BeLoiT Canada Ltée

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire général du travail

03679-8

DÉPÔT

Dépôt N°: 81 07 043

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	☐ 1ière convention ☒ Renouvellement ☐ Entente ☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-17576-02
Date	Signature: 81-06-12 / Réception: 81-06-18	Durée: Du 81-06-01 Au 83-11-30	Nombre de salariés régis par la convention collective: 690

Association	Employeur
☐ Déposant Syndicat National de L'Industrie Métallurgistes de Sorel Inc 900 rue de l'Eglise Tracy, Qué. J3R 3H9	☐ Déposant Deloit Canada Ltée 201 rue Montcalm St-Joseph de Sorel, Qué. J3R 1B9

Unité de négociation

"Tous les salariés payés à l'heure, exception faite cependant des policiers des gardiens, des employés de bureau (staff) et des personnes automatiquement exclues par l'article 2, paragraphe A, sous-paragraphes 1, 2 et 3 de la Loi."

Région	Activité	Affiliation
06-07	2150 (5)	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

Déposant: Deloit Canada Ltée-Ltd
Att: M. James Gaston Burke
P.O.Box 530
Sorel, Qué.
J3P 5P3

Pour le commissaire général du travail

Signature: Georges Tremblay — Date: 81-08-06

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

003(080)

COPIE 4

OK

03679-8

'91 JUN 18 14 01

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

BELOIT CANADA LIMITEE

Corporation ayant un bureau dans la ville de St-Joseph de Sorel, Comté de Richelieu, Province de Québec, ci-après appelée

" la Compagnie "

ET

LE SYNDICAT NATIONAL DE L'INDUSTRIE METALLURGIQUE DE SOREL INC.

Syndicat incorporé, en vertu de la loi des Syndicats professionnels, ayant un bureau dans la ville de Tracy, Comté de Richelieu, Province de Québec, ci-après désigné

" le Syndicat "

représenté et agissant aux présentes par l'entremise d'un Comité pour la négociation et l'application de la présente convention, lequel comité étant dûment autorisé par le Syndicat à cet effet et étant ci-après désigné

" le Comité "

TABLE DES MATIERES

ARTICLE		PAGE
1	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION	1
2	NON DISCRIMINATION	3
3	DROITS MUTUELS	3
4	GREVE ET LOCK-OUT	4
5	AFFICHAGE D'AVIS	5
6	REPRESENTATION	5
7	SECURITE SYNDICALE	9
8	PROCEDURE DE GRIEFS	10
9	ARBITRAGE	14
10	SALAIRES	16
11	PRIMES POUR CONDITIONS SPECIALES DE TRAVAIL	18
12	MUTATION D'UNE TACHE A UNE AUTRE	19
13	HEURES DE TRAVAIL	19
14	TEMPS SUPPLEMENTAIRE	24
15	JOURS FERIES ET PAYES	32
16	SECURITE ET SANTE AU TRAVAIL	35
17	VACANCES	42
18	CONGES SOCIAUX	47
19	ANCIENNETE	49
20	ASSURANCE GROUPE	64
21	TRAVAIL EN DEHORS DE L'USINE	65
22	DESCRIPTION ET EVALUATION CONJOINTE DES TACHES	66
23	REGIME DE RENTES SUPPLEMENTAIRES	70
24	IMPRESSION	72
25	DIVERS	72
26	CAISSE D'ECONOMIE	73
27	DUREE DE LA CONVENTION	74
	ANNEXE "A" - AUTORISATION DE RETENUE SYNDICALE	75
	ANNEXE "B" - MANUEL C.W.S.	76
	ANNEXE "C" - CEDULE DES SALAIRES	77
	ANNEXE "D" - GROUPEMENT POUR FINS D'ANCIENNETE	82
	ANNEXE "E" - ENTENTE (10.04)	85

TABLE DES MATIERES (suite)

ARTICLE		PAGE
	ANNEXE "F" - BONI DE VIE CHERE	87
	ANNEXE "G" - ARBITRES POUR ARBITRAGE	89
	ANNEXE "H" - FORMULE D'AFFICHAGE	90
	ANNEXE "I" - FORMULE D'APPLICATION	91
	ANNEXE "J" - FORMULE DE NOMINATION	92
	ANNEXE "K" - FORMULE RE: TRANSFERTS CHANGEMENTS DE TAUX, CHANGEMENTS DE TACHE	93
	ANNEXE "L" - FORMULE RE: EMBAUCHAGES ET REEMBAUCHAGES	94
	ENTENTE NO.1 - TALON DE CHEQUE	95
	ENTENTE NO.2 - REGIME DE RENTES SUPPLEMENTAIRES: DEFINITION DES ANNEES EFFECTIVEMENT TRAVAILLEES.	95
	ENTENTE NO.3 - VERIFICATION DES INVENTAIRES ANNUELS	96
	ENTENTE NO.4 - OPERATION DES PONTS-ROULANTS	96
	ENTENTE NO.5 - EXAMENS GOUVERNEMENTAUX	96
	ENTENTE NO.6 - CLAUSES 7.05 et 20.02 DE LA CONVENTION COLLECTIVE	97
	ENTENTE NO.7 - SOUDURE A HAUTE PRESSION	97
	ENTENTE NO.8 - REPORT DES JOURS FERIES	97
	ENTENTE NO.9 - OUBLI DE POINCONNER	97
	ENTENTE NO.10- MACHINES DISTRIBUTRICES	97
	ENTENTE NO.11- LOCAL DU SYNDICAT	98
	ENTENTE NO.12- MODALITES DE REMBOURSEMENT	98
	ENTENTE NO.13- CASIERS DE DESHABILLAGE	99
	ENTENTE NO.14- CHAUSSURES DE SECURITE	99
	ENTENTE NO.15- ENTRETIEN DU STATIONNEMENT	99
	ENTENTE NO.16- PREMIERS SOINS EQUIPES DE NUIT	100
	ENTENTE NO.17- VETEMENTS D'HIVER	100
	ENTENTE NO.18- ACCIDENTS DE TRAVAIL	101
	- CESSION	102
	ENTENTE NO.19- REGIME DE RENTES	103
	- TABLEAU	104

ARTICLE 1 RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

1.01 La compagnie reconnaît le syndicat comme le seul et unique agent habilité à négocier pour les salariés, les salaires, les classifications, les heures de travail, l'ancienneté, la procédure de règlement des griefs ou toutes autres conditions de travail, le tout selon le certificat de reconnaissance syndicale émis par la Commission des Relations Ouvrières du Québec le 4 août 1959 et amendé le 3 août 1970 et le 31 août 1976.

1.02 La convention s'applique à tous les salariés payés à l'heure, exception faite cependant des policiers, des gardiens, des employés de bureau (staff) et des personnes automatiquement exclues par le Code du Travail de la Province de Québec, à l'emploi de la compagnie.

1.03 1) A l'avenir, toutes les tâches régies par la présente convention seront exécutées par des travailleurs payés à l'heure et faisant partie de l'unité de négociation, et aucun travail ne sera exécuté sur les lieux de travail de la compagnie par des travailleurs autres que ceux régis par cette convention, à moins d'une entente contraire intervenue entre les parties.

2) Nonobstant ce qui précède, la compagnie pourra faire exécuter, sur les lieux de travail, par des employés ne faisant pas partie de l'unité de négociation, des travaux de construction au sens de la Loi des Relations de Travail dans l'Industrie de la Construction, ses ordonnances et ses règlements.

Elle pourra aussi faire exécuter par des employés ne faisant pas partie de l'unité de négociation, des travaux d'installation, de réparation et d'entretien d'équipement ou d'appareils, lorsque ces travaux sont exécutés par les fournisseurs, les fabricants ou des entreprises retenues par eux, en autant que les salariés qui appartiennent à l'unité de négociation ne seront pas mis-à-pied ou ne verront pas leur droit à être réembauchés réduit comme conséquence de tels travaux.

La compagnie pourra faire exécuter par des employés ne faisant pas partie de l'unité de négociation des travaux d'entretien et de réparation sur des appareils à contrôle numérique (contrôlés par ruban) lorsque les salariés régis par la présente convention ne seront pas en mesure de les exécuter.

La compagnie donnera préférence aux membres de la C.S.N. de la région de Sorel pour tout travail exécuté par des employés de l'extérieur.

Un avis sera donné au syndicat pour chaque projet. Cet avis donnera suffisamment d'informations concernant le genre de travail qu'elle désire faire exécuter pour que le syndicat puisse déterminer si la politique établie est observée.

1.04 La compagnie s'engage à ne pas faire exécuter du travail normalement exécuté par des salariés régis par cette convention par d'autres employés de la compagnie, non régis par cette convention, sauf que les contremaître pourront travailler pour fins d'entraînement des salariés ou dans le but de donner des instructions.

1.05 Les annexes et les ententes font partie intégrante de la convention.

ARTICLE 2 - NON DISCRIMINATION

2.01 La compagnie et le syndicat conviennent qu'il n'y aura aucune discrimination contre aucun employé en conformité avec la charte des droits et libertés de la personne.

ARTICLE 3 - DROITS MUTUELS

3.01 Le Français est la langue parlée entre les salariés à l'usine et ils ne subissent pas de préjudice du fait qu'ils ne peuvent pas s'exprimer entre eux et avec les cadres non syndiqués dans une langue autre que le Français et, en ce qui a trait au travail dans l'usine, les parties, leurs représentants et leurs membres continueront la pratique passée. De plus, la compagnie devra se conformer à la loi 101 et à ses règlements.

3.02 Le syndicat reconnaît à la compagnie 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.

d) D'appliquer les décisions en matière de congédiement, suspension ou autre mesure disciplinaire, en matière de mise-à-pied, réembauchage, promotion, transfert.

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

3.03 La compagnie admet que l'exercice des droits mentionnés à 3.02 ne la dégage pas de ses obligations et que les droits des salariés qui découlent de chacune des dispositions de cette convention, ne seront pas préjudiciés.

3.04 Dans tous les cas de congédiement ou de suspension pour cause juste et suffisante dont la preuve incombera à la compagnie, celle-ci avisera, par écrit, le salarié concerné en y indiquant le motif et remettra, en même temps, cet avis au syndicat.

3.05 Aucune plainte ou grief de la compagnie contre un salarié ne sera inscrit au dossier de ce salarié ni ne sera invoqué contre lui dans l'exercice de ses droits, sans qu'il en ait été expressément averti par son supérieur immédiat. Le syndicat en sera avisé, dans la même journée,en recevant une copie du document écrit faute de quoi telle mention ne sera pas invoquée contre lui.

3.06 Aucune plainte ou grief de la compagnie contre un salarié datant de plus de six (6) mois ne sera invoqué contre lui dans l'exercice de ses droits en relation avec toute action disciplinaire dans l'avenir.

Tout grief, plainte ou autre mesure disciplinaire sur lesquels un salarié aurait eu gain de cause, seront rayés de son dossier.

3.07 Un contremaître pourra accorder une période de temps pour que le salarié qui en fait la demande puisse consulter son dossier au service du personnel et ce, dans une période de trente (30) jours de la demande par le salarié.

La permission de consulter son dossier pourrait être accordée par le Directeur du personnel suite à l'évaluation du motif du salarié.

ARTICLE 4 - GREVE ET LOCK-OUT

4.01 Au cours de la durée de la convention, la compagnie s'engage à ne pas recourir au lock-out et le syndicat s'engage à ne pas recourir à la grève ni à ordonner, encourager ou appuyer un ralentissement d'activités destiné à limiter la production.

ARTICLE 5 - AFFICHAGE D'AVIS

5.01 La compagnie met à la disposition exclusive du syndicat des tableaux d'affichage pour l'affichage des documents du syndicat et ce, aux mêmes emplacements que ceux de la compagnie.

Tous ces documents devront être approuvés par le Directeur du personnel ou son Administrateur désigné avant d'être affichés, à l'exception des avis d'assemblées.

L'approbation du Directeur du personnel ou son Administrateur désigné ne sera pas refusée sans raison valable.

ARTICLE 6 - REPRESENTATION

6.01 La compagnie reconnaît au syndicat le droit de nommer les délégués choisis parmi les salariés régis par la convention, de la façon suivante: -

6.02 Le nombre de délégués nommés par le syndicat sera de un (1) délégué par vingt-cinq (25) salariés ou fraction de vingt-cinq (25) salariés régis par la convention.

Toutefois le nombre de délégués sera de vingt-six (26) au maximum.

6.03 a) Il est entendu que les délégués ci-haut mentionnés et les membres du comité de négociation travailleront sur l'équipe régulière de jour et sur l'équipe régulière de nuit pour les délégués de nuit lorsque ces équipes sont en vigueur.

b) Lorsque le système à trois équipes est en application, les délégués de jour et les membres du comité de négociation travailleront sur l'équipe de 8:00 heures à 16:00 heures. Les délégués de nuit travailleront sur l'équipe de 16:00 heures à 24:00 heures et le syndicat pourra aussi nommer des délégués sur l'équipe de 0:00 heure à 8:00 heures. Les autres salariés

qui pourront être affectés aux même tâches selon le système de trois équipes mentionné à ce paragraphe, demeureront sur leur équipe respective. Toutefois, un membre du comité de négociation pourra après entente avec la compagnie, et le consentement du salarié qui a droit à la promotion, faire une période déterminée sur une des équipes suivantes:- 16:00 heures à 24:00 heures, 0:00 heure à 8:00 heures et 17:00 heures à 2:00 heures. Cette entente ne pourra être refusée sans raison valable.

6.04 Les délégués du syndicat s'occuperont du règlement des griefs de la part des salariés auxquels ils sont attitrés.

6.05 Dans les dix (10) jours ouvrables de la signature de la présente convention collective, le syndicat fera parvenir à l'employeur le nom de ses officiers et délégués.

Tout changement, en cours de convention collective, devra être communiqué par écrit à l'employeur dans les dix (10) jours ouvrables dudit changement.

6.06 Si le syndicat requiert les services d'un représentant extérieur, la compagnie s'engage à le recevoir sur rendez-vous comme représentant officiel du syndicat et il devra être accompagné par un membre du comité de griefs ou de l'exécutif syndical sans perte de salaire pour ce dernier.

6.07 Un délégué ou un membre du comité de griefs, lorsqu'il a l'intention de quitter son poste de travail pour enquêter sur une plainte ou pour le règlement d'un grief qui relève de sa juridiction, devra aviser son contremaître et l'informer du motif de son absence. Si, lors de ces enquêtes, il doit aller dans un autre

département, il en avisera de la même façon le contremaître de ce département. De plus, lors de ces enquêtes, il a accès au local du syndicat. En surtemps, le syndicat s'engage à limiter l'utilisation du local du syndicat au strict minimum. En surtemps, lorsqu'il travaille, il ne pourra se déplacer que pour s'occuper d'une plainte ou d'un grief qui surviendrait au cours de cette période de surtemps et, dans ces cas, le syndicat accepte de limiter les discussions et les déplacements au minimum.

Le consentement de son contremaître ne sera pas requis. Le délégué devra se rapporter à son contremaître dès son retour. Il pourra le faire sans perte de salaire.

Si un délégué ou membre du comité de griefs est occupé à un travail urgent, il ne devra pas quitter ce travail tant que l'urgence ne sera pas terminée et l'ajournement ne pourra durer plus d'une (1) heure.

Travail urgent est défini comme étant une situation de travail où l'absence du délégué ou du membre du comité de griefs constituerait un détriment au produit.

Le syndicat accepte de coopérer avec la compagnie dans tout autre cas de travail urgent.

6.08 Un délégué ne pourra aider dans la représentation ou le règlement d'un grief dans le groupement autre que celui qu'il représente suivant sa juridiction. Cependant, si un délégué est absent de l'usine, un autre délégué ou membre du comité pourra le remplacer temporairement.

6.09 Les membres du comité de négociation (7) et les membres du comité de griefs seront rémunérés d'après leur taux régulier pour le temps consacré aux assemblées avec la

compagnie, pourvu que lesdits membres du comité auraient normalement travaillé au moment et pendant la durée de ces rencontres. Si ces rencontres ont lieu en dehors des heures régulières de travail, il n'y aura aucune compensation de la part de la compagnie.

6.10 Les membres du comité de négociation (7), les délégués et les membres du syndicat pourront s'absenter du lieu de leur travail pour s'occuper de leurs fonctions syndicales, mais sans solde. Ils devront aviser le Bureau du personnel et leur contremaître vingt-quatre (24) heures à l'avance ou dès qu'ils prévoieront devoir s'absenter. Dans les cas d'absences dues aux négociations pour le renouvellement de la présente convention ou résultant de l'application de ladite convention, cet avis de vingt-quatre (24) heures ne sera pas nécessaire. La compagnie devra être avisée de tout remplacement parmi les membres du comité dans un délai maximum de dix (10) jours ouvrables suivant la date effective d'un changement.

6.11 Sur un avis par la compagnie au syndicat à l'effet qu'il doit retrancher un délégué, le syndicat devra, dans les deux (2) semaines qui suivent, retrancher un délégué tel que prévu.

6.12 La compagnie reconnaît un comité de griefs composé de trois (3) membres dont l'un est le délégué concerné, et dont les fonctions sont d'enquêter (maximum deux (2) membres pour enquêter) et de discuter avec la compagnie des plaintes ou griefs dans le but de les régler à l'amiable.

Le comité et la compagnie se rencontrent à la demande de l'une ou l'autre des parties et ce, dans les cinq (5) jours ouvrables de la demande.

6.13 La compagnie versera le salaire aux salariés représentants syndicaux, absents sans solde pour activités syndicales. Chaque mois, la compagnie facturera le syndicat pour ces heures d'absence plus vingt-cinq (25) pour cent (25%) pour combler les bénéfices sociaux et frais administratifs.

ARTICLE 7 - SECURITE SYNDICALE

7.01 Tout salarié qui, au moment de la signature de la convention, est membre du syndicat doit, comme condition du maintien de son emploi, demeurer membre pour la durée de la convention, à moins qu'il ne soit expulsé par le syndicat, auquel cas, il pourra conserver son emploi tout en continuant à payer la cotisation syndicale.

7.02 Tout nouveau salarié doit, comme condition d'embauchage et du maintien de son emploi, devenir membre du syndicat et le demeurer pendant toute la durée de la convention, à moins d'être refusé ou d'en être expulsé par le syndicat auquel cas, il pourra conserver son emploi tout en payant ou en continuant à payer la cotisation syndicale.

7.03 Tous les salariés qui, au moment de la signature de la convention, ne sont pas membres du syndicat, doivent, comme condition du maintien de leur emploi, payer la même cotisation syndicale que celle payée par les membres du syndicat.

7.04 La compagnie accepte de retenir sur la paie hebdomadaire de ses salariés le montant de la cotisation syndicale après avoir reçu du syndicat une autorisation par écrit de déduction de cotisation syndicale, annexe "A", dûment signée par chacun de ses salariés.

7.05 La compagnie remettra au représentant du syndicat désigné à cette fin, au cours de la première semaine complète de chaque mois, le total des contributions syndicales perçues tel que ci-haut mentionné ainsi qu'une liste comprenant le nom des salariés desquels les cotisations ont été perçues.

7.06 Le jour de l'embauchage d'un nouveau salarié, la compagnie informe ce dernier, de vive voix, qu'il doit rencontrer son délégué syndical, le même jour, sur les heures de travail et ce, sans perte de salaire, afin que ce dernier puisse lui remettre une copie de la convention collective, lui faire signer la carte d'adhésion et d'autorisation de retenue syndicale.

ARTICLE 8 - PROCEDURE DE GRIEFS

8.01 La procédure suivante s'applique progressivement dans le règlement des griefs qu'un salarié, un groupe de salariés ou le syndicat, à titre d'agent négociateur, pourront formuler.

8.02 Le terme "grief" signifie aux fins des présentes, toute mésentente ou différend entre les parties qui porte sur l'application, l'interprétation ou la violation de la présente convention.

8.03 Une erreur technique dans la présentation écrite d'un grief n'entraîne pas l'annulation de ce grief.

8.04 Si on arrive à une entente à quelque étape de la procédure de grief, cette entente doit être mise par écrit et doit être signée par les parties.

8.05 Première étape

Lorsqu'il s'agit d'un salarié au travail, il doit, dans les dix (10) jours ouvrables suivant la naissance d'un

différend ou grief, présenter ce différend ou grief, par écrit, avec son délégué, à son contremaître; un salarié peut discuter de son cas avec son contremaître avant qu'il ne soit référé à son délégué. Le contremaître et le chef de service doivent donner une réponse écrite transmise par le contremaître, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant sa présentation.

8.06 Deuxième étape

Si le différend ou grief n'est pas réglé par le contremaître dans le délai prévu pour sa réponse, il peut, dans les cinq (5) jours ouvrables suivants être référé par écrit, par un membre du comité de grief au Bureau du personnel. Le Directeur du personnel ou son Administrateur désigné doit rendre sa réponse par écrit, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant sa référence.

8.07 Si le différend ou grief n'est pas réglé au cours des étapes précédentes, le syndicat pourra le référer à l'arbitrage dans les vingt-cinq (25) jours ouvrables suivant la fin de la deuxième étape.

8.08 Pour le salarié qui n'est plus au travail,il devra, dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la naissance d'un différend ou grief, présenter ce différend ou grief par écrit, avec son délégué, à la deuxième étape pour se poursuivre, par la suite, selon les étapes suivantes.

8.09 Pour le salarié congédié ou suspendu pour cause, la procédure suivante s'applique:

Le délégué devra, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant le congédiement ou la suspension, présenter ce différend ou grief signé par le salarié au Bureau du personnel.

Nonobstant ce qui précède, le délégué bénéficiera de cinq (5) jours ouvrables additionnels pour présenter ce différend ou grief, signé par le salarié, au Bureau du personnel.

Cependant, dans le cas d'un salarié qui a utilisé ce délai additionnel pour faire son grief, aucune réclamation ayant trait au salaire perdu ne pourra être invoquée en guise de remboursement pour ces jours additionnels. (Maximum cinq (5) jours ouvrables).

Le Directeur du personnel ou son Administrateur désigné devra rencontrer le comité de griefs et rendre sa réponse par écrit, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la présentation du différend ou grief.

A défaut de règlement dans le délai prévu à 8.09, le syndicat peut référer le différend ou grief à l'arbitrage dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la fin du délai prévu à 8.09.

8.10 Lorsque la compagnie ou le syndicat sera d'avis qu'une ou plusieurs des conditions de la convention auront été violées au détriment de la compagnie ou de l'ensemble des salariés couverts par la convention, ou de l'ensemble des salariés d'un département, ou de l'ensemble d'un corps de métier, ou du syndicat à titre d'agent négociateur, avis sera donné par écrit par une partie ou l'autre et les parties se rencontreront dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la réception dudit avis pour discuter et régler le différend. S'il n'y a pas d'entente, les parties pourront, en conformité avec l'article 9 de la présente convention, porter ce différend ou grief à l'arbitrage dans les vingt-cinq (25) jours ouvrables qui suivent. Pour les fins de ce paragraphe, un corps de métier réunira tous les salariés dont le travail est analogue.

8.11 Le remboursement d'argent découlant du règlement d'un grief ou d'un différent ou d'une réclamation doit s'effectuer dans les quinze (15) jours ouvrables suivant le règlement. Tout remboursement est fait sur un chèque séparé.

8.12 Les deux parties s'engagent à respecter les limites de temps prévues à l'article 8. Si la compagnie omet de donner une réponse au syndicat dans les limites prévues, le grief est considéré réglé suivant la demande du syndicat. Si le syndicat omet de présenter le grief dans les limites prévues, le grief est considéré abandonné. Les limites de temps peuvent être prolongées par entente mutuelle écrite.

ARTICLE 9 ARBITRAGE

9.01 L'arbitrage se fera en vertu des dispositions du Code du Travail de la province de Québec.

9.02 a) Les arbitres choisis par les parties et dont les noms apparaissent à l'annexe "G" de la présente convention siègeront consécutivement. Dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la demande d'arbitrage, la partie requérante communiquera avec l'arbitre pour céduler la date de l'audition. Si l'arbitre n'est pas disponible pour entendre le grief dans les soixante (60) jours ouvrables suivants, il sera remplacé par le prochain en liste.

Dans le cas où les arbitres désignés à l'annexe "G" ne seraient pas disponibles dans les soixante (60) jours ouvrables suivants, la partie requérante pourrait demander au Ministère du Travail de la Province de Québec de nommer un arbitre pour entendre le grief.

b) Les griefs concernant l'application, l'interprétation ou l'administration du manuel C.W.S. peuvent être soumis à l'arbitrage de la même manière que celle prévue à 9.02 a). Ces cas seront entendus par les arbitres choisis par les parties et dont les noms apparaissent à l'annexe "G" sous l'entête "Arbitrage de cas C.W.S.".

9.03 Le rapport de l'arbitre constitue la sentence. Dans tous les cas, la sentence lie les parties. En aucune circonstance, l'arbitre n'aura le pouvoir d'ajouter, de soustraire ou amender les dispositions de cette convention.

9.04 Dans les cas de réajustement de salaire, de tâches ou de classifications, si l'arbitre donne raison au salarié ou aux salariés, la rétroactivité sera toujours calculée à compter de la naissance du grief.

9.05 Dans les cas de congédiements, de suspensions ou de toute autre mesure disciplinaire déclarés injustes par l'arbitre, la compagnie devra réembaucher la ou les personnes congédiées ou suspendues, le choix du retour au travail étant laissé à la personne concernée. Il est entendu que l'arbitre aura juridiction dans le cas d'un congédiement, d'une suspension ou toute autre mesure disciplinaire, s'il le déclare injustifié ou trop sévère, de décider sur la rétroactivité et la réinstallation.

9.06 Si un salarié n'est plus à l'emploi de la compagnie lors du règlement d'un grief, d'une nature prévue au paragraphe 9.05, la rétroactivité s'appliquera de la date de présentation du grief jusqu'à la date où le salarié concerné n'est plus à l'emploi de la compagnie ou jusqu'à la date où il y aura eu réajustement de salaire ou de classification, ou jusqu'à la date où le salaire ou la classification du salarié en cause se serait avéré(e) égal(e) ou supérieur(e) au salaire demandé par le salarié dans son grief.

9.07 Les honoraires et frais de l'arbitre sont payés à part égale par les parties.

ARTICLE 10 SALAIRES

10.01 Tout salarié aura droit, selon sa tâche et sa classification, au taux de salaire prévu à la Cédule des Salaires horaires, annexe "C". Les salaires des Apprentis (Improvers) et des Débutants (Learners) sont couverts par le manuel C.W.S., annexe "B" de cette convention.

10.02 Si, après la signature de la présente convention, des tâches nouvelles sont ajoutées ou si les tâches existantes dans la convention sont modifiées à cause de nouveaux outillage de nouvelles machineries ou pour d'autres raisons, les tâches nouvelles ou les tâches modifiées seront négociées en conformité avec le manuel C.W.S., annexe "B", de cette convention. Le syndicat sera informé avant la mise en application de ces (ou cette) tâches nouvelles ou modifiées, pour permettre que les dispositions de la convention soient respectées.

10.03 Si la compagnie désire payer des salariés à la pièce ou d'autres méthodes de paiement non prévues dans la présente convention, elle devra au préalable discuter et s'entendre avec le syndicat pour les conditions à établir.

10.04 Après entente avec le comité, la compagnie pourra, pendant la durée de cette convention, faire travailler des salariés sur plus d'une machine à la fois ou encore faire travailler des salariés sur plus d'une tâche à la fois.

10.05 A compter du ler juin 1981, une augmentation générale de $ 1.20 l'heure sera accordée à tous les salariés régis par cette convention.

10.06 A compter du ler juin 1982, une augmentation générale de $ 1.05 l'heure sera accordée à tous les salariés régis par cette convention.

10.07 a) A compter du ler juin 1983, une augmentation générale de $ 0.40 l'heure sera accordée à tous les salariés régis par cette convention.

b) A compter du ler décembre 1982, une clause d'indemnité de vie chère prendra effet conformément aux termes et conditions énumérés dans l'annexe relative au boni de vie chère.

10.08 La paye sera distribuée aux salariés durant les heures de travail et selon la cédule suivante: -

Pour les salariés de 8.00 à 16.00 heures et de 7.30 à 16.30 heures, le jeudi avant-midi.

Pour les salariés de l'équipe régulière de nuit, le jeudi matin à 2.00 heures.

Pour les salariés de 16.00 heures à minuit, le mercredi à minuit.

Pour les salariés de minuit à 8.00 heures, le mercredi à minuit.

Si le jeudi ou le vendredi est un jour non ouvrable, la distribution de la paye sera avancée d'une journée.

ARTICLE 11 PRIMES POUR CONDITIONS SPECIALES DE TRAVAIL

11.01 Lorsque du travail comportant des conditions anormales sera exécuté, une prime de trente-cinq (35) cents l'heure sera allouée en plus de toute autre prime déjà existante.

Des conditions anormales se définiront par: - chaleur excessive et malpropreté qui sort de l'ordinaire qui ne font pas partie de la tâche normale d'un salarié.

11.02 Une prime de trente-cinq (35) cents l'heure sera accordée aux salariés qui travaillent sur l'arcaire, sur plasma-cut, sur du cuivre ou du métal galvanisé et à ceux qui travaillent près d'eux, lorsqu'il est prouvé que des odeurs toxiques provenant de ces métaux ne s'évacuent pas de façon normale. Cette prime s'ajoutera pour tout travail de réparation sur le réservoir à acide. Elle s'appliquera aussi pour le travail de soudure fait à l'intérieur des réservoirs. Les peintres recevront aussi une prime de trente-cinq (35) cents l'heure lorsqu'ils peintureront à l'intérieur de compartiments fermés.

11.03 Quel que soit le nombre d'heures travaillées dans les conditions énumérées aux paragraphes 11.01 et 11.02, un minimum d'au moins huit (8) heures de prime sera accordé au salarié. Ce minimum ne pourra s'appliquer que deux (2) fois durant sa semaine régulière de travail, après quoi, il recevra la prime prévue que pour les heures ainsi travaillées.

ARTICLE 12 MUTATION D'UNE TACHE A UNE AUTRE

12.01 Un salarié qui accomplit le travail d'une tâche pour laquelle est prévue une rémunération inférieure, est payé à son taux régulier sauf dans les cas de changement de tâche fait en conformité avec l'article 19 (Ancienneté).

Le ou les salariés sera ou seront payé(s) au taux régulier de la nouvelle tâche à compter du début de la semaine régulière de travail qui suit ce changement. Si un salarié est rappelé à sa tâche habituelle en dedans d'un mois après avoir été baissé de position, il devra être payé au taux de salaire de sa tâche habituelle pour la semaine dans laquelle il y est rappelé.

12.02 Un salarié accomplissant le travail d'une tâche supérieure à la sienne et comportant une rémunération supérieure, recevra pour cette tâche cette rémunération supérieure, pourvu qu'il travaille plus de quatre (4) heures dans la semaine ou une (1) heure continue à cette tâche.

ARTICLE 13 HEURES DE TRAVAIL

13.01 Pour les salariés de l'équipe régulière de jour, la semaine régulière de travail sera de quarante (40) heures du lundi au vendredi inclusivement.

La journée régulière pour l'équipe de jour sera de huit (8) heures réparties comme suit:

7.30 à 11.30 heures et 12.30 à 16.30 heures.

L'heure du repas sera de 11.30 à 12.30 heures.

13.02 Pour les salariés de l'équipe régulière de nuit, la semaine régulière de travail sera de quarante (40) heures, du lundi soir au samedi matin inclusivement.

La journée régulière pour l'équipe de nuit sera de huit (8) heures réparties comme suit: 17.00 à 21.00 heures et 22.00 à 2.00 heures.

Cependant, lorsque nécessaire, la compagnie pourra, sur préavis de deux (2) jours ouvrables, céduler entre 16.30 et 18.30 heures, le début de l'équipe régulière de nuit et telle modification pourra cependant n'affecter qu'un ou plusieurs salariés de cette équipe, le tout sujet au paragraphe 13.08.

Tout changement ainsi effectué devra être maintenu pour une durée minimum d'une (1) semaine.

L'heure du repas sera de 21.00 à 22.00 heures ou quatre (4) heures après le début de l'équipe.

13.03 Pour les salariés qui travaillent selon le système de trois (3) équipes, la semaine régulière de travail sera de quarante (40) heures, du lundi 0.00 heure au vendredi inclusivement. Pour ces salariés, la journée régulière sera de huit (8) heures réparties comme suit: -

Première équipe: - 8.00 à 16.00 heures
Deuxième équipe: - 16.00 à 24.00 heures
Troisième équipe:- 0.00 à 8.00 heures.

Dans chaque cas, il sera alloué trente (30) minutes pour le repas, sans perte de salaire.

1) Pour l'équipe de 8.00 à 16.00 heures, la période de repas sera de 12.00 à 12.30 heures.

2) Pour l'équipe de 16.00 à 24.00 heures, la période de repas sera de 20.00 à 20.30 heures.

3) Pour l'équipe de 0.00 à 8.00 heures, la période de repas sera de 4.00 à 4.30 heures.

Tout travail effectué durant la période de repas sera rémunéré à temps et demi (150%).

Le syndicat reconnaît qu'à cause de la nature de certains travaux, la compagnie peut être obligée d'assigner certains salariés du département de l'entretien sur une des trois (3) équipes (8.00 à 16.00 heures, 16.00 à 24.00 heures, 0.00 à 8.00 heures) durant la semaine régulière de travail. Dans ce cas, la compagnie ne sera pas obligée d'assigner des salariés sur les deux autres équipes. Dans ce cas, le syndicat coopérera avec la compagnie et ne refusera pas indûment la permission de former une telle équipe.

Cette clause ne sera pas utilisée dans le but de réduire les heures de travail en temps supplémentaire.

13.04 Les heures de travail ci-haut décrites pourront être avancées ou reculées pour des périodes déterminées mutuellement par les parties.

13.05 a) Les salariés de vingt (20) ans d'ancienneté ou plus ont la préférence pour travailler sur l'équipe régulière de jour, à condition que le travail soit disponible.

b) De plus, à l'intérieur du système des trois (3) équipes, les salariés de vingt (20) ans d'ancienneté ou plus ont la préférence pour travailler sur l'équipe de 8.00 heures à 16.00 heures.

c) La mutation d'une équipe à l'autre à l'intérieur de la tâche et à l'intérieur du groupe de tâches d'ancienneté, sur un salarié qui n'a pas accompli six (6) mois de travail dans ce groupe, se fait par ordre d'ancienneté et est considérée comme une promotion selon l'ordre qui suit: -

1) Equipe régulière de jour.
2) Equipe de 8.00 à 16.00 heures.
3) Equipe de 16.00 à 24.00 heures.
4) Equipe régulière de nuit.

La mutation faite inversement est considérée comme une démotion.

Toutefois, un salarié d'une équipe pourra, avec l'approbation de la compagnie, faire une période déterminée sur une des autres équipes, après entente écrite avec le salarié qui a droit à cette promotion. Le délégué sera informé en recevant une copie de cette entente, avant que le changement s'effectue. Ce salarié retournera à son équipe normale au terme de cette entente.

Nonobstant ce qui précède, un salarié de l'équipe régulière de nuit, de 16.00 à 24.00 heures et de 0.00 à 8.00 heures qui fournira la preuve qu'il a subi une intervention chirurgicale majeure ou une maladie grave telle que: - affections cardiaques, tuberculose, qui nécessite une période de rétablissement, aura le privilège de travailler sur l'équipe régulière de jour ou de 8.00 à 16.00 heures, sur sa tâche pour une période maximum de six (6) mois.

13.06 Les salariés de l'équipe régulière de nuit et ceux de l'équipe de 16.00 à 24.00 heures (minuit) recevront une prime de quarante ($0.40) cents l'heure et ceux de l'équipe de 0.00 à 8.00 heures recevront uen prime de cinquante-cinq($0.55) cents l'heure et ce, pour toutes les heures travaillées durant les heures régulières de travail de leur équipe respective.

13.07 Dans le cas de réduction dans les heures de la semaine régulière de travail, cette réduction s'effectuera avec pleine compensation. L'application, par la compagnie, des dispositions de l'article 19 (Ancienneté) ne sera pas considérée comme une diminution dans les heures de travail constituant la semaine régulière de travail prévue par cette convention.

13.08 Un salarié appelé à changer d'équipe après avoir commencé sa semaine régulière, sera payé à taux double (200%) pour les heures effectuées durant la première équipe qui suit ce changement ou tout autre changement subséquent dans la même semaine.

Sont aussi considérés comme un changement d'équipe:

1) Chaque changement d'horaire effectué en vertu du paragraphe 13.02.

2) Un salarié qui est avisé qu'il change d'équipe la semaine suivante après avoir complété sa semaine régulière de travail.

3) Un salarié qui se présente au travail selon son équipe régulière et qui est avisé à ce moment-là qu'il change d'équipe, avant d'avoir commencé sa semaine régulière de travail, pourra retourner immédiatement chez lui et il recevra l'équivalent d'au moins quatre (4) heures à son taux horaire régulier.

En plus de ce qui précède, les dispositions de 13.08 2) s'appliqueront dans son cas.

13.09 Un salarié incapable de se rapporter au travail fera tout en son possible pour aviser le préposé au poste de garde ou le Bureau du personnel ou le contremaître avant le début de son équipe.

ARTICLE 14 TEMPS SUPPLEMENTAIRE

14.01 a) Le travail en temps supplémentaire doit être distribué équitablement entre les salariés normalement affectés à la tâche prévue, mais il sera fait sur une base volontaire.

b) Le temps supplémentaire sera d'abord distribué en conformité avec la clause 14.01 a) à l'intérieur de chacune des équipes respectives de travail.

c) En autant qu'elle ne soit pas obligée de payer au taux de temps double au lieu d'au taux de temps et demi, la compagnie pourra utiliser le travail en temps supplémentaire devant être effectué les samedis et dimanches pour fins de distribution équitable, mais elle devra cependant l'utiliser en conformité avec la clause 14.01 a).

14.02 a) En dehors des heures régulières

Un salarié qui travaille en dehors des heures régulières de sa journée de travail telles que stipulées à l'article 13 est payé au taux de temps et demi (150%) pour les trois (3) premières heures et au taux de temps double pour tout travail fait en surplus.

b) Samedi

Le travail effectué le samedi en temps supplémentaire est payé au taux de temps et demi (150%) pour les trois (3) premières heures et au taux de temps double pour le travail fait en surplus.

c) Dimanche

Le travail effectué le dimanche ou un jour férié payé et prévu à l'article 15, est payé au taux de temps double (200%).

d) Heures de repos

Un salarié a droit à huit (8) heures consécutives de repos entre la fin d'une équipe de travail et le début de la prochaine.

La période de repos se situe: -

- Pour l'équipe de 7.30 à 16.30 heures, entre 16.30 et 7.30 heures le lendemain.
- Pour l'équipe de 8.00 à 16.00 heures, entre 16.00 et 8.00 heures le lendemain.
- Pour l'équipe de 16.00 à 24.00 heures, entre 0.00 et 16.00 heures le lendemain.
- Pour l'équipe de 17.00 à 2.00 heures, entre 2.00 et 17.00 heures.
- Pour l'équipe de 0.00 à 8.00 heures, entre 8.00 et 24.00 heures.

Cette période de repos s'applique pour les sept (7) jours de la semaine.

Le temps travaillé durant cette période de repos à la demande de la compagnie est payé au taux de temps double (200%). Le salarié continue à être payé au taux de temps double tant et aussi longtemps qu'il n'y a pas eu cette période de repos. De plus, le salarié qui commence à travailler après le début de son équipe de travail, pour bénéficier de sa période de huit (8) heures consécutives de repos, a le droit de travailler une (1) journée complète de huit (8) heures. Les équipes de travail sont les mêmes pour les sept (7) jours de la semaine pour les fins de l'application de 14.02 d).

14.03 Si un salarié vient à l'usine pour exécuter un travail quelconque en dehors des heures régulières prévues à l'article 13, ce travail sera considéré comme du temps supplémentaire et rémunéré comme tel. Quel que soit le temps travaillé, le salarié reçoit au moins l'équivalent de quatre (4) heures de travail au taux régulier. Une fois que le travail pour lequel le salarié aura été appelé sera terminé, il peut retourner chez lui immédiatement sans être obligé d'exécuter aucun autre travail. La pénalité du minimum ne s'appliquera pas si la période de temps supplémentaire précède immédiatement le commencement de la journée régulière de travail du salarié concerné.

14.04 Un salarié déjà au travail peut accomplir en temps supplémentaire, pour une période de vingt (20) minutes, le travail d'une tâche (du même groupe) autre que celui pour lequel il avait été démandé.

Le délégué concerné sera avisé avant l'exécution de tel travail. Il est entendu qu'une tâche qui aurait été accomplie pendant cette période maximum de vingt (20) minutes ne pourra s'accomplir une autre fois durant une même période de temps supplémentaire. Il est aussi entendu qu'un salarié ne pourra accomplir plus d'une fois (en vertu de cette période maximum de vingt (20) minutes) du travail d'une autre tâche.

14.05 La compagnie convient de donner au syndicat, dans les sept (7) jours qui suivent la fin de chaque mois, la liste des salariés qui ont été rémunérés pour du travail effectué en temps supplémentaire ou à la suite du règlement d'un grief relatif au temps supplémentaire et qui ont reçu la prime pour conditions spéciales de travail durant le mois écoulé. Cette liste indiquera le nom du salarié, le nombre total d'heures payées, le montant total d'argent reçu et la prime totale reçue.

14.06 Les salariés requis de faire du temps supplémentaire devront en être avisés par la compagnie avant d'avoir complété leur quatrième heure régulière de travail dans cette même journée.

Pour le samedi et le dimanche, ils devront en être avisés avant d'avoir complété leur dernière équipe régulière de travail, et ce, à compter du jeudi midi trente (12.30 p.m.)

La compagnie avisera, en même temps, selon le cas, le salarié du nombre d'heures qu'il aura à effectuer en temps supplémentaire.

Cependant, les salariés requis de faire du temps supplémentaire sur une équipe de nuit modifiée en vertu du paragraphe 13.02, devront en être avisés par la compagnie le mercredi précédant cette équipe modifiée et devront accepter ou refuser pour la semaine prévue et tout refus sera compté pour la semaine complète.

14.07 La compagnie affiche chaque jour dans chaque département une liste des salariés qui ont accepté ou refusé de travailler un mombre d'heures en temps supplémentaire: une copie de cette liste est remise quotidiennement aux délégués concernés avant la quatrième heure dans cette même journée.

Aucune heure de refus ne sera enregistrée, si un salarié n'a pas été demandé selon l'avis prévu à 14.06 ou pour la journée où une assemblée générale syndicale est tenue.

Il n'y aura pas plus de quatre (4) heures de temps supplémentaire (= six et demie (6½) heures) de refus enregistrées par jour sur semaine et pas plus de huit (8) heures de temps supplémentaire (= quatorze et demie (14½) heures) par jour le samedi et pas plus de huit (8) heures de temps supplémentaire (= seize (16) heures) par jour le dimanche ou un jour férié.

14.08 Un salarié qui accepte de travailler un nombre d'heures en temps supplémentaire verra ce temps garanti par la compagnie, à moins d'une panne générale et/ou départementale, tel que incendie, électricité. Dans les cas de bris de machine à contrôle numérique (contrôlée par ruban), il pourra exécuter un autre travail qui lui est assigné par la compagnie, à l'intérieur de son groupe, et s'il refuse, ce temps ne sera pas garanti par la compagnie.

Pour les fins de l'application du paragraphe 14.01, le salarié qui a accepté de travailler en temps supplémentaire et ne se présente pas ou qui entre au travail avec plus d'une (1) heure de retard ou quitte le travail plus d'une (1) heure avant la fin, se verra enregistrer comme temps supplémentaire le double d'heures de l'équipe complète pour laquelle il avait été demandé.

Un salarié du même groupe déjà au travail peut remplacer un opérateur de pont-roulant qui ne se présente pas au travail ou qui entre en retard ou quitte avant la fin de la période de travail prévue en temps supplémentaire; ce remplacement est limité à une (1) heure au début et une (1) heure avant la fin de la période de travail prévue en temps supplémentaire.

Il est entendu que cette période d'une (1) heure ne pourra, en aucun temps, s'ajouter à la période de vingt (20) minutes prévue à 14.04.

14.09 a) Un salarié qui travaille une période minimum de deux (2) heures de temps supplémentaire qui suit ou qui précède immédiatement sa journée régulière de travail a droit à une période de trente (30) minutes payées pour son repas. La période de repas ne sera pas travaillée et elle devra être prise pendant la première demi-heure de temps supplémentaire et ce, sur les lieux de travail. Par la suite, après chaque période additionnelle de plus de quatre (4) heures de temps supplémentaire qui suit la fin de la période de repas, le salarié a droit à la période de repas ci-haut décrite.

b) Pour tout travail effectué en dehors des heures régulières de sa journée de travail, autre que celui prévu ci-haut, le salarié a droit après avoir travaillé quatre (4) heures en temps supplémentaire aux périodes de repas décrites à 14.09 a).

c) Pour le samedi, le dimanche et un jour férié, le salarié a droit à la période de repas décrite à 14.09 a), après avoir travaillé quatre (4) heures en temps supplémentaire. Par la suite, après chaque période additionnelle de plus de quatre (4) heures qui suit la fin de la période de repas, le salarié a droit, pour chaque période, à une autre période de repas telle que décrite à 14.09 a).

14.10 Pour le salarié qui est embauché ou réembauché ou qui change de tâche, la répartition prévue à 14.01 s'effectuera de la manière suivante: -

1) Le salarié se verra enregistrer, en temps supplémentaire, la moyenne des heures des cinq (5) salariés qui en ont effectuées le plus sur la tâche où il est muté.

2) Dans le cas où il y a moins de cinq (5) salariés sur la tâche, il se verra enregistrer la moyenne des heures que les salariés ont effectuées sur la tâche où il est muté.

ARTICLE 15 - JOURS FERIES ET PAYES

15.01 Les jours de congé énumérés au paragraphe 15.02 seront chômés et payés huit (8) heures au taux régulier du salarié.

15.02 Pour la première année de convention (du 1er juin 1981 au 31 mai 1982), les jours fériés et payés seront observés comme suit:-

1981	St-Jean Baptiste	Mercredi	24 juin
1981	Fête du Canada	Lundi	21 décembre
1981	Fête du Travail	Lundi	7 septembre
1981	Vendredi-Saint (1982)	Mardi	22 décembre
1981	Immaculée Conception	Mercredi	23 décembre
1981	1er congé additionnel	Jeudi	24 décembre
1981	Noël	Vendredi	25 décembre
1981	2e congé additionnel	Lundi	28 décembre
1981	3e congé additionnel	Mardi	29 décembre
1981	1 journée sans solde	Mercredi	30 décembre
1981	Epiphanie (1982)	Jeudi	31 décembre
1982	Jour de l'An	Vendredi	1 janvier

Pour la deuxième année de la convention (du 1er juin 1982 au 31 mai 1983), les jours fériés et payés seront observés comme suit:-

1982	St-Jean Baptiste	Jeudi	24 juin
1982	Fête du Travail	Lundi	6 septembre
1982	Vendredi-Saint (1983)	Lundi	20 décembre
1982	Fête du Canada	Mardi	21 décembre
1982	Immaculée Conception	Mercredi	22 décembre
1982	1er congé additionnel	Jeudi	23 décembre
1982	Noël	Vendredi	24 décembre
1982	2e congé additionnel	Lundi	27 décembre
1982	3e congé additionnel	Mardi	28 décembre
1982	4e congé additionnel	Mercredi	29 décembre
1982	Epiphanie (1983)	Jeudi	30 décembre
1982	Jour de l'An (1983)	Vendredi	31 décembre

Du ler juin 1983 au 31 Mai 1984

1983	St-Jean Baptiste	Vendredi	24 juin
1983	Fête du Travail	Lundi	5 septembre
1983	Noël	Lundi	26 décembre
1983	Fête du Canada	Mardi	27 décembre
1983	Immaculée Conception	Mercredi	28 décembre
1983	ler congé additionnel	Jeudi	29 décembre
1983	2e congé additionnel	Vendredi	30 décembre
1984	Jour de l'An	Lundi	2 janvier
1984	3e congé additionnel	Mardi	3 janvier
1984	4e congé additonnel	Mercredi	4 janvier
1984	Vendredi-Saint	Jeudi	5 janvier
1984	Epiphanie	Vendredi	6 janvier

15.03 Pour avoir droit à la paye des jours fériés énumérés au paragraphe 15.02, un salarié devra avoir travaillé pendant sa dernière équipe normale précédant immédiatement ou celle qui suit le jour férié, à moins qu'il n'ait été incapable de travailler pour un des motifs suivants:- maladies, raisons majeures, absence avec permission, ou mise-à-pied depuis moins de quinze (15) jours de calendrier.

Si la compagnie demande à un salarié de justifier son absence et que ce dernier est incapable de le faire dans un délai de quinze (15) jours, la compagnie pourra retrancher le paiement du jour férié sur la prochaine paye du salarié.

Dans le cas de jours fériés se succédant, la compagnie ne peut retrancher que la paye d'un jour férié si le salarié s'absente pendant sa dernière équipe normale précédant immédiatement et pendant son équipe normale qui suit le dernier de ces jours fériés.

Dans le cas où un salarié est mis-à-pied, les jours fériés et payés auxquels il a droit seront transportés à une date déterminée par le salarié.

15.04 Tout salarié qui, par son droit d'ancienneté, devrait normalement être au travail un de ces jours de congé, aura droit au paiement de tel congé s'il est absent de la compagnie depuis moins de dix-huit (18) mois pour cause de maladie ou accident subi pendant qu'il était effectivement à l'emploi de la compagnie.

15.05 Lorsqu'un jour férié mentionné au paragraphe 15.02 coïncide avec un jour de période de vacances, le salarié concerné devra prendre une journée de congé additionnelle.

15.06 Les salariés de jour, de nuit ou d'équipes qui travailleront les jours fériés énumérés au paragraphe 15.02, seront payés à temps double pour toutes les heures travaillées en plus du paiement pour le jour férié.

15.07 Les jours (de congé) fériés seront d'une équipe à l'autre pour l'équipe régulière de nuit.

Pour les salariés de cette équipe, le jour férié commence à la fin des heures de leur équipe régulière qui tombe sur le jour férié et il se termine vingt-quatre (24) heures plus tard.

ARTICLE 16 - SECURITE ET SANTE AU TRAVAIL

16.01 La compagnie doit prendre tous les moyens adéquats pour assurer la sécurité et la santé des salariés sur les lieux de travail et les informer des risques inhérents à leur travail.

16.02 La compagnie s'engage à respecter les lois et règlements de sécurité-santé au travail.

16.03 Tout salarié peut refuser d'exécuter un travail dans des conditions où il juge qu'il y a un risque sérieux et immédiat pour sa santé ou sa sécurité et dans un tel cas en aviser son supérieur immédiat le plus tôt possible.

16.04 Advenant l'exercice de ce droit, la compagnie doit établir, à la satisfaction du salarié, l'absence ou l'élimination du danger, avant que le travail ne reprenne.

16.05 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 sauf si l'exercice de ce droit n'a pas été exercé de bonne foi.

L'employeur peut exiger que le salarié qui a exercé son droit de refus demeure disponible sur les lieux de travail et l'affecter temporairement à une autre tâche du même groupe qu'il est raisonnablement en mesure d'accomplir et ce, pour une période n'excédant pas quatre (4) jours ouvrables. Après cette période d'affectation temporaire, l'ancienneté s'applique.

16.06 a) La compagnie et le syndicat doivent établir un comité de sécurité composé de deux (2) représentants chacun.

b) Les travaux exécutés par le comité de sécurité s'effectuent sur les heures normales de travail.

c) Chacune des parties peut utiliser, à ses frais, l'aide de conseillers extérieurs en matière de santé et sécurité qui peuvent, après entente entre elles, participer à certains travaux du comité de sécurité.

d) Fonctions du comité

Le comité de sécurité a pour fonctions:-

1) L'observance des règlements de santé et sécurité industrielles du Québec.
2) Enquêter sur tous les accidents entraînant des blessures avec perte de temps ou des dommages matériels importants au salarié.
3) Visiter les lieux de travail deux (2) fois par mois et faire les recommandations qui s'imposent à la compagnie.

16.07 Les membres du comité de sécurité-santé (syndical-patronal) se rencontrent deux (2) fois par mois pour discuter de tout sujet relatif à la sécurité et à la santé.

Les procès verbaux de ces réunions sont tenus et distribués aux membres du comité.

Pour les cas d'urgence, le comité peut se rencontrer en tout temps, suite à la demande d'une ou l'autre des deux (2) parties.

16.08 a) Les rencontres du comité de sécurité-santé ont lieu normalement durant les heures de travail en conformité avec 16.07. Dans ces cas, les représentants syndicaux seront rémunérés à leur taux régulier.

b) Des rencontres pourront avoir lieu hors des heures normales de travail dans des cas d'urgence. Les représentants syndicaux pourront être rémunérés au taux régulier après validation par l'Administrateur à la sécurité et le Directeur du personnel.

16.09 Un membre du comité de sécurité-santé (syndical), lorsqu'il a l'intention de quitter son poste de travail pour enquêter sur une plainte relative à la sécurité et à la santé, devra aviser son contremaître et l'informer du motif de son absence. Si, lors de ces enquêtes, il doit aller dans un autre département, il en avisera de la même façon le contremaître de ce département. De plus, lors de ces enquêtes,il a accès au local du syndicat. Il pourra le faire sans perte de salaire.

16.10 La compagnie doit informer, par écrit, le syndicat des dangers inhérents au projet d'installation de nouvelles machineries,à l'introduction de nouveaux procédés de travail, à l'utilisation de nouveaux produits chimiques.

16.11 Toute inspection et enquête gouvernementale sur la sécurité et la santé au travail doivent s'effectuer en présence d'un représentant syndical du comité de sécurité-santé. La compagnie remettra au syndicat une copie de tous les rapports qui découlent de ces inspections et enquêtes lorsqu'elle les recevra.

16.12 La compagnie remet chaque semaine aux membres syndicaux du comité les statistiques qu'elle remet à la C.S.S.T. et doit mettre à sa disposition toute la documentation pertinente à la sécurité et à la santé au travail.

La compagnie fournira au syndicat, à chaque semaine, une liste des noms de ceux qui sont accidentés.

16.13 Un salarié victime d'un accident de travail sera compensé pour les heures régulières de travail perdues le jour de l'accident ainsi que les modalités édictées dans l'entente concernant les accidents de travail de la présente convention collective.

En outre, pour lui permettre de se rendre à l'hôpital, un salarié victime d'un accident de travail compensable par la C.S.S.T. sera rémunéré pour les heures régulières de travail perdues qui ne seront pas payées par cette dernière et ce, pour un maximum de huit (8) heures pour un même accident.

16.14 La compagnie s'engage à rédiger, le jour même de l'accident ou de la maladie du travail, la déclaration à la C.S.S.T. et en remet une copie au salarié concerné et au syndicat.

16.15 Il est convenu que c'est le médecin du choix d'un tel salarié qui doit déterminer s'il s'agit d'un accident ou d'une maladie dû au travail sauf dans des cas exceptionnels où la C.S.S.T. pourra désigner un médecin de son choix pour déterminer s'il s'agit d'un accident ou d'une maladie dû au travail.

16.16 La compagnie s'engage à dédommager pleinement tout salarié pour les frais encourus et non remboursables par une tierce partie, tels que:- médicaments, transport, perte d'outillage ou de propriété personnelle, suite à un accident survenu à l'occasion du travail en autant que l'accidenté puisse faire preuve d'une telle perte et du montant qu'elle représente.

16.17 Une fois que l'état de santé du salarié accidenté ou atteint d'une maladie du travail est reconnu comme étant normal par le médecin du choix du salarié sauf dans les cas exceptionnels prévus à l'article 16.15 , il réintègre les fonctions qu'il occupait avant l'accident ou la maladie, dans les délais prescrits par son médecin, en conformité avec 19.08.

16.18 Néanmoins, si, selon les recommandations de son médecin, ainsi que d'une expertise médicale appropriée, une incapacité partielle permanente nécessite le déplacement de ce salarié, la compagnie fournira un emploi ne risquant pas d'affecter la santé du salarié en conformité avec l'article 19-(ancienneté).

Le salarié en question, a le droit de refuser, sur recommandation de son médecin, toute offre d'emploi pouvant aggraver son état de santé. Advenant l'impossibilité pour la compagnie de fournir un tel emploi, le salarié demeurera sous le régime de la C.S.S.T.

16.19 La compagnie prend les dispositions nécessaires pour assurer, en tout temps et à ses frais, le transport par ambulance des salariés accidentés ou malades.

16.20 Il est convenu que des appareils protecteurs individuels doivent être de bonne qualité et selon le choix du comité sécurité-santé syndical-patronal. Ils seront fournis gratuitement par la compagnie.

16.21 La compagnie fournira gratuitement les gants, les mitaines, les vêtements et les articles qui sont nécessaires pour assurer l'hygiène et la sécurité des salariés et, dans ce cas, en demeurera propriétaire. Toutefois, la compagnie ne sera pas tenue de fournir et payer ces articles s'ils constituent l'équipement normalement utilisé par les salariés affectés à leur tâche habituelle. Ces vêtements et articles seront de bonne qualité et selon le choix du comité sécurité-santé syndical-patronal.

La compagnie défraiera le coût de remplacement des outils endommagés au travail dans les trente (30) jours suivant la présentation de la facture, pourvu que le salarié puisse fournir une preuve suffisante que l'incident est survenu à l'usine.

16.22 La compagnie défraiera entièrement le coût des examens de la vue et le coût d'achat (une par convention) d'une paire de lunettes de sécurité adaptées à la vue du salarié. Ces lunettes devront être de bonne qualité et conformes aux normes édictées par l'Association canadienne des Standards et Spécifications de Sécurité et ne devront être obtenues que par l'entremise d'un fournisseur désigné par la compagnie.

16.22 (suite) La compagnie défraiera en outre, le coût de remplacement des lunettes de sécurité brisées ou endommagées au travail. Les dispositions de ce paragraphe s'appliqueront rétroactivement pour le salarié qui acquiert son ancienneté.

16.23 Les salariés ont droit, pour ranger leurs outils et faire leur toilette, à une période de cinq (5) minutes sur le temps de la compagnie, à l'heure du lunch et à la fin de la journée. Exception est faite cependant de l'heure du lunch des équipes fixes de 8:00 heures à 16:00 heures, 16:00 heures à 24:00 heures et de 0:00 heure à 8:00 heures.

Toute personne accomplissant un travail particulièrement malpropre, ou à la chaleur excessive, pourra, avec la permission de son contremaître, disposer d'une période supplémentaire de dix (10) minutes.

16.24 Aucun accrochage pour le transport de pièces de deux mille (2,000) livres ou plus, ne pourra être accompli sous aucune considération par d'autres salariés que ceux du groupe 1 de l'annexe "D" de cette convention.

Cependant, tout accrochage pour du transport fait à l'intérieur d'une même baie (espace compris entre les limites du parcours d'un pont-roulant), ne sera pas sujet à cette restriction. Il est entendu que les salariés de la tâche 565 (élingueurs) ne seront pas mis-à-pied par suite de l'application de cette clause.

16.25 La compagnie mettra à la disposition des salariés des locaux suffisamment grands, convenables et appropriés pour leur permettre de prendre des repas chauds. Ces locaux seront dans l'usine.

16.26 Formation en sécurité.

La compagnie s'engage à défrayer des cours de formation en santé et sécurité industrielles pour les membres du comité de sécurité et ceci, pour un maximum de dix (10) jours par année pour chaque membre du comité représentant le syndicat.

16.27 Toutes les occupations hasardeuses: - tunnels grues ou endroits isolés, devront toujours être effectuées par deux (2) hommes.

ARTICLE 17 - VACANCES

17.01 Tous les salariés couverts par la présente convention, auront droit à des vacances basées sur les années d'ancienneté qu'ils auront au ler mai de chaque année de la façon suivante:-

ANCIENNETE		JOURS OUVRABLES
de 1 à 4 ans	6%	15 jours
de 5 à 7 ans	7½%	17 jours
de 8 à 9 ans	10½%	21 jours
de 10 à 11 ans	10½%	22 jours
de 12 à 14 ans	10½%	23 jours
de 15 à 17 ans	11½%	25 jours
de 18 à 19 ans	12½%	25 jours
de 20 à 24 ans	12½%	27 jours
de 25 à 29 ans	14%	30 jours
de 30 ans et plus	15%	30 jours

Les salariés ayant moins d'un (1) an d'ancienneté auront droit, à titre de vacances, à une (1) journée et demi par mois de calendrier ou période équivalente travaillée jusqu'au ler mai et ce, jusqu'à un maximum de quinze (15) jours ouvrables.

17.02 Le paiement pour les jours de vacances prévus à 17.01 sera basé sur le salaire brut gagné durant les douze (12) mois précédant le ler mai de chaque année.

17.03 Tout salarié qui aurait normalement été à l'emploi de la compagnie, en conformité avec l'article 19 de la présente convention, et qui pour cause d'accident survenu au travail à Beloit Canada Limitée et couvert par la Loi des Accidents du Travail, aura droit d'ajouter à son salaire brut, les montants de compensation reçus durant les douze (12) premiers mois suivant son accident.

17.04 Tout salarié quittant le service de la compagnie recevra le montant des vacances qui lui est dû en lieu de vacances payées jusqu'au jour où il quitte tel service et ce, conformément aux dispositions des paragraphes 17.01, 17.02 et 17.03.

17.05 La rémunération des vacances prévues par cet article sera payée aux salariés une semaine avant leur départ pour lesdites vacances.

Le salarié mis-à-pied ou malade recevra au commencement de la période annuelle de vacances, l'indemnité de vacances à laquelle il a droit, sauf s'il désire recevoir cette indemnité avant ou après cette période.

Nonobstant ce qui précède le salarié qui en fait la demande pourra obtenir sa paie de vacances à compter du 15 mai de chaque année.

17.06 A moins d'une entente contraire entre les parties la période normale de vacances sera entre les deux (2) dernières semaines complètes de juillet et les deux (2) semaines qui suivent, de chaque année. Durant cette période, l'usine fermera ses portes pour deux (2) semaines consécutives.

17.07 La compagnie avisera les salariés avant le ler mai des dates exactes où l'usine fermera ses portes.

17.08 Cette fermeture de l'usine ne sera pas considérée comme une mise-à-pied pour les salariés, au sens de la présente convention.

17.09 Les salariés qui travailleront durant cette fermeture de l'usine, pourront prendre leurs vacances immédiatement avant ou après cette période.

17.10 Les salariés travaillant durant ces vacances seront rémunérés comme à l'habitude.

17.11 Les salariés qui ont droit à plus de deux (2) semaines de vacances, devront normalement prendre ces vacances supplémentaires durant la période prévue au paragraphe 17.06; par contre, après entente avec le contremaître, ils pourront et devront les prendre n'importe quand entre le ler mai et le 30 avril suivant. Le choix personnel d'un salarié des dates auxquelles il désire prendre ses vacances supplémentaires, sera relatif à son ancienneté de groupe, le plus ancien ayant la préférence en autant qu'il n'y aura pas de préjudice sérieux pour la compagnie; et dans ce cas, la compagnie devra discuter et s'entendre au préalable avec le salarié et son délégué pour

17.11 (suite) établir cette période de vacances pour le ou les salariés concernés.

17.12 Nonobstant les paragraphes qui précèdent, les salariés pourront prendre leurs vacances complètes n'importe quand entre le 1er mai et le 30 avril, après entente avec le contremaître.

17.13 Il est entendu que toutes les périodes de vacances payées devront être chômées, sauf celles prévues au paragraphe 17.15.

17.14 Il est entendu que si des salariés n'ont pas droit à la période complète de vacances et que la compagnie a besoin de salariés durant la période de fermeture de l'usine, tels salariés auront, suivant leur ancienneté, le droit de faire le travail en conformité avec l'article 19 où il sera praticable pour la compagnie de le faire.

17.15 Toute période de mise-à-pied ou de maladie pourra, selon le désir du salarié, être considérée comme période de vacances et la rémunération de ces vacances se fera en conformité avec cet article.

17.16 Un salarié qui a épuisé ses vacances de l'année courante peut, avec le consentement de son contremaître et après l'avoir avisé au moins une (1) semaine à l'avance, demander de prendre par anticipation, en tout ou en partie, avec ou sans solde, des vacances devenant exigibles au 1er mai suivant.

17.17 Au mois de mai de chaque année, la compagnie fournira au syndicat, une liste indiquant le nom de chaque salarié, son numéro de poinçon, son département, sa date d'ancienneté, son montant brut gagné pour la période de vacances précédente, son nombre de jours de vacances, son pourcentage et le montant équivalent.

Avant le 31 décembre suivant, la compagnie fournira au syndicat l'information écrite indiquant les dates auxquelles les salariés ont pris ou prendront leurs vacances. Après cette date la compagnie donnera l'information écrite des changements qui surviendront.

ARTICLE 18 CONGES SOCIAUX

18.01 Tout salarié bénéficie d'un congé payé à son taux régulier, pour les périodes de temps prévues dans les cas suivants: -

1) Le décès de son conjoint légal ou de fait, d'un enfant: - Cinq (5) jours ouvrables consécutifs.

2) Le décès de ses: - père, mère, frères, soeurs, beau-père et belle-mère: - Trois (3) jours ouvrables consécutifs.

3) Le décès de ses:-grands-pères, grands-mères, beau-frères, belle-soeurs, gendres et brus: - une (1) journée ouvrable.

4) Le jour de la naissance ou de l'adoption d'un enfant: - Une (1) journée ouvrable.

Les clauses 1), 2), 3) et 4) s'appliquent à condition que le salarié: -

a) Ne soit pas en mise-à-pied ou en permis d'absence,

b) sur demande de la compagnie, fournisse une preuve satisfaisante du décès, de la naissance ou de l'adoption,

c) assiste aux funérailles.

18.02 Un salarié qui doit s'absenter parce qu'il est appelé à servir comme juré sera compensé pour la différence entre le salaire qu'il aurait gagné à son taux régulier et le montant qu'il reçoit du Gouvernement.

Le salarié doit aviser son contremaître sur réception de son avis de convocation et doit remettre un écrit émanant du Tribunal attestant ses absences ainsi que le montant qu'il aura perçu.

18.03 La salariée enceinte a droit à un congé sans solde et sans perte d'ancienneté pour maternité, à la condition de produire un certificat médical attestant sa grossesse et la date probable de l'accouchement. La salariée enceinte peut cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse, sur recommandation de son médecin. La salariée doit reprendre son travail dans les quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier suivant l'accouchement. En cas d'impossibilité de reprendre son travail, la salariée doit présenter un certificat de son médecin et l'article 19 (ancienneté) s'appliquera.

ARTICLE 19 - ANCIENNETE

19.01 L'ancienneté désigne 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 ou selon 19.03.

19.02 Les changements de nom passés ou futurs de la compagnie ne changeront en rien les droits d'ancienneté acquis par les salariés. La date qui désigne le droit d'ancienneté de tous les salariés qui apparaissent sur les listes d'ancienneté au moment de la signature de la présente convention, sera considérée comme finale, à moins d'erreurs reconnues.

19.03 L'ancienneté d'un salarié s'acquiert après une période de trente (30) jours travaillés cumulatifs au service de la compagnie au cours d'une période de douze (12) mois et durant cette période de trente (30) jours, un salarié pourra être mis-à-pied ou congédié sans qu'il ne puisse invoquer de droit d'ancienneté. Après cette période de trente (30) jours, la date d'ancienneté du salarié sera rétroactive de trente (30) jours travaillés.

Cependant, les étudiants ne pourront être embauchés pour une période excédant 90 jours par année, période durant laquelle ils ne pourront acquérir aucune ancienneté.

19.04 Le salarié perd son droit d'ancienneté:-

a) Pour départ volontaire.

b) Pour congédiement pour cause juste et suffisante.

c) Pour absence de plus de cinq (5) jours ouvrables consécutifs sans autorisation ou sans motif raisonnable.

19.04 (suite) d) Pour une mise-à-pied égale à sa période d'ancienneté jusqu'à un maximum de quarante (40) mois.

e) A moins de raisons incontrôlables, si le salarié ne prévient pas le Bureau du personnel dans les deux (2) jours ouvrables suivant la réception d'un avis au salarié, par téléphone et par lettre enregistrée à la dernière adresse connue du salarié, l'avisant d'un rappel au travail dans son groupement d'ancienneté, en autant que ce rappel soit pour une période jugée par la compagnie pour plus de trois (3) mois et que le travail ainsi offert soit celui normalement effectué par le salarié en cause au moment de son départ.
Un salarié qui a accepté de revenir au travail pour une période de trois (3) mois et plus sur la tâche qu'il exécutait au moment de son départ, verra ce temps garanti par la compagnie s'il a dû quitter un emploi quelconque pour revenir.
Il recevra, s'il est mis-à-pied avant d'avoir terminé cette période, le salaire de la tâche pour laquelle il a été rappelé, tout comme s'il avait travaillé cette période de trois (3) mois, sauf si telle mise-à-pied est nécessitée par des circonstances hors du contrôle de la compagnie, dont elle aura le fardeau de la preuve.

19.05 Les absences causées par un accident ou la maladie ne pourront interrompre le droit d'ancienneté d'un salarié que dans les limites prévues au paragraphe 19.04 d) et le salarié ainsi concerné pourra reprendre son travail dès qu'il sera apte à le faire si son droit d'ancienneté le lui permet.

19.06 Le salarié pourra refuser un rappel au travail sans perte de son droit d'ancienneté si le travail offert n'est pas celui normalement exécuté par le salarié ou si telle offre de travail est d'une durée jugée par la compagnie de moins de trois (3) mois. Par contre, ce refus sera considéré par la compagnie comme final tant et aussi longtemps que le salarié n'avisera pas la compagnie de son désir d'accepter une offre d'emploi temporaire ou autre que son travail normal, et à compter d'un tel avis, la compagnie sera tenue, à la prochaine demande de salariés, de rappeler ce salarié en conformité avec l'article 19.

Le salarié qui accepte un travail qu'il aurait pu refuser sans perdre son ancienneté en vertu de ce paragraphe pourra, par la suite, le quitter sans perdre son ancienneté, pourvu que la compagnie puisse lui trouver un remplaçant.

19.07 Si un salarié qui devient malade après avoir été mis-à-pied est incapable dû à cette maladie, de faire suite à un avis de rappel, il devra prouver à la demande de la compagnie ou du syndicat qu'il est malade et alors, il jouira pour faire suite à cet avis de rappel du délai prévu à l'article 19.04 ou à son choix, d'un délai maximum de trois (3) mois, à la condition que ce délai ne lui donne aucun avantage d'ancienneté sur d'autres salariés.

19.08 Le salarié en absence prolongée au delà des périodes prévues à l'article 19.04 dûe à une incapacité payée et subie au service de la compagnie, ne perdra pas son ancienneté, en autant qu'il n'est pas déclaré entièrement incapable de travailler et que cette prolongation ne lui donne pas un avantage d'ancienneté sur d'autres salariés.

19.09 Il incombe à un salarié d'aviser le service du personnel de tout changement d'adresse; une confirmation par écrit lui sera transmise avec copie au syndicat.

19.10 La compagnie fournira au comité, à la signature de la convention collective et, par la suite, à tous les trois (3) mois, la liste d'ancienneté de tous les salariés régis par la présente convention, contenant les noms, prénoms, adresse, numéro matricule, la tâche, le taux de salaire payé et le lundi de chaque semaine, la liste des départs de la semaine précédente,avec la raison.

19.11 a) La compagnie accordera à un salarié un permis d'absence, sans solde, pour une période allant de trois (3) mois jusqu'à un (1) an, à condition que la raison en soit satisfaisante et en autant que les droits d'ancienneté du salarié lui permettraient d'être au travail. Ce permis d'absence n'est pas refusé de façon déraisonnable

b) Il est convenu qu'un salarié ne devra pas accepter d'autre emploi lorsqu'il est en permis d'absence, à moins qu'il n'ait pris une entente à l'effet contraire avec le Directeur du personnel.

c) La compagnie peut accorder un permis d'absence à un salarié, sans solde, pour une période allant jusqu'à trois (3) mois pour raison valable et suffisante suite à l'approbation du Directeur du personnel. La permission ne sera pas refusée sans raison valable.

Le syndicat sera avisé avant qu'un permis d'absence soit accordé.

19.12 La compagnie accordera à trois (3) membres du syndicat, sans perte d'ancienneté, sur demande écrite du comité, un permis d'absence ne dépassant pas un (1) an pour leur permettre de s'occuper des affaires syndicales. Une telle demande devra être faite cinq (5) jours à l'avance. La compagnie prolongera ce permis d'absence à la demande du comité et informera le syndicat de l'accord de prolongation de ce congé.

19.13 1) Si un salarié est nommé à un poste de cadre, il sera considéré comme mis-à-pied et il aura droit dans les six (6) mois de sa nomination et sous réserve des dispositions du paragraphe 19.04 d) de revenir dans son groupe de tâches (de l'Annexe "D") en autant qu'il possède une ancienneté supérieure à ceux qui détiennent des droits d'ancienneté dans ce groupe et ceci dans le but défini de conserver ses droits dans son groupe de tâches. A l'expiration de ce délai, il perd ses droits d'ancienneté s'il n'est pas revenu dans son groupe de tâches. Si un cadre revient dans son groupe de tâches et qu'il retourne de nouveau comme cadre, la période pour la perte d'ancienneté ne dépassera pas la période à laquelle il avait droit lors de sa première nomination et toutes périodes de temps consacrées comme cadre en seront déduites jusqu'à six (6) mois cumulatifs au cours d'une même convention.

La compagnie remettra au syndicat à la signature de la convention, la liste des cadres (et leur ancienneté) qui ont le droit de revenir dans l'unité de négociation. Cette liste sera tenue à jour pour tout changement survenant pendant la durée de la convention. Les cadres dont les noms viendront s'ajouter à la liste doivent venir de l'unité de négociation.

19.13 (suite) 2) Les membres du comité ainsi que les délégués du syndicat (un (1) par vingt-cinq (25) salariés) jouissent d'une ancienneté supérieure à celle de tous les salariés de leur groupe de tâches (annexe "D") pour le cas de mise-à-pied, de démotion, de réembauchage. La préférence accordée aux membres du comité et aux délégués du syndicat suivra l'ordre hiérarchique fourni par le syndicat.

3) Quand un salarié ayant de l'ancienneté est nommé à une position exclue de l'unité de négociation, il sera considéré comme mis-à-pied et sujet au paragraphe 19.04. Si, par la suite, le salarié veut revenir dans l'unité de négociation d'où il vient, il pourra revenir dans son groupe de tâches en autant qu'il possède une ancienneté supérieure à ceux qui détiennent des droits d'ancienneté dans ce groupe.

La compagnie remettra au syndicat, à la signature de la convention, la liste des salariés nommés à une position exclue de l'unité de négociation qui ont le droit de revenir dans l'unité de négociation. Cette liste sera tenue à jour pour tout changement survenant pendant la durée de la convention.

19.14 L'usine est divisée par groupe de tâches dont la liste apparaît à l'annexe "D" qui fait partie intégrante de la présente convention.

19.15 Le salarié a des droits d'ancienneté: -

1) Dans le groupe de tâches auquel il appartient et il pourra les exercer, en autant qu'il puisse s'acquitter des exigences normales de la tâche. Dans le cas d'égalité d'ancienneté temporaire, l'ancienneté d'usine prévaudra.

En cas de mise-à-pied, la compagnie distribuera le travail à l'intérieur du groupe, de façon à permettre au salarié ayant plus d'ancienneté de faire du travail qu'il peut accomplir.

2) Dans le cas où il est mis-à-pied ou suspendu temporairement (selon 19.25), dans tous les autres groupes de tâches que le sien de préférence à tout salarié qui n'a pas complété six (6) mois de travail dans un de ces groupes en autant qu'il puisse s'acquitter des exigences normales de la tâche.

3) Dans le cas de promotion, dans tous les autres groupes de tâches que le sien, de préférence à tout salarié n'ayant pas acquis son ancienneté ou à un autre salarié n'ayant pas complété trente (30) jours ouvrables dans un de ces groupes, en autant qu'il puisse s'acquitter des exigences normales de la tâche et à la condition que si un remplaçant est requis pour le salarié à transférer, la compagnie aura trente (30) jours de délai suivant la fin de la période d'affichage afin de trouver ce remplaçant.

Un salarié ayant droit à cette promotion ne subira aucun préjudice d'ancienneté à cause de ce délai.

Un salarié aura droit à deux (2) promotions (hors de son groupe) pour la durée de cette convention en vertu de cette clause. Le trente (30) jours de délai ci-haut mentionné ne peut d'aucune façon être interprété comme étant une période d'entraînement ou de familiarisation.

4) Dans le cas de transfert, dans tous les autres groupes de tâches que le sien à un taux égal ou inférieur au sien, de préférence à tout salarié n'ayant pas acquis son ancienneté ou à un autre salarié n'ayant pas complété trente (30) jours ouvrables dans un de ces groupes, en autant qu'il puisse s'acquitter des exigences normales de la tâche.

5) Dans le cas de réembauchage, dans tous les autres groupes de tâches que le sien, de préférence à tout salarié qui n'a pas complété six (6) mois de travail dans un de ces groupes, à condition qu'il puisse s'acquitter des exigences normales de la tâche.

6) Un salarié ayant plus d'ancienneté ne sera pas baissé de position ou mis-à-pied du fait qu'il n'a pas accompli une nouvelle tâche ou tâche modifiée, pourvu que ladite nouvelle tâche ou tâche modifiée soit égale ou inférieure à la sienne au moment de la démotion ou de la mise-à-pied.

Dans l'application de 19.15 1), 2), 3), 4), et 5), la compagnie a le fardeau de la preuve.

19.16 Un salarié ayant des droits d'ancienneté dans un des groupements prévus à l'annexe "D" et qui sera transféré ou réembauché, d'après la clause 19.15 2) et 19.15 5) dans un groupe de tâche où il n'a pas de droit d'ancienneté, sera considéré comme nouveau salarié dans ce groupe; il jouira à ce titre d'une ancienneté temporaire durant six (6) mois de travail, après quoi, il y apportera son ancienneté totale. Le salarié à qui il sera offert du travail, en conformité avec cet article, devra accepter ou refuser dans les deux (2) jours ouvrables qui suivent.

Un salarié transféré ou réembauché, en vertu de l'article 19.15 2) et 19.15 5) aura le privilège de quitter ce groupe de tâches avant d'atteindre six (6) mois de travail dans le but défini de ne pas apporter son ancienneté totale dans un groupement où il a accepté du travail temporaire. Dans ce cas, la date de son départ pour fins de rappel sera celle de sa mise-à-pied ou de son transfert.

19.17 Un salarié ayant des droits d'ancienneté dans un des groupements prévus à l'annexe "D" et qui sera transféré d'après l'article 19.15 3) et 19.15 4) dans un groupe de tâches où il n'a pas de droit d'ancienneté, sera considéré comme un nouveau salarié dans ce groupe et il jouira à ce titre d'une ancienneté temporaire durant six (6) mois de travail, après quoi, il y apportera son ancienenté totale; il n'aura le privilège de quitter ce groupe qu'entre le 5ième et le 6ième mois de transfert, entre autre dans le but défini de ne pas apporter son ancienneté totale dans ce groupe.

Pour les cinq (5) premiers mois, le salarié ne pourra appliquer sur une ouverture de tâches dans le groupe de tâches d'où il vient, à moins qu'il ait été déplacé.

19.18 1) Les ouvertures sur une tâche seront remplies de la manière suivante:-

La compagnie affichera, selon la formule prévue à l'annexe "H", un avis à cet effet, sur les tableaux de l'usine, pour une période de trois (3) jours ouvrables à l'avance d'une nomination. Durant cette période d'affichage, les salariés intéressés à cette tâche doivent appliquer, selon la formule prévue à l'annexe "I", en s'adressant à leur contremaître qui leur fournira cette formule en cinq (5) copies. Le salarié qui a appliqué en remettre quatre (4) copies à son contremaître et conservera l'autre. La compagnie en remettre une copie au délégué concerné et au syndicat dans les vingt-quatre (24) heures qui suivent.

Un salarié qui n'a pas fait application dans le temps prévu ne pourra déplacer un autre salarié qui a appliqué dans ce temps prévu et qui a obtenu la tâche. La compagnie enverra une copie de l'avis d'ouverture de tâche aux salariés qui sont malades, en vacances, en absence autorisée, en absence motivée.

La nomination, l'assignation ou l'embauchage s'effectueront dans les dix (10) jours ouvrables suivant la fin de la période d'affichage, sauf ce qui est prévu à l'article 19.15 3).
Après cette période, l'ouverture de tâche deviendra caduque.

Dès que la nomination est connue, la compagnie affiche, selon la formule prévue à l'annexe "J", le nom de la ou des personne(s) nommé(s).

Le lundi de chaque semaine, la compagnie fournira au syndicat la liste des transferts, changements de taux, changements de tâche, embauchage et réembauchage de la semaine précédente et ce, conformément aux annexes "K" et "L".

La tâche pourra être remplie temporairement par un ou des salariés du groupe, jusqu'à un maximum de cinq (5) jours ouvrables si requis, jusqu'à ce qu'un salarié puisse être choisi et assigné à la tâche, en autant que les droits d'ancienneté des salariés du groupe ne soient pas lésés.

Le salarié ainsi attitré temporairement n'aura pas droit au classement officiel.

2) Le salarié qui a appliqué sur une tâche dans un autre groupe de tâches que le sien et qui accepte le transfert à une autre équipe, verra ses droits rétablis après une période de six (6) mois de travail et il pourra les exercer à ce moment-là.

3) Toute ouverture sur une tâche qui sera remplie pendant l'absence d'un salarié pour vacances annuelles, pour décès dans sa famille, pour son mariage, sera considérée comme une ouverture temporaire et à son retour, le salarié qui a été remplacé reprendra son travail à la tâche qu'il occupait à son départ et il en sera de même pour ceux qui ont remplacé.

Par entente mutuelle, l'ouverture sur une tâche pourra être considérée comme une ouverture temporaire en cas de maladie.

19.19 Une promotion signifie toute nomination à l'intérieur d'un des groupes de tâches énumérés à l'annexe "D" de la présente convention à une tâche du même groupe prévue à l'annexe "C" et qui comporte une rémunération supérieure.

19.20 Une nouvelle tâche signifie une tâche qui n'est pas incluse dans l'annexe "C"(échelle des tâches) au moment de la signature de cette convention.

19.21 Avant tout nouvel embauchage dans un groupe de tâches, la compagnie donnera à tous les salariés de ce groupe ayant les qualifications de base (et pour lesquels cet embauchage représenterait une promotion), et ceci par ordre d'ancienneté, le temps nécessaire pour se familiariser avec cette tâche. Dans l'application de ce paragraphe la compagnie a le fardeau de la preuve.

19.22 Quand une nouvelle tâche est installée, la compagnie et le syndicat se rencontreront pour décider dans quel groupe de tâches ira la nouvelle tâche. S'il y a désaccord, les deux parties pourront faire un grief pour faire décider au mérite. La nouvelle tâche sera décrite et classifiée selon les dispositions de cette convention et du manuel C.W.S. Après que les deux parties auront complété la procédure ci-haut décrite, si la nouvelle tâche devient une promotion dans un groupe de tâches, la compagnie affichera un avis à cet effet,

sur les tableaux de l'usine, pendant cinq (5) jours ouvrables à l'avance d'une nomination et une copie sera transmise au syndicat simultanément.

19.23 Dans le cas où une tâche nouvelle ou modifiée (laquelle tâche modifiée entraîne un changement de taux) constitue une promotion dans un groupe, cette promotion sera donnée dans ce groupe par ordre d'ancienneté en autant que le salarié le plus ancien ait les qualifications de base. Lorsqu'une tâche est modifiée, la compagnie affichera un avis de promotion dans le groupe pendant trois (3) jours ouvrables. Dans l'application de ce paragraphe, la compagnie a le fardeau de la preuve.

19.24 Une démotion signifie tout déplacement à l'intérieur d'un des groupes de tâches énumérés à l'annexe "D" de la présente convention à une tâche du même groupe prévue à l'annexe "C" et qui comporte une rémunération inférieure.

19.25 Le syndicat reconnaît que des suspensions temporaires de groupes de salariés s'imposent parfois pour des raisons jugées valables par la compagnie.

Ces raisons seront exposées au comité et s'il n'y avait pas entente, la compagnie exercera ses droits conformément aux dispositions de l'article 3 et le syndicat aura le droit de faire un grief.

Les suspensions temporaires prévues par ce paragraphe ne devront pas excéder une période de cinq (5) jours ouvrables et elles ne seront pas pour moins d'une journée ouvrable. Ces suspensions temporaires devront affecter simultanément tous les salariés de un ou de plusieurs groupements ou tous les salariés d'une subdivision, d'un groupement. Les groupements prévus par ce paragraphe sont ceux qui apparaissent à l'annexe "D".

Pour les fins de cet article, la suspension temporaire ne pourra s'appliquer dans une subdivision de moins de cinq (5) salariés.

Par entente mutuelle entre la compagnie et le syndicat, la période maximum de cinq (5) jours ouvrables convenue par ce paragraphe, est sujette à extension pour une période supplémentaire n'excédant pas cinq (5) jours ouvrables.

19.26 Les groupes de tâches prévus à l'annexe "D" demeureront comme tels pour la durée de la convention. Le changement de nom d'une tâche ne changera pas cette tâche de son groupe de tâches.

19.27 La compagnie tentera, si elle le peut, d'effectuer les mises-à-pied le vendredi. En autant que possible, le délégué concerné devra être avisé d'une mise-à-pied cinq (5) jours avant cette mise-à-pied, mais à tout évènement, devra être avisé au moins au début de l'équipe (durant la première heure)

qui précède la journée de la mise-à-pied, à l'exception d'un salarié embauché pour remplacer un salarié accidenté ou malade. Le salarié qui est mis-à-pied en sera avisé, par écrit au même moment que le délégué.

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.

19.28 Un salarié pourra choisir d'être mis-à-pied et d'être sujet à rappel, de préférence à être réassigné à une tâche qui comporte une rémunération inférieure.

19.29 Lors d'une mise-à-pied dans son groupe de tâches, un salarié qui possède plus d'ancienneté dans ce groupe, pourra choisir d'être mis-à-pied à la place d'un autre salarié.

ARTICLE 20 ASSURANCE GROUPE

20.01 A compter du ler juin 1981, la compagnie versera au syndicat, une fois par semaine, huit cents ($0.08) pour chaque heure payée (incluant la paye des vacances qui sera transposée en heures) pour tous les salariés régis par cette convention et ce, comme participation aux plans d'assurance-groupe (n'incluant pas l'indemnité hebdomadaire) administrés par le syndicat pour les salariés couverts par cette convention. A compter du ler décembre 1982, ce montant sera de neuf cents ($0.09).

20.02 La compagnie déduira du salaire de ses salariés, une fois par semaine, leur contribution à un plan d'assurance collective après avoir reçu de chaque salarié son autorisation par écrit à cet effet; les déductions seront remises au représentant autorisé du syndicat.

20.03 Au cours de la première semaine complète de chaque mois, la compagnie remet au syndicat une liste comprenant les noms des salariés contribuant au plan d'assurance collective, le montant déduit à titre de contribution ainsi que le montant contribué par la compagnie pour chacun d'eux et ce, pour le mois précédent.

20.04 Tous les salariés régis par cette convention, qu'ils soient membres ou non du syndicat, ont le choix d'adhérer au plan d'assurance collective.

ARTICLE 21 TRAVAIL EN DEHORS DE L'USINE

21.01 Tous les salariés qui travaillent en dehors de l'usine dans les limites du Grand Sorel, seront transportés de façon convenable aux frais et sur le temps de la compagnie sur les lieux du travail, à l'aller et au retour.

21.02 Si le travail n'est pas terminé le premier jour, il est entendu que les salariés pourront se rendre directement à cet endroit aux heures régulières de l'usine jusqu'à ce que le travail soit terminé.

21.03 Les salariés requis de travailler en dehors d'une distance de dix (10) milles de Sorel par voie carrossable recevront une prime supplémentaire de $ 0.50 par heure pour ce travail.

21.04 Tout travail tombant sous la juridiction de l'Office de la Construction du Québec et exécuté par des salariés, sera payé au taux du décret si tel taux comporte une rémunération supérieure.

21.05 Les frais de transport à l'aller et au retour ainsi que les frais de chambre et pension, seront assumés par la compagnie.

21.06 La compagnie s'engage à maintenir les conditions actuelles qui sont relatives à ces salariés.

21.07 Le temps employé à voyager sera payé temps simple sur semaine, temps et quart le samedi, temps et demi le dimanche et les jours de congé payés prévus à l'article 15.

ARTICLE 22 DESCRIPTION ET EVALUATION CONJOINTE DES TACHES

22.01 La compagnie et le syndicat conviennent de maintenir et de continuer le plan d'évaluation conjointe des tâches C.W.S. Le Manuel et toutes ses dispositions, font partie intégrante de cette convention et ce manuel est produit comme Annexe "B". Les dispositions du manuel ne diminueront en rien les droits des salariés contenus dans la présente convention collective de travail. Les classifications qui ont été signées par les parties ne seront pas sujettes à la procédure de grief à moins qu'il y ait changement dans le contenu de la tâche et qu'il y ait désaccord entre les deux parties.

22.02 Tout différend entre la compagnie et le syndicat concernant l'interprétation ou l'administration du manuel C.W.S. incluant toute question sur l'arbitrabilité d'un sujet ou toute autre plainte à l'effet que le manuel C.W.S. aurait été violé, sera résolu en vertu des dispositions des articles 8 et 9 en commençant à la deuxième étape.

22.03 Les sections suivantes établissent les dispositions nécessaires pour permettre la mise à exécution, par la compagnie et le syndicat, de leur convention pour décrire et classifier toutes les tâches accomplies par les salariés pour éliminer les injustices de salaires.

22.04 Description et Classification des tâches

Toutes les tâches accomplies par les salariés seront classifiées, payées et régies par les dispositions de cette convention. Le Manuel de l'évaluation conjointe des tâches (C.W.S.) pour la description, la classification des tâches et l'administration des salaires, signé entre les parties, ci-après appelé "le manuel", est incorporé à cette convention comme annexe "B".

22.05 Différentiels spéciaux

La compagnie fournira au syndicat une liste de tous les salariés à qui doivent être payés des différentiels spéciaux en vertu de cette convention. Cette liste comprendra: -

a) Nom du titulaire à qui le différentiel spécial sera payé.

b) Titre de la tâche pour laquelle un différentiel spécial est à payer.

c) Classification de ladite tâche.

d) Taux horaire standard de ladite tâche.

e) Montant du différentiel spécial.

f) Date où le différentiel spécial devient effectif.

22.06 A moins que le différentiel spécial soit changé par les moyens prévus ci-après, tout salarié compris dans la liste énumérée à la clause 22.05 de la présente convention, continuera à recevoir ce différentiel spécial durant tout le temps que le salarié continue d'accomplir la tâche pour laquelle le différentiel spécial fut établi.

22.07 Si un salarié qui bénéficie d'un différentiel spécial est transféré ou affecté à une tâche ayant un taux de salaire horaire standard supérieur, alors le différentiel sera réduit du montant de l'augmentation dans le taux horaire standard.

22.08 Si un salarié avec un différentiel spécial est réduit par manque de travail à une tâche ayant un taux de salaire horaire standard inférieur, alors le différentiel spécial sera annulé.

22.09 Si un tel salarié auquel il est référé aux clauses 22.07 et 22.08 de la présente convention, est retourné à la tâche pour laquelle le différentiel spécial fut établi, le différentiel spécial redeviendra en vigueur, sauf s'il a été réduit ou éliminé par d'autres moyens.

22.10 Quand un salarié aura droit, en vertu des termes de la convention collective, de recevoir son taux régulier, il recevra aussi tout différentiel spécial auquel il a droit.

22.11 Sous réserve de l'application des différentiels spéciaux tels que prévus ci-dessus, les termes de cette convention concernant les mutations s'appliqueront.

22.12 La compagnie accepte d'accorder du temps en dehors de leur travail régulier à trois (3) salariés qui seront choisis par le syndicat pour siéger sur son comité C.W.S. et s'occuper du maintien et de la continuité du plan d'évaluation conjointe des tâches.

a) Les membres du Comité C.W.S. seront rémunérés à leur taux de paye respectif pour le temps consacré aux assemblées avec la compagnie s'ils avaient dû normalement travailler au moment de ces rencontres. Ces rencontres se feront par entente mutuelle.

b) Les droits des salariés ainsi choisis ne seront pas affectés.

c) Le temps ainsi accordé par la compagnie le sera à la demande du comité.

22.13 Les membres du Comité d'évaluation des tâches, lorsqu'ils ont l'intention de faire l'investigation d'une tâche nouvelle ou modifiée, devront aviser leur contremaître et les informer du motif de leur absence.

a) Les membres du comité C.W.S. seront rémunérés à leur taux régulier respectif pour le temps dépensé durant leurs heures normales de travail pour accomplir cette investigation.

b) Les membres du comité peuvent demander qu'une tâche nouvelle ou modifiée soit examinée par un représentant syndical de l'extérieur pour fins de C.W.S., et la permission pour un tel examen sera accordée après avis au Département du personnel de la compagnie.

ARTICLE 23 - REGIME DE RENTES SUPPLEMENTAIRES

23.01 1) Un salarié qui, ayant au moins dix (10) ans d'ancienneté à la compagnie, prend sa retraite après le ler janvier 1981 et après avoir atteint l'âge de 65 ans recevra sa vie durant une rente mensuelle jusqu'à un maximum de $ 250.00 par mois. La rente mensuelle sera la somme de:

a) $ 5.00 par année d'ancienneté.

b) i) $ 3.00 par année (calculé par tranches de douze mois) effectivement travaillée avant le ler janvier 1980 et

ii) $ 5.00 par année (calculé par tranches de douze mois) effectivement travaillée depuis le ler janvier 1980.

Dans le calcul de la rente il ne sera compté plus de 25 années d'ancienneté dans le paragraphe a) ni plus de 25 années effectivement travaillées dans le paragraphe b) (à savoir, l'ensemble de i) et ii)).

2) La compagnie versera à la succession d'un salarié qui a au moins dix (10) ans d'ancienneté à son service, s'il décède, une rente mensuelle calculée selon l'article 23.01, fondée sur les années d'ancienneté ou effectivement travaillées jusqu'au décès et ce, pour un maximum de soixante (60) mensualités. Cependant, la rente d'un salarié qui a pris sa retraite et qui meurt avant d'avoir reçu 60 versements mensuels, continuera d'être versée à sa succession jusqu'à un maximum de 60 mensualités, y compris celles déjà versées audit salarié de son vivant.

3) Un salarié qui, après avoir complété une période de dix (10) années d'ancienneté, cesse son service pour toute raison autre que sa mise à la retraite ou son décès, aura droit à une rente différée basée sur le nombre de ses années d'ancienneté ou effectivement travaillées, payable à l'âge normal de la retraite et calculée en fonction de ce qui précède.

Un salarié n'aura droit à aucune prestation en vertu du régime à moins qu'il n'ait dix (10) années d'ancienneté et qu'il n'ait atteint son 40ième anniversaire de naissance.

La compagnie préparera un texte de régime de rentes conforme à la Loi des Régimes Supplémentaires de Rentes, qui devra comprendre les avantages prévus au présent article et pourvoir aux droits acquis conformément aux exigences minimum de la Loi.

23.02 Tout salarié devra prendre sa retraite dès qu'il aura atteint l'âge de 65 ans.

23.03 Pour les fins du calcul des années d'ancienneté ajouter le nombre des années effectivement travaillées entre 1950 et 1963 par certains salariés qui détiennent de l'ancienneté au ler janvier 1977 et dont l'interruption des services était due à des mises-à-pied.

ARTICLE 24 IMPRESSION

24.01 Le texte de cette convention sera reproduit en livrets aux frais de la compagnie, dans les quatre-vingt-dix (90) jours qui suivront la signature de la convention, et sera distribué par le syndicat aux salariés actuels et aux nouveaux salariés dès leur entrée au service de la compagnie. Un nombre satisfaisant de copies sera remis au comité pour permettre cette distribution, ainsi que trois cents (300) copies supplémentaires pour le syndicat.

24.02 La convention sera reproduite en français.

ARTICLE 25 DIVERS

25.01 L'ancienneté d'un salarié qui a changé et/ou changera d'unité de négociation, ne pourra être discontinuée pour l'obtention des bénéfices existant dans la convention qui le régit.

25.02 Il est convenu que les parties aux présentes ne pourront se prévaloir de pratiques établies antérieurement au 1er janvier 1968.

25.03 Il est convenu qu'advenant la nécessité de changer les annexes H, I, et J; ces changements seront effectués après entente entre les deux parties.

ARTICLE 26 CAISSE D'ECONOMIE

26.01 La compagnie consent à déduire de la paye des salariés leur contribution à la Caisse d'Economie Marie-Victorin, après avoir reçu des salariés, une autorisation écrite à cet effet, et spécifiant le montant de la déduction.

La compagnie remettra à la Caisse d'Economie Marie-Victorin, à toutes les semaines, les déductions avec la liste des noms et montants prélevés.

ARTICLE 27 DUREE DE LA CONVENTION

27.01 La présente convention entre en vigueur à compter du 1er juin 1981 et se termine le 30 novembre 1983.

EN FOI DE QUOI, les parties contractantes ont apposé leur signature ci-dessous sous leur nom corporatif, par l'entremise de leurs représentants dûment autorisés à St-Joseph de Sorel, Province de Québec

ce...17e.....jour du mois de...juin...1981.

COMPAGNIE

Pierre-Paul Dupré

Jean-Jacques Rousseau

SYNDICAT

Jean Vandal

Marie Vandal

Yves Labonne

Raynald Lafond

Michel Tellier

Jacques Hamel

Lucien Simard

A N N E X E " A "

AUTORISATION DE RETENUE SYNDICALE

Je, soussigné,.....
(prénom et nom)

.....
(adresse)

autorise, par les présentes, BELOIT CANADA LIMITEE à déduire de mon salaire le montant de la cotisation hebdomadaire pour le remettre à LE SYNDICAT NATIONAL DE L'INDUSTRIE METALLURGIQUE DE SOREL INC., sujet à tout changement qui pourrait y être apporté par le syndicat. Telles déductions sont faites aux dates convenues entre la compagnie et le syndicat.

La présente autorisation est irrévocable pour la durée de la convention collective intervenue entre les parties sous réserve cependant de mon droit de la révoquer entre le quatre-vingt-dixième (90ième) jour et le soixantième (60ième) jour précédant l'expiration de cette convention; elle continue de valoir à la suite d'une mise-à-pied et dès le retour au travail; elle reste en vigueur après l'expiration de la convention jusqu'à révocation, et à défaut de révocation de ma part elle est sujette aux conditions de la convention suivante, sans obligation de renouvellement.

La présente autorisation vaut de la date de sa signature.

Fait en deux exemplaires (pour la compagnie et le syndicat).

Signé à..... le.....

....
(témoin) (signature du salarié)

....
(témoin) (no. de poinçon)

A N N E X E " B "

MANUEL C.W.S.

Conformément aux termes de l'article 22 ou tout autre article s'y rapportant accepté par les parties en négociation directe.

A N N E X E " C "

CEDULE DES SALAIRES

No. Tâche	Groupe		Classe	1-06-81	1-06-82
40	7	Aléseur et Fraiseur Horiz.	15	11.20	12.25
65	3	Charpentier: faiseur de boîtes d'emballage	11	10.76	11.81
75	2	Vérificateur, Matériel et Stock	9	10.54	11.59
95	3	Nettoyeur, Enduiseur et Emballeur	5	10.10	11.15
130	1	Elingueur: Opérateur de ponts-roulants au plancher	9	10.54	11.59
135	1	Opérateur de ponts-roulants	9	10.54	11.59
145	2	Magasinier d'outillage/Magasinier	11	10.76	11.81
150	2	Chasseur d'outils, équipement et matériaux	9	10.54	11.59
165	4	Electricien (wireman)	16	11.31	12.36
170	2	Expéditeur/Commis de temps	11	10.76	11.81
175	6	Assembleur/Ajusteur	16	11.31	12.36
180	6	Ajusteur	13	10.98	12.03
185	5	Assembleur, Ajusteur et Faufileur: Chaudronnerie	14	11.09	12.14
190	5	Coupeur au chalumeau manuel ou mécanisé	10	10.65	11.70
210	7	Tailleur d'engrenages	14	11.09	12.14
225	5	Opérateur de meules portatives (aide chaudronnerie)	8	10.43	11.48
230	9	Rectification cylindrique et outils de coupe	16	11.31	12.36
235	7	Rectification cylindrique	15	11.20	12.25
245	7	Meuleur: surfaces plates	12	10.87	11.92
310	8	Inspecteur (non autrement spécifié)	17	11.42	12.47
315	8	Inspecteur: outillage et jauges	18	11.53	12.58
320	8	Inspecteur: traçage	17	11.42	12.47
330	1	Concierge/Balayeur	2	9.77	10.82
340	3	Menuisier	13	10.98	12.03
350	1	Journalier (tout genre de travail)	3	9.88	10.93
360	7	Tourneur	15	11.20	12.25
370	7	Tourneur, aléseuses verticales	14	11.09	12.14

No. Tâche	Groupe		Classe	1-06-81	1-06-82
375	7	Tourneur, tour révolver	13	10.98	12.03
385	5	Opérateur de machines: chaudronnerie	12	10.87	11.92
400	7	Machiniste "A"	16	11.31	12.36
405	7	Machiniste: ateliers d'outillage	17	11.42	12.47
425	6	Mécanicien réparateur: entretien des machines	16	11.31	12.36
430	7	Opérateur de machines à équilibrer	13	10.98	12.03
435	7	Machiniste fraiseuse	14	11.09	12.14
440	4	Travailleur sur fer (entretien)	13	10.98	12.03
455	6	Huileur et graisseur: entretien des machines	6	10.21	11.26
475	3	Peintre au pistolet	11	10.76	11.81
485	7	Machiniste: raboteuse, étaux-limeurs, mortaiseuses	14	11.09	12.14
490	7	Opérateur de scie mécanique (Magasins)	7	10.32	11.37
500	7	Opérateur: Machine à percer radiale	12	10.87	11.92
515	1	Grosse manoeuvre (rigger)	11	10.76	11.81
535	5	Décapeur (manuel)	7	10.32	11.37
565	1	Elingueur	6	10.21	11.26
605	4	Tuyauteur et plombier	15	11.20	12.25
615	7	Opérateur: Presses à dresser et à insérer	11	10.76	11.81
655	2	Projeteur - outillage	17	11.42	12.47
665	9	Spécialiste: Outillage et jauges	20	11.75	12.80
670	1	Opérateur "Tow Motor", "Lift Truck", "Brockville"	9	10.54	11.59
690	1	Chauffeur de camion	8	10.43	11.48
705	5	Soudeur: Acétylène, Aircomatic et/ou Héliarc	15	11.20	12.25
710	4	Soudeur: "A" (entretien)	14	11.09	12.14
720	5	Soudeur: Chaudronnerie	13	10.98	12.03
730	5	Soudeur: Union Melt	11	10.76	11.81
740	7	Machine contrôlée par ruban	12	10.87	11.92
745	7	Opérateur: tour révolver contrôlé par ruban	13	10.98	12.03
750	7	Opérateur: Aléseuse horizontale à contrôle numérique	15	11.20	12.25
755	7	Opérateur: Tour vertical à contrôle numérique	14	11.09	12.14
760	7	Régleur d'outillage	16	11.31	12.36

No. tâche	Groupe		Classe	1-06-81	1-06-82
765	7	Opérateur: Machine contrôlée par ruban ou manuellement	13	10.98	12.03
770	10	Technicien en électronique	27	12.52	13.57
775	7	Opérateur: Machine à tourner à contrôle numérique	15	11.20	12.25
1000/145	2	Chef de groupe: Magasinier d'outillage/Magasinier	13	10.98	12.03
1000/175/180	6	Chef de groupe: Assembleur/Ajusteur . Ajusteur	18	11.53	12.58
1000/310/320	8	Chef de groupe: Inspecteur (non autrement spécifié). Inspecteur: traçage.	19	11.64	12.69

Cette cédule de salaires sera modifiée selon les dispositions de 10.07 a), b) et de l'annexe "F".

Ces augmentations générales seront ajoutées aux salaires prévus à l'annexe "C" ci-dessus.

Il est convenu entre les parties que: -

1) Les salariés classifiés sur les tâches 40, 235, 360, 370, 435, 485, 750 qui travaillent sur les machines énumérées ci-après, recevront trois (3) classes de plus que la tâche sur laquelle ils sont classifiés: -

   a) Berthiez
   b) Gray
   c) Gidding & Lewis (Nouv. 6")
   d) Vert. Boring (O. & M.)
   e) V.D.F. Lathe
   f) (2 machines) Ingersoll Plano-Mill
   g) Mesta
   h) Innocenti
   i) Skoda
   j) Dainichi
   k) Waldrich

2) On affichera les ouvertures sur chaque catégorie de machine concernée, en conformité avec 19.18.

3) Le temps supplémentaire sera réparti entre les salariés travaillant sur chaque catégorie de machine, en conformité avec 14.01.

4) Les mutations d'une équipe à l'autre se feront sur chaque catégorie de machine, en conformité avec les articles 13 et 19.

5) Toutes les autres dispositions de la convention s'appliquent concernant ces machines.

NOTE: Ces machines seront identifiées par le préfixe 900 devant le numéro de la tâche.

A N N E X E " D "

GROUPEMENT POUR FINS D'ANCIENNETE

GROUPE 1

130 Elingueur: Opérateur de ponts-roulants au plancher.

135 Opérateur de ponts-roulants.

330 Concierge/Balayeur.

350 Journalier (tout genre de travail).

515 Grosse manoeuvre (rigger).

565 Elingueur.

670 Opérateur "Tow Motor", "Lift Truck" et "Brockville".

690 Chauffeur de camion.

GROUPE 2

75 Vérificateur: matériel et stock.

145 Magasinier d'outillage/magasinier.

150 Chasseur d'outils. Equipement et matériaux.

170 Expéditeur/Commis de temps.

655 Projeteur: outillage.

1000/145 Chef de groupe: Magasinier d'outillage/Magasinier.

GROUPE 3

65 Charpentier: faiseur de boîtes d'emballage.

95 Nettoyeur, enduiseur et emballeur.

340 Menuisier.

475 Peintre au pistolet.

GROUPE 4

165 Electricien (Wireman).

440 Travailleur sur fer (entretien).

605 Tuyauteur et plombier.

710 Soudeur "A" (entretien).

GROUPE 5

185 Assembleur, ajusteur et faufileur: chaudronnerie.

190 Coupeur au chalumeau: manuel ou mécanisé.

225 Opérateur de meules portatives/Aide (chaudronnerie).

385 Opérateur de machines: chaudronnerie.

535 Décapeur: manuel .

705 Soudeur: acétylène, aircomatic et/ou héliarc.

720 Soudeur: Chaudronnerie.

730 Soudeur: Union Melt.

GROUPE 6

175 Assembleur/Ajusteur.

180 Ajusteur.

425 Mécanicien réparateur: entretien des machines.

455 Huileur et graisseur: entretien des machines.

1000/175/180 Chef de groupe: Assembleur/Ajusteur. Ajusteur.

GROUPE 7

40 Aléseur et fraiseur horizontal.

210 Tailleur d'engrenages.

235 Rectification cylindrique.

245 Meuleur: surfaces plates.

360 Tourneur.

370 Tourneur, aléseuses verticales.

375 Tourneur: tour révolver.

400 Machiniste "A".

405 Machiniste: ateliers d'outillage.

430 Opérateur de machine à équilibrer.

435 Machiniste: fraiseuses.

485 Machiniste: raboteuse, étaux-limeurs, mortaiseuses.

490 Opérateur de scie mécanique.

500 Opérateur: machine à percer radiale.

615 Opérateur: presses à dresser et à insérer.

740 Machine contrôlée par ruban.

745 Tour révolver contrôlé par ruban.

750 Opérateur: Aléseuse horizontale à contrôle numérique.

755 Opérateur: Tour vertical à contrôle numérique.

760 Régleur d'outillage.

765 Opérateur: Machine contrôlée par ruban ou manuellement.

775 Opérateur: Machines à tourner à contrôle numérique.

GROUPE 8

310 Inspecteur (non autrement spécifié).

315 Inspecteur: outillage et jauges.

320 Inspecteur: traçage.

1000/310/320 Chef de groupe: Inspecteur (non autrement spécifié).
Inspecteur: traçage.

GROUPE 9

230 Rectification: cylindrique et outils de coupe.

665 Spécialiste: outillage et jauges.

GROUPE 10

770 Technicien en électronique.

NOTE: Toutes les tâches nouvelles ou modifiées sur lesquelles les deux parties se seront entendues seront sujettes aux dispositions de cette convention.

A N N E X E "E"

ENTENTE INTERVENUE ENTRE

BELOIT CANADA LTEE

d'une part, et

LE SYNDICAT NATIONAL DE L'INDUSTRIE

METALLURGIQUE DE SOREL INC.

d'autre part.

1) Cette entente est conclue entre les parties en vertu du paragraphe 10.04 de l'article 10, à l'effet de faire travailler des salariés sur plus d'une machine à la fois ou encore sur plus d'une tâche à la fois.

2) Les tâches et les machines impliquées sont les suivantes:-

Groupes de tâches ou de machines

1 opérateur:	2 scies mécaniques (magasins)	
	1 machine à centrer	490
1 opérateur:	2 scies mécaniques	490
1 opérateur:	1 scie mécanique (magasins)	
	1 machine à centrer	490
1 opérateur:	2 tailleurs d'engrenages	210
1 opérateur:	3 tailleurs d'engrenages	210

3) Il est entendu que les salariés attitrés à l'un des groupes de machines mentionnés au paragraphe 2 de cette entente, et ce, en vertu des dispositions de la convention collective, seront classifiés sur la tâche concernée.

4) Une compensation sera accordée aux salariés attitrés et classifiés sur l'opération de deux (2) ou trois (3) machines. Pour deux (2) machines, ils recevront $ 0.35 l'heure, pour trois (3) machines, ils recevront $ 0.55 l'heure.

Cette compensation s'ajoute à leur salaire ou au salaire de la tâche la mieux payée (suivant l'évaluation du C.W.S.)

A N N E X E "E" (suite)

du groupe de machines concerné. Il est entendu que cette compensation s'ajoute au salaire du salarié et s'applique dans le calcul du temps supplémentaire.

5) La compagnie accordera aux salariés une période raisonnable de familiarisation d'une durée minimum d'un (1) mois.

6) Les machines groupées au paragraphe 2 de cette entente sont considérées comme tâches nouvelles au sens de la présente convention.

7) La compensation accordée en vertu de cette entente ne sera pas considérée comme une augmentation de salaire pour fins d'application du paragraphe 19.15 6) de l'article 19.

8) Pour fins d'application de l'ancienneté, les groupes de machines mentionnés au paragraphe 2 de cette entente font partie du groupe 7 de l'annexe "D".

9) La compagnie devra entraîner le salarié qui sera déplacé par l'application de cette entente, en autant qu'il possède une ancienneté supérieure à un autre salarié du groupe 7.

10) Il est entendu qu'en plus des prévisions de cette entente, les dispositions de la convention collective s'appliquent.

A N N E X E " F "

BONI DE VIE CHERE

1) A compter du ler décembre 1982, s'il y a lieu, une indemnité de vie chère sera versée pour chaque augmentation de 0.4 de point (1/10e) de l'indice des prix à la consommation pour le Canada tel que publié par Statistiques Canada (1971: 100 points) le tout sous réserve des dispositions qui suivent:

2) Pour fins de calcul de l'indemnité, l'indice de base retenu est celui du mois de juillet 1982 (1971: 100 points) publié en août 1982.

3) Aux dates apparaissant ci-dessous, la revision (comparaison) de l'indice sera effectuée et l'augmentation, s'il y a lieu, versée aux salariés:

A			B	
Indice servant à la comparaison par rapport à celui de juillet 1982.			Dates de l'augmentation si l'augmentation de l'indice le justifie.	
de octobre	1982	pour	ler décembre	1982
de janvier	1983	pour	ler mars	1983
de avril	1983	pour	ler juin	1983
de juillet	1983	pour	ler septembre	1983
de octobre	1983	pour	30 novembre	1983

Ladite comparaison étant effectuée dès que l'indice pour chacun des mois apparaissant dans la colonne A, est publié et en comparant l'indice de chacun de ces mois avec celui de juillet 1982.

4) Si en effectuant cette comparaison aux dates énumérées à la colonne A, il s'avère que l'indice de l'un ou l'autre de ces mois est supérieur de plus de trois pour cent (3%) à celui de juillet 1982, les salaires seront majorés à compter des dates prévues à la colonne B, la majoration étant calculée sur l'excédant dudit 3% à raison de un cent ($0.01) par quatre dizièmes (4/10e) de point. On doit cependant déduire de cette majoration toute majoration (augmentation) déjà accordée en vertu d'un calcul antérieur.

5) Le montant total des indemnités pouvant être versé en vertu de la présente annexe ne peut excéder soixante ($0.60) cents l'heure, cette somme constituant la majoration maximum dont les salariés peuvent bénéficier.

6) Advenant un délai dans la publication de l'indice, le calcul est effectué dès qu'il devient disponible; aucune revision n'est effectuée, advenant que l'indice publié soit subséquemment modifié.

7) Dans l'éventualité où Statistiques Canada cesserait de publier l'indice dans sa présente forme, les parties devront essayer de modifier cette annexe en conséquence ou, si aucun accord n'intervient, demander à Statistiques Canada de fournir une conversion ou un amendement approprié lequel devient applicable par la suite.

8) La présente annexe ne vaut que pour la durée de la présente convention.

A N N E X E " G "

ARBITRES POUR LES ARBITRAGES PENDANT LA DUREE DE CETTE CONVENTION COLLECTIVE.

ARBITRES REGULIERS:

RAYMOND LEBOEUF

ANDRE SYLVESTRE

GILLES FERLAND

MARC GRAVEL

ARBITRES A CARACTERE TECHNIQUE (C.W.S.)

PIERRE N. DUFRESNE

MARCEL GUILBERT

ANNEXE "H"

BELOIT CANADA LTEE

FORMULE D'AFFICHAGE

FORMULE NO: 1

DATE

TEMPS D'AFFICHAGE:	TACHE:	CLASSE:	SALAIRE:	NO. TACHE:	FONCTION PRINCIPALE SELON LA DESCRIPTION C.W.S.
Groupe: 1 De 15 hres le A 15 hres le (3 jours ouvrables)	Opérateur de ponts-roulants	9		135	D'opérer des ponts-roulants électriques en hauteur à l'intérieur de l'usine.

EXIGENCES

Posséder les qualifications requises par la convention pour la tâche.

RENSEIGNEMENTS GENERAUX:

Les candidats peuvent se procurer les formules nécessaires pour les ouvertures de tâches auprès de leur supérieur immédiat.

L'Administrateur du Personnel
et des Relations Industrielles

ANNEXE i)-

BELOIT CANADA LIMITEE

FORMULE D'APPLICATION

OUVERTURE DE TACHE

Service du Personnel

No. de formule: 1

Le salarié doit remplir sa formule en lettres moulées. S.V.P. écrire au stylo à bille en 5 copies et remettre le tout à son contremaître.

Plus de 3 mois ☐

Moins de 3 mois ☐

Le contremaître remettra une copie de l'application dûment signée par lui-même au salarié qui applique.

Nom: Jos. Monfarlot No de poinçon 1000 Téléphone 743-0000

Cours additionnels depuis l'embauche (Indiquez s'il y a lieu)

Tâche actuelle: 350 journalier(tout genre de travail)

Heures de travail actuelles 7.30 à 16.30

TACHE POSTULEE:

Je désire faire application en vue d'obtenir

la tâche d'(e): "Opérateur de ponts-roulants"

Tâche # 135

Remarques: (S'il y a lieu)

Sceau horodateur du service du personnel

BELOIT CANADA
1 JUIN 1981
Ser. de Personnel et rel. Industrielles

Nous certifions que cette formule a été remplie pendant la période d'affichage présente.

heure date Signature du salarié

heure date Signature du contremaître ou supérieur immédiat

A l'usage exclusif du service du personnel

Date d'ancienneté de groupe

Date d'ancienneté à la Beloit

Signature de l'Administrateur du personnel

RECEPTION POSTE DE GARDE

Signature du Gardien

Heure Date

ANNEXE J)-

FORMULE DE NOMINATION

NO. D'AFFICHAGE:	TACHE:	SALARIE NOMME:	DATE:
1	Opérateur de ponts-roulants	Jos Monfarlot	

Date: _____

Service du Personnel

ANNEXE "K" - FORMULE RE: - TRANSFERTS, CHANGEMENTS DE TAUX, CHANGEMENTS DE TACHE

BELOIT CANADA LIMITEE

TRANSFERTS

CHANGEMENTS DE TAUX

CHANGEMENTS DE TACHE

NO. _____

DATE. _____

Ancien No. D'horloge	Ancienne Classification	Ancien taux	Nom	Nouveau No. D'horloge	Nouvelle Classification	Nouveau taux	Effectif le

NOTE: - Le numéro de l'avis prévu à l'annexe "H" sera indiqué au bas du nom du salarié qui a obtenu la tâche en vertu de cet avis.

ANNEXE "L".- FORMULE re:- EMBAUCHAGES ET RE-EMBAUCHAGES

BELOIT CANADA LIMITEE

EMBAUCHAGES ET RE-EMBAUCHAGES

No. _____

Date _____

No.	No.d'horloge	Nom	Effectif le	Classification	Taux	Adresse No.	Rue	Ville

NOTE.- Le numéro de l'avis prévu à l'annexe "H" sera indiqué au bas du nom du salarié qui a obtenu la tâche en vertu de cet avis.

E N T E N T E S I N T E R V E N U E S E N T R E:-

BELOIT CANADA LIMITEE

ET

LE SYNDICAT NATIONAL DE L'INDUSTRIE METALLURGIQUE

DE SOREL INC.

ENTENTE NO. 1 - TALON DE CHEQUE

Les parties conviennent que les modifications pour indiquer le salaire cumulatif ainsi que les déductions cumulatives seront mises en vigueur et à la disposition des salariés dans les douze (12) mois qui suivent la signature de la convention collective.

ENTENTE NO. 2 - REGIME DE RENTES SUPPLEMENTAIRES
DEFINITION DES ANNEES EFFECTIVEMENT TRAVAILLEES

A VENIR

ENTENTE NO. 3 - VERIFICATION DES INVENTAIRES ANNUELS

Nonobstant les dispositions de la présente convention, la compagnie pourra utiliser les services du personnel de bureau et de cadre pour effectuer la vérification des inventaires annuels déjà pris par les salariés régis par la présente convention

ENTENTE NO. 4 - OPERATION DES PONTS-ROULANTS

Tous les ponts-roulants actuellement opérés du plancher pourront être opérés par tout salarié sous réserve de ce qui suit:-

1) Qu'il n'y ait pas de salariés du groupe 1 en mise-à-pied qui accepteraient de revenir au travail et que ça n'ait pas pour but d'empêcher de nomination à cette tâche.
2) Que ce soit en temps régulier seulement et en relation avec son travail.
3) Que ce soit non-obligatoire sauf pour les salariés classifiés sur la tâche.

ENTENTE NO. 5 - EXAMENS GOUVERNEMENTAUX

1. Les salariés qui travaillent ou qui peuvent être appelés à travailler sur les tâches 185 - 705 - 710 et 720 pourront avoir des examens gouvernementaux à passer pour l'exécution de certains travaux qui requièrent ces examens;
2. Les salariés ne subiront aucun préjudice ni aucune perte quels qu'ils soient et ne verront aucun de leurs droits affectés à cause de ces examens;
3. Les dispositions de la convention collective continueront de s'appliquer tout comme s'il n'y avait pas eu d'examens;
4. Cette entente ne pourra en aucun temps être invoquée contre les salariés régis par cette convention ni contre le syndicat et ne pourra servir de base pour solutionner tout autre problème qui pourrait survenir en dehors de ces examens gouvernementaux.

ENTENTE NO. 6 - CLAUSES 7.05 et 20.02 DE LA CONVENTION COLLECTIVE.

S'il survenait une interruption de travail, la compagnie remettra, dans la semaine qui suivra, les argents perçus à titre de contributions prévues à 7.05 et 20.02.

ENTENTE NO. 7 - SOUDURE A HAUTE PRESSION

1. Un salarié accomplissant du travail de soudure à haute pression recevra pour ce travail trois (3) classifications de plus que le salaire de la tâche 705- Soudeur: Acétylène, Aircomatic et/ou Héliarc, pour le temps effectué à ces travaux.
2. Il est entendu que ces travaux seront accomplis et payés, en conformité avec les dispositions de la convention.

ENTENTE NO. 8 - REPORT DES JOURS FERIES

Pour la durée de la présente convention collective de travail seulement, dans le cas d'un salarié qui est malade, les jours fériés et payés auxquels il a droit seront reportés à une date déterminée par le salarié.

ENTENTE NO. 9 - OUBLI DE POINCONNER

Aucun salaire de salarié ne sera réduit s'il oublie de poinçonner sa carte de temps.

ENTENTE NO. 10 - MACHINES DISTRIBUTRICES

Au début de chacune des années de cette convention collective de travail la compagnie versera, à même les revenus provenant des machines distributrices, une somme de cinq cent dollars ($500.00) destinée à défrayer le coût des activités sociales et sportives organisées par le syndicat.

ENTENTE NO. 11 - LOCAL DU SYNDICAT

La compagnie met à la disposition du syndicat un local situé dans un endroit désigné par la compagnie.

Ce local comprendra l'équipement de bureau nécessaire tel que: pupitre, chaises, tables de travail, classeurs, téléphone (privé) ainsi que téléphone restreint.

ENTENTE NO. 12 - MODALITES DE REMBOURSEMENT

Dans les douze (12) premiers mois de la signature de la convention, la compagnie pourra tenter de fournir au syndicat un mode de remboursement acceptable au syndicat en ce qui concerne les remboursements qui ont trait au différend, grief ou réclamation.

Toutefois, entretemps, la compagnie attachera à la paye du salarié un billet explicatif qui indiquera les détails monétaires du règlement.

Cette entente est en vigueur les douze (12) premiers mois de la signature de la convention.

ENTENTE NO. 13 - CASIERS DE DESHABILLAGE

LES PARTIES S'ENTENDENT que la compagnie fournira suffisamment de casiers pour les salariés.

Concernant le personnel d'usine féminin, la compagnie fournira un emplacement séparé pour les casiers de ces femmes, suffisamment privé.

ENTENTE NO. 14 - CHAUSSURES DE SECURITE

Dans les trente (30) jours de la présentation de la facture, la compagnie paiera aux salariés actifs, pour l'achat de chaussures de sécurité (une paire par année, maximum $ 30.00) et ce, selon les spécifications prescrites par le comité de santé et sécurité (syndical-patronal).

Ces dispositions s'appliquent rétroactivement au salarié qui acquiert son ancienneté.

ENTENTE NO. 15 - ENTRETIEN DU STATIONNEMENT

LES PARTIES S'ENTENDENT que le comité de sécurité santé syndical-patronal fera l'inspection du stationnement mensuellement pour déterminer s'il est en condition adéquate.

Si la condition du stationnement n'est pas adéquate, le comité pourra recommander l'amélioration requise à la compagnie.

La compagnie s'engage, suite à la validation des recommandations du comité, dans les dix (10) jours ouvrables, à faire effectuer l'amélioration des conditions du stationnement.

La compagnie s'engage à continuer le programme d'amélioration du stationnement, c'est-à-dire le pavage.

ENTENTE NO. 16 - PREMIERS SOINS EQUIPES DE NUIT

Sous réserve des décisions que peut prendre le comité paritaire relevant de la C.S.S.T., LES PARTIES S'ENTENDENT que dans les douze (12) mois qui suivent la signature de la convention, la compagnie verra à ce que les salariés sur les équipes en vigueur (entre 17:00 heures et 8:00 heures), tant qu'elles sont en vigueur, aient à leur disposition des personnes compétentes selon les normes de secourisme, pour les premiers soins.

Sur l'équipe de jour, une infirmière restera au service des salariés pour les même soins.

ENTENTE NO. 17 - VETEMENTS D'HIVER

LES PARTIES S'ENTENDENT que la compagnie mettra à la disposition d'un nombre de salariés, selon le besoin (maximum 10), des "parkas" pour le travail à l'extérieur en hiver.

Ces vêtements demeureront à l'usine en tout temps et seront remis au service responsable à la fin de l'équipe de travail. Advenant le fait que l'entreposage extérieur cesse ou que la compagnie utilise un entrepôt fermé, cette entente devient par le fait même nulle.

ENTENTE NO. 18 - ACCIDENTS DE TRAVAIL

Lorsqu'un salarié sera victime d'un accident de travail lorsqu'il est au service de la compagnie et que la Commission Santé Sécurité au Travail retarde à lui verser l'indemnité hebdomadaire à laquelle il a droit, la compagnie lui versera hebdomadairement un montant égal à cette indemnité sous réserve de ce qui suit:

a) Que le salarié signe la Cession de Créance ci-jointe autorisant la C.S.S.T. à verser directement à la compagnie, à même les indemnités à lui être versées, un montant égal aux avances qu'il aurait reçues en vertu des présentes;

b) Que la C.S.S.T. accepte et honore ladite cession;

c) Cette indemnité lui sera versée à compter de la paie suivant la réception par la compagnie d'un avis de la C.S.S.T., à l'effet que la réclamation du salarié a été reçue et qu'un dossier a été constitué;

d) Cette indemnité lui sera versée pour une période maximale de trois (3) mois;

e) Que le remboursement de ces sommes versées par l'employeur en vertu des présentes, soient dues et exigibles dès la réception par le salarié de l'indemnité versée par la C.S.S.T. ou d'un avis de cette dernière qu'elle refuse la réclamation;

f) Si le montant de l'indemnité versée par la C.S.S.T. s'avère inférieur à la somme totale versée par la compagnie à un salarié, cette dernière pourra retenir à même tout argent dû à ce salarié, le montant de cette différence.

C E S S I O N

Je, soussigné, _____ salarié de BELOIT CANADA LIMITEE en considération du fait que la compagnie me verse une somme hebdomadaire (pour un maximum de trois (3) mois) de $ _____ jusqu'à ce que la Commission Santé Sécurité au Travail me verse l'indemnité qui m'est due en vertu de la Loi, cède et transporte à l'employeur tous mes droits à telle indemnité jusqu'à concurrence de ce qu'il m'a versé et autorise la C.S.S.T. à distraire de cette indemnité et à verser à l'employeur un montant égal à la somme totale qu'il m'aura versée à ce titre.

_____ _____

Date Nom du salarié

_____

No. de poinçon

ENTENTE NO. 19 - REGIME DE RENTES

Dans le but de fournir des explications additionnelles à l'article 23, le tableau ci-joint intitulé "Régime de rentes supplémentaires" fait conjointement avec l'article 23 qu'un et même régime.

REGIME DE RENTES SUPPLEMENTAIRES

EXEMPLE: Pour un salarié qui prend sa retraite à l'âge de 65 ans en 1981, sa rente mensuelle sera comme suit:

ANNEES DE SERVICE	AVANT LE 1er JUIN 1981		A COMPTER DU 1er JUIN 1981 (rétroactivité au 1er JANVIER 1981)	
15 ans	15 ans x $ 5.00 -	$ 75.00	15 ans x $ 5.00 -	$ 75.00
	14 ans x $ 1.00 -	14.00	14 ans x $ 3.00 -	42.00
	1 an x $ 5.00 -	5.00	1 an x $ 5.00 -	5.00
	RENTE MENSUELLE	$ 94.00		$122.00
20 ans	20 ans x $ 5.00 -	$100.00	20 ans x $ 5.00 -	$100.00
	19 ans x $ 1.00 -	19.00	19 ans x $ 3.00 -	57.00
	1 an x $ 5.00 -	5.00	1 an x $ 5.00 -	5.00
	RENTE MENSUELLE	$124.00		$162.00
25 ans	25 ans x $ 5.00 -	$125.00	25 ans x $ 5.00 -	$125.00
	24 ans x $ 1.00 -	24.00	24 ans x $ 3.00 -	72.00
	1 an x $ 5.00 -	5.00	1 an x $ 5.00 -	5.00
	RENTE MENSUELLE	$154.00		$202.00

POUR LE TEXTE VOIR ARTICLE 23 DE LA CONVENTION COLLECTIVE.

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire général du travail

DÉPÔT 3629 Dépôt N°:

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	☐ 1ière convention ☐ Renouvellement ☐ Entente ☒ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-17576-02
Date	Signature: — Réception: 81-06-25	Durée	Du: — Au: — Nombre de salariés régis par la convention collective:

Association	Employeur
☐ Déposant Syndicat National de l'Industrie Métallurgistes de Sorel Inc 900 rue de l'Eglise Tracy, Qué. J3R 3R9	☐ Déposant Beloit Canada Ltée 201 rue Montcalm St-Joseph de Sorel, Qué. J3R 1B9

Unité de négociation

- 3 page correctives = pages 15, 42, 42-4.

Région: 06-07 — Activité: 3150 (5) — Affiliation: 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

Déposant: Beloit Canada Ltée-Ltd
Att: M. James Gaston Burke
P.O. Box 530
Sorel, Qué.
J3P 5P3

Pour le commissaire général du travail

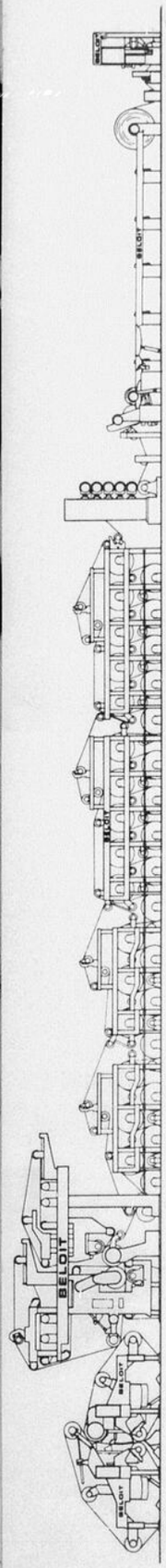
Signature: Jacques Brault — Date: 81-08-06

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

/ds

003(080)

COPIE 4



BELOIT CANADA LTEE LTD.

P.O. BOX 530
SOREL, QUEBEC, CANADA J3P 5P3
TELEPHONE (514) 743-3381
TELEX: 05-268818

Membre du Groupe Beloit
Member Beloit Group

Le 18 juin 1981.

RECOMMANDE

Bureau du Commissaire Général
du Travail
Ministère du Travail
a/s Monsieur Pierre Bellemare
425, rue St-Amable,
Québec, P.Québec
G1R 4Z1

OBJET: DEPOT DE RENOUVELLEMENT DE CONVENTION COLLECTIVE

Monsieur Bellemare,

Pour faire suite à notre dépôt des cinq (5) copies dûment signées de renouvellement de convention collective du 16 juin 1981, vous trouverez ci-joint 3 pages corrigées à remplacer dans les cinq copies que vous possédez déjà. Vous verrez de plus, qu'elles ont été dûment paraphées par les deux parties le 18 juin 1981.

Les corrections sont les suivantes:

A la page 15: alinéa 9.06 à la troisième ligne, 9.05 est remplacé par 9.04.

A la page 42: article 17 - Vacances, l'alinéa 17.01, nous avons ajouté le préfixe "a)".

Nous avons ajouté à ce même article à 17.01, un paragraphe b) que vous trouverez sur une page, paginée 42-1 concernant un pécule de vacances de 5%.

Il est à noter que ce paragraphe avait été complètement oublié tant par une partie que par l'autre.

Nous nous excusons de ce léger contretemps et de plus, auriez-vous la bonne obligeance de bien vouloir aviser le syndicat de ce troisième dépôt dans le délai usuel.

Veuillez agréer, cher monsieur Bellemare, l'expression de mes sentiments les plus distingués.

Le Directeur du Personnel
et des Relations Industrielles.

James Gaston Burke

JGB/pe
cc: T.E.Duffield
J.M. Sylvain
Jean Vandal
Lucien Demers
Jean Des TroisMaisons(conciliateur)

9.04 Dans les cas de réajustement de salaire, de tâches ou de classifications, si l'arbitre donne raison au salarié ou aux salariés, la rétroactivité sera toujours calculée à compter de la naissance du grief.

9.05 Dans les cas de congédiements, de suspensions ou de toute autre mesure disciplinaire déclarés injustes par l'arbitre, la compagnie devra réembaucher la ou les personnes congédiées ou suspendues, le choix du retour au travail étant laissé à la personne concernée. Il est entendu que l'arbitre aura juridiction dans le cas d'un congédiement, d'une suspension ou toute autre mesure disciplinaire, s'il le déclare injustifié ou trop sévère, de décider sur la rétroactivité et la réinstallation.

'91 JUN 25

9.06 Si un salarié n'est plus à l'emploi de la compagnie lors du règlement d'un grief, d'une nature prévue au paragraphe 9.04, la rétroactivité s'appliquera de la date de présentation du grief jusqu'à la date où le salarié concerné n'est plus à l'emploi de la compagnie ou jusqu'à la date où il y aura eu réajustement de salaire ou de classification, ou jusqu'à la date où le salaire ou la classification du salarié en cause se serait avéré(e) égal(e) ou supérieur(e) au salaire demandé par le salarié dans son grief.

9.07 Les honoraires et frais de l'arbitre sont payés à part égale par les parties.

P.P.D 9.0

16.26 Formation en sécurité.

La compagnie s'engage à défrayer des cours de formation en santé et sécurité industrielles pour les membres du comité de sécurité et ceci, pour un maximum de dix (10) jours par année pour chaque membre du comité représentant le syndicat.

16.27 Toutes les occupations hasardeuses: - tunnels grues ou endroits isolés, devront toujours être effectuées par deux (2) hommes.

ARTICLE 17 - VACANCES

17.01 a) Tous les salariés couverts par la présente convention, auront droit à des vacances basées sur les années d'ancienneté qu'ils auront au 1er mai de chaque année de la façon suivante:-

ANCIENNETE		JOURS OUVRABLES
de 1 à 4 ans	6%	15 jours
de 5 à 7 ans	7⅓%	17 jours
de 8 à 9 ans	10½%	21 jours
de 10 à 11 ans	10⅔%	22 jours
de 12 à 14 ans	10⅚%	23 jours
de 15 à 17 ans	11⅓%	25 jours
de 18 à 19 ans	12⅓%	25 jours
de 20 à 24 ans	12⅔%	27 jours
de 25 à 29 ans	14%	30 jours
de 30 ans et plus	15%	30 jours

Les salariés ayant moins d'un (1) an d'ancienneté auront droit, à titre de vacances, à une (1) journée et demi par mois de calendrier ou période équivalente travaillée jusqu'au 1er mai et ce, jusqu'à un maximum de quinze (15) jours ouvrables.

17.01 b) En plus de leur paie de vacances prévue ci-haut, les salariés recevront un pécule de cinq pourcent (5%) du montant brut de leur paie de vacances. L'addition des deux constitue la paie de vacances de chaque salarié.

PPD

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire général du travail

DÉPÔT 3679

Dépôt N°:

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 ☐ 1ière convention ☐ Renouvellement ☒ Entente ☐ Autres

Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances M-17576-02

Date Signature 80-06-17 | Réception 80-12-03

Durée Du | Au

Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
☐ Déposant Syndicat National de l'Industrie métallurgistes de Sorel Inc 900 rue de l'Eglise Tracy, Que J3R 3R9	☐ Déposant Beloit Canada Ltée 201 rue Montcalm St-Joseph-de-Sorel, Que J3R 1B9

Unité de négociation

Entente: Modifications à l'annexe "C"
Cédule des salaires tache 900

Région 06-07 | **Activité** 3150 (5) | **Affiliation** 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 81-02-04

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

003(080)

COPIE 4

17576-02

MODIFICATIONS A L'ANNEXE "C"
CEDULE DES SALAIRES TACHE 900

Entente intervenue entre la compagnie BELOIT CANADA LTEE et le SYNDICAT NATIONAL DE L'INDUSTRIE METALLURGIQUE DE SOREL INC.

Les parties conviennent mutuellement d'ajouter au paragraphe touchant les tâches du préfixe 900 de l'annexe "C" les machines suivantes:

8) Innocenti
9) Skoda
10) Dainichi
11) Aléseuse horizontale à contrôle numérique (genre Innocenti)

Les parties conviennent de plus que si les machines 10 et 11 ne sont pas installées avant le 31 mai 1981, ces deux (2) items redeviennent négociables. Il est en plus convenu que l'item 6 de l'annexe "C" est modifié en ajoutant le chiffre (2) signifiant deux (2) machines.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à St-Joseph de Sorel, P. Québec, ce. 17e....jour du mois de... juin.....1980.

POUR LA COMPAGNIE

James Norton Bell
Pierre-Paul-Dupuis

POUR LE SYNDICAT

Jean Vandal
Yves Labonne
Raynald Lupard
Michel Tellier
Jacques St-Jean

QUÉBEC 3-DEC 1980 Bureau de Conciliation Général du Travail