.

7.06

Les salariés auront droit de fumer sur les propriétés de l'Employeur, sauf dans l'atelier de peinture.

7.07

Les assignations de l'équipe de jour à la deuxième et/ou troisième équipe, s'il y a lieu, seront effectuées de la façon suivante:

7.07

- 1.- Les salariés qui acceptent volontairement de travailler sur la deuxième équipe ou la troisième équipe, s'il y a lieu, seront assignés à l'équipe de leur choix;
- 2.- Pour compléter la deuxième équipe et/ou la troisième équipe, s'il y a lieu, les assignations se feront dans l'ordre inverse à l'ancienneté, les moins anciens étant assignés les premiers;
- 3.- Les assignations d'une équipe à une autre équipe se feront au début de la semaine et les salariés qui seront assignés sur un autre horaire de travail devront en être avisés par affichage au plus tard le jeudi avant leur changement d'équipe.

ARTICLE 8 TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 8.01 a) Tout salarié requis de travailler en dehors des heures régulières de sa journée de travail, tel que stipulé à l'article 7, recevra temps et demi pour tel travail fait en surplus.
- b) Tout employé qui bénéficie d'une prime et qui exécute du temps supplémentaire, continue de recevoir la même prime qu'en temps régulier pour chaque heure effectuée en temps supplémentaire.
- 8.02 Tout salarié qui travaille le dimanche sera payé temps double.
- 8.03 Tout salarié aura droit à une rémunération minimum de trois (3) heures de salaire à taux et demi pour tout travail exécuté et demandé en dehors des heures régulières de travail.

Toutefois, les salariés à qui l'on demande de poursuivre leur travail en dehors des heures régulières de façon continue avec les heures régulières, n'auront pas droit à une telle rémunération minimum.

- 8.04
- a) Le travail supplémentaire est exécuté par les salariés qui accomplissent normalement le travail pour lequel le temps supplémentaire est requis, en accordant la préférence au salarié qui a débuté le travail concerné. Cependant, si le travail peut être exécuté indifféremment par plusieurs salariés d'une même tâche, la distribution doit se faire par rotation et à tour de rôle parmi les salariés de la tâche.
 - b) Le salarié à qui l'on offre du temps supplémentaire et qui refuse passe son tour dans le système de rotation.
 - c) Si aucun salarié de la tâche accepte de faire du temps supplémentaire ou que le nombre de salariés est insuffisant, le temps supplémentaire doit être offert aux autres salariés en commençant par les plus anciens.
 - d) Aux fins de distribution du temps supplémentaire par rotation à l'intérieur d'une même tâche, le contremaître doit garder à jour une liste sur laquelle les informations suivantes sont inscrites: la tâche, le nom du salarié, la date du refus ou de l'exécution du temps supplémentaire. Une copie de cette liste est affichée à chaque semaine au tableau réservé à cette fin avec copie au Syndicat.
 - e) Le dossier de travail supplémentaire ne doit en aucun temps servir de prétexte à l'exercice de pression à l'endroit des salariés qui refusent d'exécuter du temps supplémentaire.
 - f) Le temps supplémentaire est fait sur une base volontaire.

8.05

Si un salarié d'usine est requis de travailler une demi-heure ($\frac{1}{2}$) et plus durant l'heure du repas du midi ou une heure et demie ($1\frac{1}{2}$) et plus continue, après sa journée régulière de travail, l'Employeur lui paie un montant d'allocation de repas, sur la base établie à 26.03.

8:06

- a) Le salarié qui exécute du temps supplémentaire a le choix soit, d'être rémunéré pour l'exécution de surtemps de la façon prévue dans les articles précédents ou d'accumuler le surtemps et le reprendre en journées de congés équivalentes à celle de la rémunération de surtemps.
- b) Dans l'application du paragraphe précédent, le salarié indique à la Compagnie son choix soit au début de chaque année ou lors de son retour au travail:
- d'être rémunéré lors de l'exécution du surtemps;
 - ou
 - de reprendre son surtemps en journées de congés.
- c) Le salarié peut, au début de chaque semaine, soit le lundi, modifier son choix de rémunération ou en vertu du sous-paragraphe b) pour le temps supplémentaire exécuté la semaine précédente.
- d) Le salarié doit prendre les congés ainsi accumulés en période de cinq (5) jours consécutifs du lundi au vendredi d'une même semaine entre le 1er septembre d'une année et le 25 avril de l'année en cours. Il doit alors aviser la Compagnie cinq (5) jours à l'avance. *SM*
- e) Dans l'éventualité où le salarié n'a pas accumulé le nombre d'heures suffisant pour lui permettre de prendre cinq (5) jours consécutifs dans une période de quatre (4) mois, celui-ci a droit de prendre ses journées de congés auxquelles il a droit après entente avec l'Employeur.
-
-

ARTICLE 9

JOURS FERIES ET PAYES

9.01

Les jours suivants sont des jours fériés et payés quel que soit le jour de la semaine avec lequel ils coïncident:

Le Vendredi Saint;
Le Lundi de Pâques;
Le premier mai;
La Fête de Dollard;
La Saint-Jean-Baptiste;
La Confédération;
La Fête du Travail;
L'Action de Grâces;

Les jours fériés énumérés ci-dessus pourront être reportés, après entente. Advenant qu'un de ces jours tombe un samedi ou un dimanche, il sera reporté à un autre jour après entente, et à défaut d'entente, il sera reporté au premier jour ouvrable suivant.

De plus, l'usine sera fermée entre la date du 24 décembre et celle du 2 janvier inclusivement et les jours suivants seront considérés comme des jours fériés et payés aux dates suivantes:

- 1) lors de la fermeture de 1983-1984, les dates sont les suivantes: les 26, 27, 28, 29 et 30 décembre 1983 et le 2 janvier 1984;
- 2) lors de la fermeture de 1984-1985, les dates sont les suivantes: les 24, 25, 26, 27, 28 et 31 décembre 1984 et les 1 et 2 janvier 1985;

Tout salarié recevra pour chaque jour férié susmentionné une somme égale à son gain pour cette journée régulière de travail, dépendamment du jour de la semaine où ce jour coïncidera, comprenant les primes.

9.02

Pour avoir droit à la paie des jours fériés mentionnés au paragraphe 9.01, un salarié devra avoir été présent au travail, la veille ou le dernier jour ouvrable précédent immédiatement le jour férié, de même que le jour ou le prochain jour ouvrable suivant immédiatement le jour férié, à moins qu'il n'ait été incapable de travailler pour un des motifs suivants:

- absence avec permission, raison majeure, mise à pied depuis moins de trois (3) mois dans le cas d'un employé ayant plus d'un (1) an d'ancienneté, maladie ou accident; dans le cas de maladie ou d'accident, l'Employeur pourra exiger un certificat de médecin.

Dans l'application de ce paragraphe, l'Employeur ne pourra retrancher le paiement de plus d'un (1) jour férié quand ceux-ci se succèdent.

9.03

Le salarié qui travaille un des jours fériés énumérés au paragraphe 9.01 sera payé temps double pour toutes les heures travaillées en plus du paiement pour le jour férié.

9.04

Les jours fériés seront d'une équipe à l'autre, c'est-à-dire que l'équipe de nuit doit terminer sa journée au taux régulier à moins d'entente contraire entre les deux parties.

9.05

A l'exception du jour de Noël, du 26 décembre, du Jour de l'An, du 2 janvier, de la Saint-Jean-Baptiste et de la Fête du Travail, il est entendu que les autres jours fériés prévus à la clause 9.01 seront payés au salarié qui est à l'emploi de la Compagnie depuis au moins trente (30) jours

9.06

Dans le cas où un salarié est en mise à pied ou en absence pour cause de maladie ou accident, les jours fériés et payés auxquels il a droit, lui sont payés à raison d'un (1) jour par semaine si le salarié le désire.

ARTICLE 10

VACANCES

10.01

Tous les salariés couverts par la présente convention auront droit à des vacances basées sur des années d'ancienneté qu'ils auront au premier (1er) mai de chaque année, de la façon suivante. Le salarié qui célèbre son anniversaire d'embauche entre le 1er mai et le 31 juillet inclusivement de l'année en cours, est considéré comme embauché au 1er mai de ladite année pour les fins de calcul de sa paie de vacances et la durée de telles vacances.

A)

DUREE D'EMPLOI NOMBRE DE JOURS OUVRABLES REMUNERATION

moins d'un an: un (1) jour par mois
jusqu'à un maximum de 4%
dix (10) jours ouvrables:

de un (1) an à
trois (3) ans: quinze (15) jours ouvrables: 6%

de trois (3) ans
à six (6) ans: quinze (15) jours ouvrables: 7½%

de six (6) ans
à dix (10) ans: quinze (15) jours ouvrables: 8½%

de dix (10) ans
et plus: vingt (20) jours ouvrables: 9½%

La rémunération pour ces jours de vacances sera basée sur le gain brut gagné durant les douze (12) mois précédant le premier (1er) mai de chaque année.

10.02

L'Employeur affichera avant le premier (1er) mai, les dates auxquelles les salariés prendront leurs vacances annuelles. Avant le premier (1er) mai, les parties tenteront de s'entendre sur les dates de la période de vacances annuelles. A défaut d'entente, la période de vacances annuelles sera celle des deux dernières semaines complètes de juillet.

Pour les équipes travaillant à l'extérieur, une première équipe commencera sa période de vacances une semaine avant la période de vacances annuelles, et l'autre équipe commencera sa période de vacances une semaine après le début de la même période. A défaut d'entente entre les parties concernées, l'on procèdera par ordre d'ancienneté.

La troisième semaine de vacances pourra être prise en tout temps au choix du salarié, en autant que pas plus d'un salarié dans chacune des classifications prévue à l'Annexe "A" ne s'absente en même temps.

La cédule établissant le choix des vacances ci-dessus devra être complétée avant le premier mai de chaque année et la préférence en cas d'égalité de choix, sera accordée au salarié ayant le plus d'ancienneté dans chacune des classifications; si ce dernier a indiqué son choix avant la date du premier (1er) mai.

Les parties tenteront de s'entendre afin de permettre au salarié de prendre ses vacances de façon consécutive, s'il le désire, tout en permettant à la Compagnie de continuer ses opérations.

La quatrième semaine de vacances est établie après entente entre l'Employeur et le salarié et à défaut d'entente, à une date fixée par le salarié entre le vingt (20) décembre et le trente (30) avril de chaque année.

10.03

Tout salarié laissant son emploi ou qui est congédié pour cause et qui n'a pas bénéficié de ses vacances, recevra une allocation correspondante à la somme qu'il aurait reçue s'il avait pris ses vacances à ce moment.

10.04

Avant son départ pour les vacances, un salarié a droit de recevoir toute l'indemnité à laquelle il a droit, suivant son ancienneté et suivant le pourcentage établi à 10.01.

Si le salarié prend ses vacances en plusieurs périodes, il peut, à son choix et pouvu qu'il en avise la Compagnie au plus tard le premier (1er) juin, répartir sa paie de vacances en proportion du nombre de jours auxquels il a droit (minimum de cinq (5) jours ouvrables consécutifs à chaque période).

Le salarié qui est mis à pied recevra au commencement de la période de vacances annuelles l'indemnité de vacances à laquelle il a droit.

10.05

Tout travail exécuté pendant la période de vacances annuelles ou pendant la période de vacances du salarié sera considéré comme temps supplémentaire et rémunéré comme tel. Toutefois, cette clause ne s'applique pas au salarié qui n'a pas droit à la période complète de vacances, ou encore au salarié qui, après entente avec l'Employeur, a reporté ses vacances à une autre date.

10.06

Toute période de mise à pied ou de maladie pourra, selon le désir du salarié, être considérée comme période de vacances.

10.07

Les déductions d'impôt sur la paie de vacances seront faites sur la base hebdomadaire.

ARTICLE 11

ANCIENNETE

11.01

a)

L'Ancienneté est désignée par la date d'embauchage d'un salarié ou de réembauchage d'un ancien salarié qui n'a pas de droit d'ancienneté au moment de son réembauchage.

b)

Pour le cas où deux salariés ou plus entrent à l'emploi de la Compagnie le même jour, le premier salarié embauché aura priorité d'ancienneté et dans ce cas, l'Employeur transmet au Syndicat un exemplaire du document d'embauchage indiquant la priorité d'ancienneté, le tout tel que pratiqué actuellement.

11.02

L'ancienneté s'acquiert après une période de quarante-cinq (45) jours ouvrables consécutifs au service de l'Employeur ou après une période de soixante (60) jours ouvrables cumulatifs au service de l'Employeur, pendant une période de douze (12) mois. Pendant cette période d'essai, un salarié pourra être mis à pied ou congédié sans qu'il puisse invoquer son droit d'ancienneté. Après cette période d'essai, l'ancienneté du salarié sera rétroactive à la date d'embauchage si l'ancienneté a été acquise par quarante-cinq (45) jours ouvrables consécutifs ou à la date du dernier réembauchage, si l'ancienneté a été acquise par soixante (60) jours ouvrables cumulatifs dans une période de douze (12) mois.

Tout salarié qui a complété quinze (15) jours ouvrables et plus au service de l'Employeur et qui subit un accident de travail durant sa période d'essai sera réembauché, afin de lui permettre de poursuivre la période requise pour acquérir son ancienneté. L'Employeur devra prendre sa décision de le confirmer dans son emploi dans la dernière semaine de ladite période; le calcul des jours relativement à cette dernière période se fait sur la base de jours consécutifs.

Le paragraphe ci-dessus ne s'applique pas si le salarié s'absente du travail à cause d'un accident de travail, pour une période de plus de six (6) mois.

11.03

L'ancienneté d'un salarié s'accumule sauf dans les cas suivants où elle se perd:

- a) départ volontaire;
- b) congédiement pour cause juste et suffisante;
- c) mise à pied excédant une fois et demie ($1\frac{1}{2}$) la période d'ancienneté du salarié ayant acquis son ancienneté, si ledit salarié a moins de quatre (4) mois d'ancienneté au service de la Compagnie;

mise à pied de douze (12) mois et plus, si le salarié a plus de quatre (4) mois d'ancienneté au service de la Compagnie et moins de douze (12) mois d'ancienneté.

11.03
(suite)

c)

mise à pied excédant sa période d'ancienneté, jusqu'à un maximum de trente (30) mois si le salarié a plus de douze (12) mois d'ancienneté.

d) à moins de raisons incontrôlables, si l'employé ne prévient la Compagnie dans les cinq (5) jours ouvrables, de son intention de revenir au travail suivant l'envoi d'un avis à l'employé, par lettre enregistrée à la dernière adresse connue de l'employé, l'avisant d'un rappel au travail.

L'employé pourra refuser le rappel au travail sans perdre son droit d'ancienneté, dans les cas suivants:

- si ce rappel est pour une période jugée par la Compagnie de moins de deux (2) mois, sans préjudice, cependant pour la Compagnie, à cause de ce jugement d'appréciation;
- si le travail ainsi offert n'est pas celui normalement effectué par l'employé en cause, au moment de son départ.

e) Après une absence pour maladie ou accident, autre qu'un accident de travail survenu sur les lieux de son travail, excédant une période égale à une fois et demie (1½) l'ancienneté que le salarié avait au moment de son départ pour maladie ou accident, si l'ancienneté du salarié est de moins de quatre (4) mois.

Après une absence pour maladie ou accident, autre qu'un accident de travail survenu sur les lieux de travail, excédant une période de douze (12) mois, si le salarié avait une ancienneté d'au moins quatre (4) mois mais d'au plus douze (12) mois au moment de son départ pour maladie ou accident.

Après une absence pour maladie ou accident, autre qu'un accident de travail survenu sur les lieux de son travail, excédant une période égale à l'ancienneté qu'il avait au moment de son départ pour maladie ou accident, avec un maximum de trente (30) mois si le salarié avait plus de douze (12) mois d'ancienneté au service de la Compagnie.

11.03 (suite) f) Dans le cas d'une maladie industrielle ou d'un accident de travail, l'ancienneté s'accumule pour la durée de l'absence.

11.04 L'Employeur fournira au Syndicat à la signature de la convention collective une liste de tous les salariés régis par la présente convention, contenant les nom, prénom, l'adresse, l'ancienneté, la classification de tâche et le taux de salaire payé. Cette liste devra être affichée dans l'usine par l'Employeur au plus tard quinze (15) jours après l'entrée en vigueur de cette convention. Elle demeurera affichée pendant toute la durée de la convention et sera révisée à tous les six (6) mois par l'Employeur. A chaque occasion, l'Employeur fournira au Syndicat un avis écrit de tout changement affectant le statut d'emploi de tout salarié régi par cette convention.

L'Employeur avisera le Syndicat au fur et à mesure de l'embauchage des nouveaux salariés et de leur statut d'emploi.

La liste d'ancienneté à la date de la signature de la présente convention constitue l'Annexe "B".

11.05 Dans tous les cas de promotion et de rappel, le salarié ayant le plus d'ancienneté aura la priorité pourvu qu'il puisse accomplir les exigences normales de la tâche ou de la classification. Dans tous les cas de mise à pied, on procédera dans l'ordre inverse. Dans tous les cas mentionnés à ce paragraphe, le salarié aura droit à une période d'essai de quinze (15) jours ouvrables. Après cette période d'essai, c'est à l'Employeur qu'incombera la preuve qu'un salarié ne peut accomplir les exigences normales de la tâche ou de la classification.

11.06 Le rappel au travail s'effectuera le lundi ou le mardi matin au plus tard et les mises à pied s'effectueront toujours le vendredi, sauf en cas de force majeure (act of god).

Tout salarié est avisé de sa mise à pied cinq (5) jours ouvrables avant qu'elle ne se produise et le Syndicat est avisé au même moment.

11.06 (suite)

Dans le cas de manque de matériel, l'avis de mise à pied sera donné dans un délai de trois (3) jours ouvrables.

Le salarié sera payé à son salaire régulier pour chaque jour pour lequel il n'y a pas eu d'avis, en conformité avec cette clause.

Dans le cas d'un employé qui remplace un autre employé déjà absent à cause de maladie ou accident, lorsque ce dernier n'aura pas prévenu la Compagnie de son retour au travail, au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance, l'Employeur devra donner à l'employé mis à pied un avis d'un délai identique à celui de l'Employé qui retourne au travail.

- 11.07 Dans le cas où il y a un manque de travail dû à une panne qui affecte plusieurs employés, ces employés auront droit à une journée de garantie après quoi, l'ancienneté s'appliquera tel que prévue et l'avis mentionné à l'article 11.06 ne s'appliquera pas dans ce cas; dans de tels cas, l'employé devra accepter tout travail disponible pour bénéficier de la journée de garantie.
- 11.08 Les dispositions des paragraphes 11.06 et 11.07 ne s'appliqueront pas dans les cas de feu ou de destruction qui ferait cesser les opérations dans l'une ou l'autre des parties de l'usine, non plus que dans le cas d'un employé n'ayant pas acquis le droit d'ancienneté.
- 11.09 a) Dans les cas où il se produit une vacance ou une addition sur une tâche, cette vacance ou cette addition sera affichée pendant une période de trois (3) jours ouvrables dans l'usine.
- La vacance ou l'addition sera remplie par le salarié qui a le plus d'ancienneté parmi ceux qui ont postulé sur la tâche et ce salarié aura droit à une période d'essai de quinze (15) jours ouvrables pour démontrer qu'il possède les qualifications de base. Après cette période d'essai, c'est à l'Employeur qu'incombera la preuve qu'un salarié ne possède pas les qualifications de base.
- Dans le cas d'un salarié retenu à l'extérieur par son travail ou absent de son travail à cause d'un accident ou d'une maladie, et qui n'a pas pu postuler sur la tâche vacante, il pourra dans les deux (2) jours ouvrables suivant son retour postuler la tâche malgré l'expiration du délai établi ci-dessus.
- b) La Compagnie fournira au Syndicat en plus de la copie de l'affichage, copie des noms de ceux qui ont postulé sur le poste ainsi que celui de l'employé qui l'a obtenu.
- c) Dans les cas prévus à 11.09 a), si la Compagnie néglige de faire l'affichage et si un ou des salariés font un grief pour demander d'aller sur la tâche, le grief sera réglé automatiquement et la tâche sera accordée au salarié qui a le plus d'ancienneté parmi ceux qui ont fait un grief.

11.10

Aux fins de cette convention, l'expression "transfert temporaire" est défini comme étant une assignation temporaire d'un salarié par l'Employeur à une tâche autre que celle que le salarié détient.

- A) La période durant laquelle une tâche peut être remplie sur une base de transfert temporaire ne doit pas excéder vingt (20) jours ouvrables à moins d'un commun accord entre l'Employeur et le Syndicat.
- B) Au plus tard à la fin de cette période, l'Employeur doit procéder à la procédure d'affichage pour continuer à combler la tâche de façon temporaire tel que prévu au paragraphe 11.10.
- C) Les transferts temporaires s'appliquent dans les cas suivants:
 - a) à la suite de vacances annuelles d'un salarié;
 - b) à la suite d'une absence d'un compagnon de travail à cause d'un accident industriel ou non ou d'une maladie industrielle ou non;
 - c) à la suite d'absences pour affaires syndicales;
 - d) pour la durée occasionnée par l'affichage d'une tâche;
 - e) pour remplacer un salarié transféré temporairement à une autre tâche suite à un autre transfert temporaire;
 - f) pour un surcroît de travail temporaire de cinq (5) jours ou moins; cependant, ceci ne doit pas avoir pour effet d'empêcher l'ouverture d'une tâche vacante.

suite de l'article 11.10 en page 21a

11.11

Un salarié qui est promu à une position de contre-maître ou à une position exclue de l'unité de négociation, perd son ancienneté dès qu'il quitte l'unité de négociation.

11.10 (suite) d) Il est entendu qu'un salarié faisant l'objet d'un transfert temporaire n'est pas possesseur de la tâche et lorsque le salarié qui est absent dans les cas énumérés aux paragraphes précédents revient, ce dernier reprend sa tâche et celui qui l'a remplacé retourne à son ancienne tâche et ainsi de suite.

ii) Les tâches vacantes sont offertes suivant l'ordre d'ancienneté. Dans le cas où il n'y a pas de candidat intéressé, le salarié qui possède le moins d'ancienneté sera assigné temporairement à la tâche vacante jusqu'à ce qu'un remplaçant ait été trouvé par voie de rappel, d'affichage ou d'embauchage.

e) Tout salarié, qui est appelé à remplacer temporairement sur une tâche comportant un taux de salaire supérieur, est rémunéré au taux de la tâche supérieure, pour la durée de son affectation.

f) Tout salarié, qui est appelé à remplacer temporairement sur une tâche comportant un taux de salaire inférieur, est rémunéré au taux du salaire de sa tâche, pour la durée de son affectation.

11.12 a) Une permission d'absence sans paie, pouvant aller jusqu'à six (6) mois, peut être accordée à tout salarié, après entente. Telle demande du salarié sera accordée à condition que la raison en soit satisfaisante, en autant que son droit d'ancienneté le lui permette.

Toute permission d'absence de plus de trois (3) jours devra être confirmée par écrit entre l'Employeur et le Syndicat.

b) Tout salarié aura droit automatiquement à une permission d'absence de deux (2) mois sans paie, après cinq (5) ans d'ancienneté et à trois (3) mois, après dix (10) ans d'ancienneté. Dans ces cas, les permissions d'absence ne pourront être accordées à plus de deux (2) salariés à la fois et elles seront accordées par ordre d'ancienneté, s'il y en a plus de deux (2). Telle permission ne pourra être accordée au même salarié plus d'une fois par année de convention.

ARTICLE 12 PAIE

12.01 a) Le salaire sera payable toutes les semaines, avec une semaine d'arrérage, le jeudi, par chèque, ou le mercredi si le jeudi ou le vendredi est un jour non ouvrable, avec le cumulatif des gains et des déductions.

b) L'Employeur doit remettre au salarié, avec sa paie, un bulletin contenant les mentions suivantes:

- 1) ses nom et prénoms,
- 2) la période de paie,
- 3) le total de ses heures de travail,
- 4) les heures supplémentaires,
- 5) le taux de son salaire,
- 6) le salaire gagné,
- 7) le montant des déductions,
- 8) le montant net versé.

ARTICLE 13 ATELIER SYNDICAL

- 13.01 Tous les salariés régis par la présente convention devront, comme condition du maintien de leur emploi, être membres en règle du Syndicat.
- 13.02 Tous les nouveaux salariés devront, dès leur embauche, devenir membres du Syndicat et le demeurer pour la durée de la convention et ce, comme condition du maintien de leur emploi.
- 13.03 a) L'Employeur fera, à même la paie de tout salarié, la perception d'un montant égal à la contribution syndicale exigée par le Syndicat et en fera remise sous forme de chèque le 15 de chaque mois au plus tard, au trésorier du Syndicat, accompagné de deux (2) listes de salariés ainsi qu'une photocopie du chèque
- b) Le cumulatif de la cotisation syndicale sera inscrit sur le talon de paie de l'employé et inscrit sur le T4 et TP4.
- 13.04 Le Syndicat avisera l'Employeur du montant per capita hebdomadaire à être retenu sur le salaire pour la contribution syndicale.
- 13.05 En cas de refus d'un salarié par le Syndicat, de suspension ou d'expulsion d'un salarié par le Syndicat, l'obligation de l'Employeur de renvoyer ce salarié cessera, pourvu que le salarié concerné autorise l'Employeur à déduire de ses gages, l'équivalent de la cotisation syndicale régulière.

ARTICLE 14 ASSURANCE-GROUPE

- 14.01 L'Employeur s'engage à verser une contribution égale à cinquante (50%) pour-cent du coût total de la prime du plan d'assurance-groupe incluant l'assurance-vie, jusqu'à un maximum de deux dollars et soixante-et-quinze cents (\$2.75) par semaine pour chaque salarié ayant adhéré au plan individuel et jusqu'à un maximum de trois dollars et soixante-et-quinze cents (\$3.75) par semaine pour chaque salarié ayant adhéré au plan familial.
- 14.02 Le coût versé pour l'indemnité hebdomadaire est compris dans le 50% contribué par les salariés.

- 14.03 L'assurance-groupe est administrée par le Syndicat et celui-ci est détenteur des polices maîtresses, et il s'engage à fournir à l'Employeur une copie de la police maîtresse et toutes les informations requises par l'Employeur au sujet de l'assurance.
- 14.04 L'Employeur déduit, chaque semaine, du salaire de chaque salarié ayant adhéré au plan d'assurance, le montant de la prime payable par le salarié et fait remise du total au Syndicat une fois par mois, y indiquant le détail des montants déduits pour chacun, sur des formules fournies par le Syndicat à cet effet. Cette remise s'effectue le dixième (10e) jour de chaque mois.
- 14.05 L'adhésion au plan d'assurance collective est une condition d'emploi pour chaque salarié assujetti à la convention et chaque salarié est éligible aux bénéfices du plan, à compter du premier jour du mois suivant l'acquisition de ses droits d'ancienneté.
- 14.06 La Compagnie s'engage à faire enregistrer le plan d'assurance-groupe.
- 14.07 La Compagnie continue de verser sa contribution et celle du salarié au plan d'assurance-vie et d'assurance-médicaments pour les salariés absents dans le cas de mise à pied pour une durée de moins de douze (12) mois à condition que le salarié verse sa contribution au plus tard le 9 de chaque mois. Un salarié qui fait défaut de payer sa part a trente (30) jours pour régulariser sa situation s'il veut maintenir son assurance groupe en vigueur; passé ce délai, la Compagnie retirera son nom de la liste des contributions versées et en informera le Syndicat.

ARTICLE 15

REPRESENTATION SYNDICALE

- 15.01 a) Les officiers du Syndicat et les délégués de département pourront durant les heures régulières de travail, s'absenter de leur travail, sans perte de salaire, pour assister aux assemblées avec l'Employeur et pour enquêter sur les propriétés de la Compagnie, pendant une période de temps raisonnable sur une plainte ou un grief qui relève de leur juridiction, et en aviser leur contremaître avant de quitter ainsi leur poste de travail.
- b) S'ils doivent quitter l'usine pour enquêter sur une plainte ou un grief, cette absence se fait sans rémunération.
- c) Le paiement sera limité à trois (3) officiers, dont un représentant des salariés de la deuxième équipe, pour les assemblées consacrées à la négociation ou au renouvellement de la convention collective. Lors du renouvellement de la présente convention collective, s'il y a plus de cent vingt-cinq (125) salariés membres de l'unité de négociation à l'emploi de la Compagnie, le paiement sera alors limité à quatre (4) officiers dont un représentant les salariés de la deuxième équipe pour les assemblées consacrées à la négociation ou au renouvellement de la convention collective.

Le montant maximum à être payé pour une journée de négociation n'excédera pas l'équivalent d'une journée régulière à taux régulier.

- d) Ils pourront aussi s'absenter de leur travail, sans rémunération cependant et autant que possible, après avis d'au moins cinq (5) jours ouvrables à l'Employeur, pour assister au congrès de la CSN, et de la Fédération des Syndicats des Mines, de la Métallurgie et des Produits Chimiques Inc. (CSN), et du Conseil Central.

Le Syndicat fournira par écrit à l'Employeur la liste des officiers et délégués et l'Employeur sera avisé par écrit de tout remplacement à la suite d'un changement.

15.02 Les délégués ou officiers du Syndicat pourront s'absenter de l'usine pour accomplir d'autres fonctions syndicales, mais sans rémunération pour la perte de temps. Le nombre total de jours pour de telles absences ne devra pas dépasser soixante (60) jours par année. Ils devront en aviser leur contremaître au moins trois (3) jours ouvrables à l'avance si possible.

15.03 L'Employeur accordera à un membre du Syndicat, sans perte d'ancienneté, sur demande écrite du Syndicat, un congé sans solde pouvant aller jusqu'à un (1) an pour lui permettre de s'occuper d'activités syndicales. Une telle demande devra être faite cinq (5) jours à l'avance.

15.04 Dans l'application des paragraphes 15.01 d) et 15.02, L'Employeur doit maintenir le salaire de tout délégué ou officier du Syndicat qui s'absente de l'usine comme s'il avait été au travail. A la fin de chaque mois, l'Employeur facture au Syndicat un montant d'argent équivalent au nombre d'heures qui ont été déboursées pour chaque officier ou délégué qui n'était pas au travail et ce, au taux horaire régulier de chaque officier ou délégué majoré de vingt pour cent (20%). Le Syndicat s'engage à acquitter cette facture dans les trente (30) jours suivants; à défaut, l'Employeur déduit le montant de cette facture à même les montants mensuels des cotisations syndicales du mois suivant.

ARTICLE 16 REPRESENTANT EXTERIEUR

16.01 Si le Syndicat requiert les services de représentants extérieurs, l'Employeur, à la demande du Syndicat, s'engage à reconnaître ces représentants extérieurs et à les recevoir (maximum deux (2) à la fois).

ARTICLE 17 AFFICHAGE D'AVIS

17.01 L'Employeur met à la disposition exclusive du Syndicat deux (2) tableaux d'affichage.

ARTICLE 18 OUTILS

18.01 L'Employeur fournira gratuitement, pendant la période d'embauchage seulement, soit tant qu'un salarié n'aura pas acquis son ancienneté, les outils nécessaires à l'exercice de leur fonction, mais le salarié en demeurera responsable sauf pour l'usure normale.

18.02 Pour les salariés ayant acquis l'ancienneté, la Compagnie remplacera à ses frais les outils pour cause d'usure normale et le nouvel outil, d'une qualité similaire, deviendra la propriété du salarié; au cas de divergence d'opinion sur le besoin de remplacement, le délégué d'atelier et un représentant de la compagnie décideront du remplacement ou non de l'outil. Dans le cas de perte ou de bris d'outil, chaque cas sera étudié à son mérite.

18.03 L'Employeur continue de fournir les outils spécifiques tel que le tout se passe actuellement. Advenant une conversion au système métrique, les outils exigés et achetés par la Compagnie pour l'exécution d'un travail seront défrayés par le salarié à 50% et la propriété de ces outils demeurera celle des salariés concernés.

ARTICLE 19 CONGEDIEMENT ET SUSPENSION

19.01 Tout salarié, congédié ou suspendu pour cause, qui croit l'avoir été injustement pourra recourir à la procédure de règlement des griefs prévue à la convention et à l'arbitrage.

19.02 Aucun rapport ou mesure disciplinaire ne sera inscrit au dossier d'un salarié, à moins qu'il en ait été expressément informé par son supérieur immédiat et que le Syndicat en ait été mis au fait en recevant une copie du document écrit, faute de quoi, telle mention ne pourra être invoquée contre lui.

19.03 Dans tous les cas de congédiement ou de suspension pour cause juste et suffisante dont la preuve incombera à l'Employeur, celui-ci avisera par écrit le salarié concerné en y indiquant le motif et remettra en même temps cet avis au Syndicat.

19.04 Toute mesure disciplinaire ou infraction aux règlements dépassant trois (3) mois ne pourra être invoquée en aucune circonstance contre le salarié et est considérée annulée.

ARTICLE 20 PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEFS

20.01 Pour les fins de la présente convention collective, le mot grief se définit comme étant toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective.

20.02 S'il y avait désaccord entre un ou des salariés et l'Employeur ou encore entre le Syndicat à titre d'agent négociateur et l'Employeur l'on procédera à son règlement de la façon ci-après décrite.

20.03 a) Le salarié, avec son délégué, devra soumettre son grief par écrit, dans les quinze (15) jours ouvrables suivant sa naissance, au contremaître ou au surintendant qui devra rendre sa décision par écrit dans les deux (2) jours ouvrables.

b) Un salarié qui n'est pas au travail, soit pour cause de vacances, maladie, accident ou de mise à pied, peut soumettre son grief, dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent le jour où la cause de grief est portée à sa connaissance ou au plus tard dans tous les cas, dans les dix (10) jours suivant son retour au travail.

20.04 Si le grief n'est pas réglé dans les deux (2) jours ouvrables, il sera soumis par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent l'expiration du délai prévu à 20.03 par le salarié avec son délégué, au président de la Compagnie ou son remplaçant qui devra rendre sa décision par écrit dans les sept (7) jours ouvrables qui suivent.

20.05 Le grief de groupe de salariés, du Syndicat et les griefs collectifs seront soumis directement au président de la Compagnie ou son remplaçant qui devra rendre sa décision dans les sept (7) jours ouvrables qui suivent.

20.06 Le représentant extérieur du Syndicat pourra demander une rencontre avec la Compagnie pour discuter du grief avant de recourir à l'arbitrage.

ARTICLE 21 ARBITRAGE

21.01 Tout grief qui n'aura pas été réglé antérieurement, sera soumis à l'arbitrage de la manière prévue dans le Code du Travail du Québec, à moins d'entente entre les parties sur un arbitre unique.

21.02 La décision de l'arbitre est finale et les deux parties s'engagent à l'accepter. En aucune circonstance, l'arbitre n'aura le pouvoir d'ajouter, soustraire ou amender les dispositions de cette convention.

L'arbitre devra rendre sa décision sur les griefs qui lui sont présentés.

21.03 Dans les cas de congédiement ou de suspension ou de toute autre mesure disciplinaire, l'arbitre a la juridiction et le pouvoir de:

- a) confirmer la décision de l'Employeur;
- b) annuler la décision de l'Employeur et réintégrer le salarié avec tous ses droits, y compris la pleine compensation pour toute perte de salaire et de bénéfices qu'il a subie.
- c) modifier la décision de l'Employeur pour la rendre plus appropriée dans les circonstances.

21.04 Les honoraires et dépenses de l'arbitre seront payés à part égale par les parties.

21.05 Lorsque l'une ou l'autre des parties décide de demander l'arbitrage, elle doit en même temps en aviser l'autre partie par écrit.

ARTICLE 22 CONGES SOCIAUX

22.01 Tout salarié aura droit sans perte de salaire à:

- 1) cinq (5) jours de congé dans une période comprise entre la veille du décès et le lendemain des funérailles, dans le cas du décès de son conjoint ou de son enfant;
- 2) trois (3) jours de congé dans le cas du décès de son père, sa mère, son frère, sa soeur, son beau-père, sa belle-mère, sa bru, son gendre, le dernier jour d'absence étant celui des funérailles;
- 3) deux (2) jours de congé dans le cas du décès de son beau-frère, sa belle-soeur, le dernier jour d'absence étant celui des funérailles;
- 4) le jour des funérailles si c'est un jour ouvrable, dans le cas du décès de ses grands-parents;
- 5) un jour de congé à l'occasion de la naissance d'un enfant.

Chaque jour de congé sera payé pourvu qu'il s'agisse d'un jour ouvrable, en autant que le salarié soit à l'emploi de la Compagnie depuis au moins quarante-cinq (45) jours.

22.02

L'Employeur rembourse au salarié la différence entre son salaire et la compensation que le salarié reçoit lorsque celui-ci est appelé à se présenter comme juré et aussi pour la période de temps où le salarié est ainsi requis, pendant les heures régulières de travail, à la condition qu'il soumette une preuve par écrit qu'il a été appelé comme juré.

ARTICLE 23 SECURITE, SANTE ET BIEN-ETRE

23.01

L'Employeur doit prendre tous les moyens pour assurer la sécurité et la santé des travailleurs en tout temps sur les lieux de travail.

- 23.02 Tout salarié exécutant une nouvelle opération ou tout nouveau salarié reçoit une période d'entraînement et les informations nécessaires pour qu'il puisse exécuter la tâche dans des conditions sécuritaires sans perte de bénéfices et de salaire.
- 23.03 L'Employeur s'engage à respecter comme base minimum de conditions de sécurité-santé au travail, les lois et règlements en vigueur.
- 23.04 a) Tout salarié peut refuser de travailler dans des conditions qu'il juge dangereuses pour sa sécurité ou sa santé ou celle de tout autre salarié.
- b) De même tout salarié qui constate une situation susceptible de mettre en danger la sécurité ou la santé d'un ou de plusieurs autres salariés, peut en aviser sans délai le ou les salariés concernés.
- c) Aucune perte de droit, de bénéfices, de salaire, de revenu et aucune mise à pied ou mesure disciplinaire ne peut résulter de l'exercice de ce droit.
- 23.05 Advenant l'exercice de ce droit, l'Employeur prend les moyens appropriés pour apporter les correctifs nécessaires dans les plus brefs délais.
-
-

- 23.06 a) Les parties s'engagent à maintenir un Comité de Sécurité composé de quatre (4) membres, dont deux (2) désignés par l'Employeur. Lors de leur participation à tous travaux du Comité de Sécurité, les représentants syndicaux de ce Comité ne subissent aucune perte de droits, de bénéfices, de salaire, de revenus, etc. auxquels ils ont droit, en vertu de la convention collective.
- b) Le Comité doit aussi enquêter sur tous les accidents avec blessures ou avec dommages matériels au salarié de même que tous les incidents qui peuvent ou qui pourraient entraîner des blessures, des maladies ou des dommages matériels au salarié.
- c) Le Comité de Sécurité se réunit au minimum deux (2) fois par mois. Chaque partie peut aussi convoquer le Comité au besoin.
- d) La présidence de chaque séance de ce Comité est assurée de façon alternative par les parties.
- Chaque réunion ou travaux effectués par le Comité est suivi d'un procès-verbal. Chaque membre du Comité reçoit 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 de travail.
- e) Un des délégués syndicaux du Comité Paritaire de Sécurité peut être demandé par un salarié pour enquêter dans l'usine sur une situation dangereuse pour la sécurité ou la santé d'un salarié. Avant de quitter son poste, le délégué doit aviser son contre-maître de la durée approximative et de l'objet de son absence.
- 23.07 Les rencontres du Comité de Sécurité ont lieu normalement durant les heures de travail, ou en cas d'urgence, en dehors des heures normales de travail.
- 23.08 L'Employeur informe tout salarié concerné des risques inhérents à son travail et fournit par écrit au salarié concerné et au Syndicat la nature des produits manipulés ainsi que la nature des antidotes nécessaires en cas d'accident ou d'intoxication.

- 23.09 Toute inspection gouvernementale ou toute étude, enquête, recherche sur la sécurité et la santé des travailleurs, doit s'effectuer en présence d'un représentant syndical choisi par le Syndicat. Tous les rapports de ces inspections, études, enquêtes sont remis aux deux parties.
- 23.10 L'Employeur remet aux membres du Comité de Sécurité toutes les statistiques déclarées à la Commission des Accidents du Travail ainsi que toute autre statistique permettant d'établir le portrait complet de la sécurité dans l'usine. De même l'Employeur s'engage à remettre aux membres du Comité de Sécurité tous rapports d'études, d'enquêtes ou de travaux effectués concernant la sécurité et la santé des travailleurs.
- 23.11 L'Employeur s'engage à rédiger le jour même de l'accident ou au plus tard le jour ouvrable suivant celui de l'accident de travail ou de la découverte de la maladie industrielle la déclaration à la C.A.T. et en remet en même temps une copie à l'employé concerné et une copie au Comité de Sécurité.
- 23.12 Un employé victime d'un accident de travail sera compensé pour les heures régulières de travail perdues le jour de l'accident, en autant que l'employé soit obligé d'aller à la Clinique ou à l'Hôpital et en autant qu'il soit incapable de retourner au travail; la Compagnie fournira gratuitement à l'employé les premiers soins et le transport (aller-retour) alors nécessités par son état.
- L'Employeur s'engage à dédommager tout salarié qui subit une perte d'objet personnel lors d'un accident de travail, en autant que telle perte ne soit pas compensée par une tierce personne. La valeur de tel objet doit être raisonnable et chaque cas est étudié à son mérite.
- 23.13 Aucune perte d'ancienneté et aucune mise à pied ou congédiement ne peut résulter d'un accident de travail ou d'une maladie industrielle, sauf dans l'application des cas de mise à pied prévus à la convention collective

- 23.14 Une fois que l'état de santé du salarié accidenté ou atteint d'une maladie industrielle est reconnu comme étant normal, il réintègre les fonctions qu'il occupait avant l'accident ou la maladie après avoir donné à l'Employeur les avis prévus à la convention collective.
- 23.15 Un salarié qui, pour cause de santé ou d'infirmité, ou ayant une incapacité partielle à la suite d'un accident de travail ou une maladie industrielle, pendant son emploi à la Compagnie, et qui n'est plus en mesure d'accomplir son travail sans aggraver son état, aura le droit d'exercer son ancienneté sur une autre tâche, en conformité avec les dispositions de la convention collective.
- Le salarié qui est muté dans ces conditions conservera sa classification pour fins de salaire.
- 23.16 L'Employeur met à la disposition des salariés pendant toutes les heures de travail une trousse complète de premiers soins.
- 23.17 L'Employeur prend les dispositions nécessaires pour assurer en tout temps et à ses frais le transport des salariés accidentés ou atteints d'une maladie industrielle.
- 23.18 Tout examen médical nécessité par l'Employeur doit s'effectuer durant les heures normales de travail et ce, sans perte de salaire. Tous les frais encourus par ces examens sont à la charge de l'Employeur.
- 23.19 L'Employeur s'engage à prendre tous les moyens nécessaires pour éliminer à la source les conditions de travail susceptibles de mettre en danger la santé et la sécurité des salariés.
- 23.20 L'Employeur fournit gratuitement les protecteurs de sécurité nécessaires selon la tâche du salarié; lesdits appareils protecteurs sont mis à la disposition des salariés pour la période de temps nécessaire à l'élimination du risque à sa source.

- 23.21 L'Employeur ne peut exiger d'un salarié d'usine qu'il travaille sans surveillance.
- 23.22 Le soulèvement et le transport manuel sera exécuté de façon sécuritaire, en conformité avec les lois et règlements applicables.
- 23.23 Le salarié victime d'un accident de travail ou d'une maladie industrielle, mais dont les symptômes ne se manifestent que durant une équipe subséquente à celle où l'accident est arrivé, doit immédiatement en faire rapport à son supérieur immédiat, et il aura droit aux compensations prévues aux paragraphes précédents, lorsque tel accident ou maladie aura été déclaré compensable par la Commission des Accidents du Travail. Cependant, les dispositions de la clause 23.17 s'appliquent à ce salarié.
- 23.24 Un salarié victime d'un accident de travail ou maladie industrielle, qui doit s'absenter de son travail, à la demande expresse du médecin traitant, ne subit aucune perte de salaire pour telle absence, si la Commission des Accidents du Travail ne couvre pas telle perte de temps.
- 23.25 Si le salarié absent est admissible, en vertu de la Loi des Accidents du Travail, à des prestations pour tenir lieu de salaire hebdomadaire, l'Employeur lui versera hebdomadairement, à titre d'avance, pendant la période d'attente du versement desdites prestations par la C.A.T. des montants équivalents auxdites prestations. En retour, le salarié s'engage à remettre à l'Employeur une cession de sa créance à l'endroit de la Commission, pour compenser les sommes reçues à ce titre. La Compagnie remettra à l'employé concerné une photocopie du chèque reçu de la C.A.T.
- 23.26 L'Employeur fournira à ses frais des verres "planneaux" à ceux qui portent des verres de prescription, afin de protéger lesdits verres de prescription.
- 23.27 L'Employeur maintiendra à la disposition des salariés le local actuel pour leur permettre de prendre leur repas. Ce local sera maintenu propre et bien éclairé.

- 23.28 L'Employeur maintiendra un système de buvette réfrigérée aux endroits convenus entre les parties.
- 23.29 L'Employeur maintiendra de l'eau chaude à la disposition des salariés.
- 23.30 L'Employeur fera en sorte que les salariés travaillent dans des conditions normales de température (température maintenue à 18.5°C l'hiver et au maximum à 36.6°C l'été).
- 23.31 L'Employeur fournira gratuitement aux salariés qui en font la demande, un sarrau et le remplacera au besoin à ses frais.

L'entretien est au frais de l'Employeur.

- 23.32 Durant la saison d'hiver, un salarié qui travaille habituellement dans l'usine et à qui on demande de travailler, soit à l'extérieur de l'usine ou dans l'entrepôt non chauffé, et qui n'est pas chaudement vêtu pour y travailler, peut, après avoir avisé son contremaître, s'absenter, sans perte de salaire, pour aller s'habiller chaudement.
- 23.33 L'Employeur s'engage à maintenir et à entretenir un terrain de stationnement afin de permettre aux employés de stationner leurs véhicules.
- 23.34 Tous les salariés qui entrent à l'emploi de la Compagnie devront se procurer une paire de bottes de sécurité. Le coût de ces bottes, jusqu'à concurrence des montants ci-après établis, sera assumé par la Compagnie à compter du moment où le salarié a acquis son ancienneté. Le salarié aura droit aux mêmes conditions, à faire renouveler le coût des bottes de sécurité, à ^{deux (2) sm.} ~~trois (3)~~ reprises au cours de la présente convention collective. Les montants à être versés par la Compagnie seront les suivants:

Pour la première année de la convention collective: \$ 35.00;

- Pour la deuxième année de la convention collective: \$ 38.00.

23.35 L'Employeur installera une douche afin de permettre aux salariés de se laver après avoir terminé leur travail.

23.36. Aucun salarié ne subit de perte de salaire, de bénéfices édictés en vertu de la convention collective, suite à des fermetures partielles ou totales résultant de l'application des recommandations des services d'inspections gouvernementaux pour l'amélioration des conditions de santé et de sécurité au travail.

23.37 Dans le but de permettre à l'ensemble des salariés de connaître collectivement leur état de santé, les parties pourront s'entendre pour soumettre à des examens appropriés les salariés pendant les heures normales de travail et aux frais de la Compagnie.

ARTICLE 24 ANCIENNETE DE VACANCES

24.01 Nonobstant les dispositions de l'article 11.11, l'ancienneté d'un salarié qui a changé et/ou changera d'unité de négociation ne pourra être discontinuée pour le calcul des vacances payées selon l'article 10.01.

ARTICLE 25 REGIME ENREGISTRE D'EPARGNE RETRAITE

25.01 Tout salarié, sur remise d'une autorisation écrite peut faire déduire de son salaire, à chaque semaine, un montant fixé par lui pour fins de contributions à un régime enregistré d'épargne retraite. L'Employeur remettra ^{à ce} sur prélèvement aux fiduciaires désignés par le Syndicat une fois par semaine, soit durant la semaine suivante. L'Employeur ne sera pas tenu de verser de cotisation pour le salarié lorsque celui-ci n'aura pas de salaire de versé et les montants à déduire pourront être modifiés deux (2) fois par année à dates fixes.

ARTICLE 26 ALLOCATION DE DEPENSES POUR TRAVAIL A L'EXTERIEUR

26.01 Les frais encourus par les camionneurs dans l'exercice de leurs fonctions seront assumés par l'Employeur, suivant les normes ci-après établies.

26.02

Au début de chaque semaine, l'Employeur devra faire une avance de cent dollars (\$100.00) ou d'un montant suffisant, dépendamment des besoins pour la semaine, à chaque camionneur et/ou camionneur-installateur, et le salarié présentera à son Employeur à la fin de chaque semaine, soit le jeudi, soit le vendredi, ses factures de dépenses pour fins de compilation.

26.03

A compter de la signature de la présente convention, les montants pour les repas des camionneurs seront les suivants:

Déjeuner:	\$ 3.00
Dîner:	\$ 6.00
Souper:	\$ 6.00
Collation:	\$ 3.00

Collation s'entend d'un repas pris par un salarié qui aura travaillé jusqu'à 20:00 heures.

Le salarié a droit à l'allocation du déjeuner s'il commence avant six (6:00) heures a.m. et une période d'une demi-heure ($\frac{1}{2}$) non payée lui est allouée pour prendre son déjeuner.

Il est entendu que les allocations pour repas telles que ci-dessus mentionnées seront payées au salarié que lorsque celui-ci est tenu de manger à l'extérieur, et quant au souper, ce dernier sera payé pour un salarié qui terminera sa journée de travail après dix-huit heures trente minutes (18:30) qu'il ait ou non pris son repas du soir; s'il a pris le repas du soir, une période d'une (1) heure lui est allouée sans solde pour prendre ce repas.

Cependant, dans certaines occasions spéciales telles que les expositions ou en dehors de la province de Québec, les repas et le gîte seront remboursés sur pièces justificatives, selon la pratique actuelle.

/36

- 26.04 Les couchers des salariés requis de travailler à l'extérieur seront payés sur présentation de factures, en autant que le montant dépensé soit raisonnable, compte tenu de la région.
- 26.05 Les installateurs reçoivent une prime de \$0.15 pour chaque heure travaillée sur l'installation.
- 26.06 Si d'autres salariés autres que les camionneurs travaillent à l'extérieur, ils auront droit aux mêmes allocations qui sont mentionnées dans les articles 26.01 à 26.04 inclusivement.

ARTICLE 27 DUREE DE LA CONVENTION

27.01 La présente convention collective entre en vigueur à compter du 20 avril 1983 et demeure en vigueur jusqu'au 20 avril 1985.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé la présente convention à VICTORIAVILLE, ce 25 mai 1983.

VENTILATEUR VICTORIA LIMITEE

Claude Massier

François Mercier

SYNDICAT DES SALARIES DE VENTILATEUR VICTORIA (CSN)

Richard Duro

[Signature]

Réal Villeneuve

ANNEXE " A "

ECHELLE DES SALAIRES

1.- POUR FINS D'APPLICATION DE CETTE CEDULE, LE SALAIRE DE L'EMPLOYE DETERMINERA LE TEMPS FAIT (CREDITE) DANS LA TACHE POUR LE SALARIE.

CLASSE 1: Opérateur de cisailles automatiques, ajusteur de matrices, (machineries), soudeur-lecteur de plans-assembleurs, camionneur-installateur et/ou réparateur, peintre, camionneur, opérateur de profileuse ^{et de} machine à vis, magasinier, ^{Machiniste et} préposé à la maintenance et à l'entretien de la machinerie.

5 ans et plus 12.26
3 à 5 ans 12.16
2 à 3 ans 12.06
1 à 2 ans 11.96
9 à 12 mois 11.71
6 à 9 mois 11.46
3 à 6 mois 11.21
0 à 3 mois 10.96

CLASSE 11: Responsable à la préparation et la vérification des commandes, machiniste, soudeur (dès qu'un soudeur sera en mesure de faire de la lecture de plans, il devra être classifié dans la classe 1), assembleur-lecteur de plan de produits spécialisés tels que: élévateurs à oeufs.

4 ans et plus 12.16
3 à 4 ans 12.06
2 à 3 ans 11.96
1 à 2 ans 11.86
9 à 12 mois 11.61
6 à 9 mois 11.36
3 à 6 mois 11.11
0 à 3 mois 10.86

A N N E X E " A "

(suite 2)

ad
R

CLASSE III: Opérateur de presse, cisailles, conducteur de levier, assembleur (dès qu'un assembleur sera en mesure de faire la lecture de plans et l'assemblage des produits spécialisés similaires à l'exemple cité à la classe II, il devra être classifié dans la classe II).

4 ans et plus 12.06
3 à 4 ans 11.96
2 à 3 ans 11.86
1 à 2 ans 11.76
9 à 12 mois 11.51
6 à 9 mois 11.26
3 à 6 mois 11.01
0 à 3 mois 10.76

CLASSE IV: Commis à l'expédition ~~et concierge~~.

Aide-installateur, commis à la réception *ad*
R

4 ans et plus 11.96
3 à 4 ans 11.86
2 à 3 ans 11.76
1 à 2 ans 11.66
9 à 12 mois 11.41
6 à 9 mois 11.16
3 à 6 mois 10.91
0 à 3 mois 10.66

A N N E X E " B "

LISTE D'ANCIENNETE A LA DATE DE LA SIGNATURE DE LA PRESENTE CONVENTION

<u>NOUVEAU</u> <u>NUMERO</u>	<u>ANCIEN</u> <u>NUMERO</u>	<u>NOM</u> <u>EMPLOYE</u>	<u>DATE</u> <u>EMBAUCHE</u>
001	0110001	VILLENEUVE, REAL	12-10-64
002	0110002	ROBERGE, GERARD	30-12-66
003	0125003	TOURIGNY, BRUNO	08-05-67
004	0110004	RAMSAY, SIMON	18-03-69
005	0110004	RAMSAY, NOEL	19-03-69
006	0114006	ALAIN, DENIS	30-07-69
007	01100007	ROGER, JEAN	17-08-70
008	0114008	POTHIER, CLAUDE	31-08-70
009	0110009	BLIER, YVES	17-04-72
010	0110010	JACKSON, ROLLAND	05-06-72
011	0110011	BISSON, YVON	14-07-72
012	0114012	BOURGET, MAURICE	07-08-72
013	0114013	ALAIN, JEAN-PIERRE	23-08-72
014	0110014	DION, JEAN-MARIE	05-09-72
015	0110016	GAUDET, ROSAIRE	07-09-72
016	0114017	DESHARNAIS, RENALD	11-10-72
017	0110018	DUMONT, MICHEL	23-10-72
018	0110019	MORIN, BRUNO	23-10-72
019	0125020	MICHEL, DENIS	26-03-73
020	0114021	LABRIE, ROCK	26-04-73
021	0110022	BOURGET, ARMAND	14-05-73
022	0110023	LANGLOIS, GERARD	09-08-73
023	0110024	BOISSONNEAULT, PIERRE	24-09-73
024	0110025	MARCOTTE, ROBERT	17-10-73
025	0110026	DROUIN, HERVE	15-11-73
026	0110028	RENAUD, JEAN-MARC	04-03-74
027	0114029	ROBERGE, DANIEL	15-04-74
028	0110031	COTE, RENAUD	10-06-74
029	0110032	ROUILLARD, HENRI	30-07-74
030	0114033	LETOURNEAU, FRANCOIS	09-09-74
031	0125034	VEZINA, REJEAN	05-05-75
032	0110035	MARCOTTE, GAETAN	27-06-75
033	0110036	PERREAULT, GERARD	31-07-75
034	0110040	MARCOTTE, RENE	10-11-75
035	0114042	GUAY, JEAN-MARIE	12-04-76
036	0114043	LETOURNEAU, PAUL	11-05-76
037	0110015	HEBERT, REJEAN	02-09-76
038	0110039	PONTBRIAND, GIL	13-09-76
039	0110041	BOILLARD, MICHEL	11-09-76
040	0114044	DORE, CLAUDE	26-09-76

A N N E X E " B "

MF
JD

<u>NOUVEAU</u> <u>NUMERO</u>	<u>ANCIEN</u> <u>NUMERO</u>	<u>NOM</u> <u>EMPLOYE</u>	<u>DATE</u> <u>EMBAUCHE</u>
041	0114047	CROCHETIERE, ANDRE	04-10-76
042	0110037	TARDIF, CLAUDE	13-10-76
043	0120052	MARTEL, REAL	01-11-76
044	0110051	LAMBERT, ROSAIRE	01-11-76
045	0125046	DAGENAIS, EUGENE	04-01-77
046	0120038	DUCHARME, JEAN-GUY	07-03-77
047	0120045	PRINCE, RENE	07-03-77
048	0110050	GAGNE, MICHEL	23-05-77
049	0120054	ROUILLARD, GILLES	13-06-77
050	0110059	COURCHESNE, PIERRE	11-07-77
051	0110058	SIMONEAU, GILLES	11-07-77
052	0120061	GREGOIRE DENIS	02-08-77
053	0120062	COUTURES, YVES	03-08-77
054	0110063	DESLOGES, RAYMOND	08-08-77
055	0114064	MORIN, FRANCOIS	08-08-77
056	0110067	LAMBERT, MAGELLA	15-08-77
057	0110073	LAVOIE, JEAN-PAUL	24-08-77
058	0110075	DARGY, MICHEL	29-08-77
059	0110053	LAMBERT, JEAN-GUY	06-09-77
060	0110074	MICHAUD, GERALD	02-05-78
061	0110048	GIROUARD, MICHEL	15-05-78
062	0110065	SANTERRE, CAMILLE	16-05-78
063	0114060	VEZINA, SERGE	17-05-78
064	0110066	CARON, JEAN-YVES	17-05-78
065	0110070	GAGNE, LIONEL	24-05-78
066	0120069	COTE, PIERRE	24-05-78
067	0110055	NOLIN, HERVE	14-07-78
068	0110057	COTE, LAVAL	14-07-78
069	0110072	TURGEON, ANDRE	18-07-78
070	0110076	OUELLETTE, HORMIDAS	24-07-78
071	0110079	COTE, JEAN-PIERRE	25-07-78
072	0114080	ALLAIRE, DANY	25-07-78
073	0110081	GIGUERE, ROGER	25-07-78
074	0114085	LEVASSEUR, YVAN	31-07-78
075	0110086	MASSE, DENIS	31-07-78
076	0114087	LEMIEUX, DONALD	31-07-78
077	0110089	FRECHETTE, BENOIT	08-08-78
078	0110090	METIVIER DONALD	08-08-78
079	0110083	DUPONT, GILBERT	09-08-78
080	0110091	RAMSAY, MICHEL	09-08-78

A N N E X E " B "

<u>NUMERO</u>	<u>ANCIEN NUMERO</u>	<u>NOM EMPLOYE</u>	<u>DATE EMBAUCHE</u>
081	0110092	PEPIN RAYMOND	14-08-78
082	0110093	BRULE, GUY	14-08-78
083	0110095	PEPIN, GUY	21-08-78
084	0110098	CHABOT, DENIS	23-08-78
085	0110099	LANGLOIS, MARCEL	23-08-78
086	0110030	BLOUIN, REJEAN	19-03-79
087	0110056	BOURGET, OSCAR	21-03-79
088	0110077	LETOURNEAU, LIONEL	04-04-79
089	0114078	DESFOSSE, JEAN-JACQUES	05-04-79
090	0110094	MARTIN, MICHEL	09-04-79
091	0110096	FAFARD, JOCELYN	09-04-79
092	0110097	CARON, FLORENT	10-04-79
093	0110084	LAQUERRE, DANIEL	11-04-79
094	0110071	CHAPUT, GILLES	07-05-79
095	0110100	DUBOIS, DENIS	09-05-79
096	0110110	COTE, PIERRE Y.	09-05-79
097	0110111	GELINAS, MICHEL	09-05-79
098	0110112	GOSSELIN, RICHARD	14-05-79
099	0110114	DERY, DANIEL	07-06-79
100	0110115	LETOURNEAU, MARC	13-06-79
101	0110116	BELISLE, GILLES	13-06-79
102	0110117	ROY, MICHEL	18-06-79
103	0110118	NEAULT, FRANCOIS	19-06-79
104	0110120	FONTAINE, JEAN-ROCK	09-07-79
105	0110027	LEMAY, MICHEL	12-07-79
106	0110121	GOUDREAU, FLORIAN	16-07-79
107	0110122	SOUCY, MICHEL	16-07-79
108	0110123	LAQUERRE, LIONEL	31-07-79
109	0110124	DESLOGE, LAURENT	01-08-79
110	0110125	GIGUERE, FLORENT	01-08-79
111	0110127	BOILARD, DENIS	02-08-79
112	0110113	LAROCHELLE, SYLVAIN	09-08-79
113	0110128	VERVILLE, YVAN	14-08-79
114	0110126	CROCHETIERE, FRANCOIS	25-09-79



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

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 5640-04
Date	Signature: 85-03-21	Réception: 85-03-29	Durée: Du _____ Au _____
			Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant ASSOCIATION DES POLICIERS POMPIERS DE LA CITE DE STE FOY 1000, Route de L'Eglise Ste-Foy (Québec)	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Ville de STE FOY 1000, route de l'Eglise Ste-Foy (Québec) Att.: M. Pierre-André Thomas
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région: <u>03-03</u> Activité: <u>9510-11</u> Affiliation: <u>12 IND</u>

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

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

Voir au verso pour les codes

Remarques

OBJET: liste d'admissibilité.

Pour le commissaire général du travail

Signature: *Johanne Suemslay*

Date: 85-04-03

Pour renseignements

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

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

ENTENTE PARTICULIERE

entre

LA VILLE DE SAINTE-FOY

et

L'ASSOCIATION DES POLICIERS ET POMPIERS
DE LA VILLE DE SAINTE-FOY

85 MAR 29 14:24

B.C.G.T.
QUEBEC

OBJET: listes d'admissibilité

La ville de Sainte-Foy et l'Association des policiers et pompiers de la ville de Sainte-Foy conviennent que d'ici le 21 mai 1985, un comité mixte formé de représentants de la Ville et de l'Association fera tout ce qui est en son pouvoir pour mettre sur pied un nouveau processus de sélection afin d'établir les listes d'admissibilité au sein du corps de police.

De plus, il est convenu que les listes parachevées en date du 21 mars 1985 à l'exception de la liste de détective resteront en vigueur et pourront être utilisées par la Ville.

Pour ce qui est de la fabrication de la liste d'admissibilité de détective de même que les autres listes à venir, elles seront faites en fonction du nouveau processus qui sera mis sur pied.

Enfin, les griefs ci-après énumérés relatifs aux listes d'admissibilité sont considérés comme étant réglés.

2/...

entente particulière entre la ville de Sainte-Foy et l'Association
des policiers et pompiers de la ville de Sainte-Foy

objet: listes d'admissibilité

GRIEF

SOULEVE LE

liste d'éligibilité, lieutenant aux enquêtes criminelles	25-07-84
liste d'éligibilité, lieutenant en gendarmerie	25-07-84
examen, sergent administration (C. R. P. Q.)	20-12-84
listes d'admissibilité, sergent gendarmerie, lieutenant gendarmerie, lieutenant bureau des enquêtes criminelles, sergent-instructeur, sergent aux incendies, détectives	04-03-85

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Sainte-Foy ce 21^{ème} jour du mois
deMAR..... 1985.

L'ASSOCIATION DES POLICIERS ET POMPIERS
DE LA VILLE DE SAINTE-FOY

Yves Dubois
président

Robert Bibeau
vice-président

LA VILLE DE SAINTE-FOY

Louis Hogue
maire

Jeanne Sauteris
assistant-greffier

A. H. Monce
chef du Service au personnel

Pour renseignements

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

Signature: *[Signature]*
Date: 84-10-11
Pour le commissaire général du travail

OBJET: Article 7: Heures régulières de travail.

Remarques

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

Voir au verso pour les codes

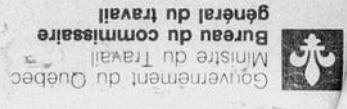
Association
Syndicat des Salariés de Ventilateurs
Victoria
Déposant
Fédération des Syndicats des Mines de la
Métallurgie et des Produits Chimiques Inc.
908, ave Labbé
Theford Mines, QC
G6G 2A8
Att: M. Conrad Giguère
Déposant, si autre que les parties

Employeur
Ventilateurs Victoria Ltée
400, Boul. Bonaventure
Victoriaville, QC
G6P 6S4
Déposant
Région: 04-01
Activité: 3042 (5)
Affiliation: CSN (1)

Objet: tiers convention Entente Autres
Signature: 84-08-17
Reception: 84-10-09
Durée: Du _____ Au _____
Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances: 0 15178-01
Nombre de salaires régis par la convention collective

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
Dépôt N°: 84 10 210
Dépôt





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

DÉPÔT

4545-7

Dépôt N°:

8 4 1 0 2 1 0

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 15178-01
Date	Signature 84-08-17	Reception 84-10-09	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Salariés de Ventilateurs Victoria	<input type="checkbox"/> Déposant Ventilateurs Victoria Ltée 400, Boul. Bonaventure Victoriaville, Qc G6P 6S4
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Fédération des Syndicats des Mines de la Métallurgie et des Produits Chimiques Inc. 908, ave Labbé Thetford Mines, Qc G6G 2A8 Att: M. Conrad Giguère	Région <u>04-01</u> Activité <u>3042 (5)</u> Affiliation <u>CSN (1)</u>

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné
 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11
 Voir au verso pour les codes →

Remarques

OBJET: Article 7: Heures régulières de travail.

Pour le commissaire général du travail	
Signature <i>A. Tremblay</i>	Date 84-10-11

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

003 (113)

RECHERCHE

MEMOIRE D'ENTENTE

ENTRE: VENTILATEUR VICTORIA LTEE
ET: SYNDICAT DES SALARIES DE VENTILATEUR
VICTORIA (CSN)

84 OCT 10 -9 :45

B.C.G.T.
QUEBEC

CONCERNANT L'ARTICLE DE LA CONVENTION COLLECTIVE SUIVANT:

ARTICLE 7.- HEURES REGULIERES DE TRAVAIL

7.01 En ce qui concerne l'application de 7.01 b), un rajus-
tement à la hausse de 0.08¢ l'heure sera ajouté à l'échelle
salariale en guise de compensation pour la réduction de
l'heure de travail.

EN FOI DE QUOI les parties ont signé ce *Même*.....
..... jour du mois de *avril*.....
1984.

VENTILATEUR VICTORIA LTEE

SYNDICAT DES SALARIES DE
VENTILATEUR VICTORIA (CSN)

Claude Meunier.....
Jeanne Tardiveau.....
.....
.....

Richard Duro.....
.....
.....
.....



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

Certificat accordé

Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 15178-01
	Date	Signature	Reception		
	82-04-20	82-04-30			

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Salariés de Ventilateur Victoria 100, Boul. Jutras Est Victoriaville P. Québec	<input type="checkbox"/> Déposant Ventilateur Victoria Ltée 109, Boul. Gamache Victoriaville P. Québec

Unité de négociation

OBJET: Mise en place d'un programme de travail partagé

Le Commissaire Général du Travail

Région	04-01	Activité	3150-5	Affiliation	CSN (1)
--------	-------	----------	--------	-------------	---------

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné. Voir au verso pour les codes

Remarques

DEPOSANT: X
Fédération des Syndicats des Mines de la Métallurgie et des Produits Chimiques Inc.
 155 est, Boul. Charest
 Québec, Qc
 G1K 3G6
 Att: M. Pierre Mascolo

Pour le commissaire général du travail

Signature

Thérèse Demers

Date

82-04-30

Pour renseignements

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

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

M E M O I R E D ' E N T E N T E
- - - - - - - - - -

E N T R E : VENTILATEUR VICTORIA LTEE
Partie de première part,
Ci-après appelé:
" L'EMPLOYEUR "

E T : SYNDICAT DES SALARIES DE
VENTILATEUR VICTORIA (CSN)
Partie de seconde part,
Ci-après appelé:
" LE SYNDICAT "

MISE EN PLACE D'UN PROGRAMME DE TRAVAIL PARTAGE

Suite à l'acceptation par le Ministère de l'Emploi et de l'Immigration concernant la mise en place d'un programme de travail partagé, les parties conviennent de ce qui suit:

1. QUE les dispositions de la convention collective intervenue entre les parties le 13 juin 1980 s'appliquent comme si les salariés travailleraient leur semaine régulière de travail;
avec les modalités suivantes:
2. QUE les montants des prestations d'assurance-chômage qui sont versés aux salariés chaque semaine, pendant la durée du programme pour ceux qui y participent, sont considérés comme étant des gains et ajoutés au salaire pour fins de calcul de la paie de vacances;
3. Il est entendu que les salariés qui ont accepté d'occuper le poste de "soudeur" ne le feront que pour la durée du programme;
4. Les jours de travail pour tous les salariés syndiqués, pendant la durée du programme, sont divisés en deux (2) parties de semaine, soit une équipe les lundi, mardi et mercredi pour L'EQUIPE NO. 1, et mercredi, jeudi et vendredi pour L'EQUIPE NO. 2;

Handwritten initials: JWS and MB

32 AVR 30 14 25

GENERAL ON TRAVAIL

5. Les salariés syndiqués qui font partie de chaque équipe sont déterminés par ordre d'ancienneté donnant le premier choix de l'équipe à ceux en possédant le plus, selon la liste de préférences qui a été endossée par chacun des salariés, tout en tenant compte des classes et des postes;
6. Il est entendu que, dans l'éventualité où une fête chômée et payée prévue à la convention collective survient pendant la durée du programme, celle-ci est chômée et payée, soit le lundi pour L'EQUIPE NO. 1 et le vendredi pour L'EQUIPE NO. 2, selon le cas, à moins d'entente contraire entre les parties;
7. Tous les salariés syndiqués qui ont été mis à pied le 5 mars 1982 ainsi que les salariés qui sont demeurés au travail reprendront le poste de travail auquel ils étaient affectés avant la mise à pied, sans aucun déplacement par ancienneté, sauf pour les salariés qui ont accepté d'occuper le poste de "soudeur".

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, à VICTORIAVILLE

ce 20 e jour du mois d'AVRIL 1982.

VENTILATEUR VICTORIA LTEE SYNDICAT DES SALARIES DE
VENTILATEUR VICTORIA (CSN)

