

01219-5

C.A.E. 3599 NO.CONV. 12195  
AFFIL. 2 NB.EMPL. 24  
EMP.CDUV. 0 ET.GEOG. 63330 61  
PERS.VIS. 7 NO.ACC. M06626005  
DATE ENR.841022

01219-5

C.A.E.	3599	NO.CONV.	12195
AFFIL.	2	NB.EMPL.	24
EMP.CDUV.	0	ET.GEOG.	63330 61
PERS.VIS.	7	NO.ACC.	M06626005
DATE	ENR.841022		



CONVENTION COLLECTIVE  
DE TRAVAIL

ENTRE : LA COMPAGNIE DU GYPSE DU CANADA  
LIMITEE  
Usine De St-Jérôme, Québec  
Ci-après appelée la " Compagnie "

ET : LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE LA  
PLANCHE MURALE, LOCAL 1685 - CONGRES  
DU TRAVAIL DU CANADA  
Ci-après appelé le " Syndicat "

En vigueur à compter du 21 Juillet 1984  
jusqu'au 20 Juillet 1986 inclusivement.

88, 100-9-01-01

TABLE DES MATIERES

	Page
ARTICLE I	BUT ET RECONNAISSANCE . . . . . 1
ARTICLE II	AFFILIATION . . . . . 1
ARTICLE III	HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLEMENTAIRE . 2
ARTICLE IV	TAUX D'ASSIGNATION REGULIER ET TEMPORAIRE . 4
ARTICLE V	PRESENCE OU RAPPEL AU TRAVAIL . . . . . 5
ARTICLE VI	PRIME D'EQUIPE. . . . . 6
ARTICLE VII	CONGES STATUTAIRES. . . . . 7
ARTICLE VIII	VACANCES. . . . . 9
ARTICLE IX	SALAIRES. . . . . 12
ARTICLE X	ASSURANCE GROUPE ET PLAN DE PENSION 12
ARTICLE XI	ANCIENNETE. . . . . 14
ARTICLE XII	PROCEDURE DE GRIEFS . . . . . 17
ARTICLE XIII	ARBITRAGE DES GRIEFS. . . . . 19
ARTICLE XIV	CONGES DE DECES . . . . . 20
ARTICLE XV	GENERAL . . . . . 21
ARTICLE XVI	DUREE DE LA CONVENTION. . . . . 23
	ANNEXE "A"
	ANNEXE "B"
	ANNEXE "C" & Cédules

ARTICLE I

BUT ET RECONNAISSANCE

1.01 But

C'est l'intention et le but des parties d'établir une entente complète concernant les taux de salaires, les heures et conditions de travail ainsi que les conditions d'emploi auxquelles les parties devront se conformer et d'établir une procédure équitable pour le règlement des griefs susceptibles de se présenter.

1.02 Reconnaissance

La Compagnie reconnaît le Syndicat comme le seul et exclusif représentant pour toutes les négociations collectives relativement aux termes et conditions de travail pour les employés de l'usine de St-Jérôme régis par la convention collective, excepté les ingénieurs, contremaîtres, employés de bureau et gardiens tel que décrété par le certificat de reconnaissance du Ministère du travail et de la main-d'oeuvre de la province de Québec émis le 6 Juillet 1976.

1.03 La Compagnie et le Syndicat conviennent que les contremaîtres et les superviseurs ne devraient pas effectuer du travail qui est normalement effectué par les employés de l'unité de négociation, sauf dans les cas d'entraînement et d'urgence afin de maintenir une opération pratique et efficace de l'usine.

ARTICLE II

AFFILIATION

2.01 La Compagnie reconnaît et ne contreviendra pas au droit de chaque employé de devenir membre ou de refuser de devenir membre du Syndicat; il est expressément entendu qu'il n'y a aura pas de discrimination, ingérence, contrainte ou intimidation de la part de la Compagnie ou de ses agents, ou de la part du Syndicat, ses officiers, agents et membres contre aucun employé en raison de sa qualité de membre ou de non-membre du Syndicat.

2.02 Le Syndicat, ses officiers et agents ne devront pas intimider ou exercer de contrainte sur aucun employé pour qu'il devienne membre, ou pour qu'il s'occupe d'affaires

syndicales sur le temps de la Compagnie ou sur la propriété de la Compagnie, sauf dans les cas expressément prévue dans cette convention.

2.03 La retenue des cotisations sera faite par la Compagnie sur une base hebdomadaire et conformément à l'article 38 du Code du Travail de la province de Québec.

2.04 Lesdites cotisations déduites conformément à l'article 2.03 seront remises au secrétaire-trésorier du Syndicat dans les quinze (15) jours qui suivent la fin de chaque mois, avec une liste alphabétique des noms des employés dont la Compagnie a déduit les cotisations.

### ARTICLE III HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLEMENTAIRE

3.01 L'horaire normal de travail sera de quarante (40) heures par semaine et de huit (8) heures par jour, mais cela ne devra pas être considéré comme une garantie d'heures de travail, ou une restriction dans l'assignation des heures de travail. Pour fins seulement de calculer le paiement du temps supplémentaire, la semaine normale de travail de sept (7) jours commencera à 24.00 heures (minuit) le dimanche et la journée régulière de travail de vingt-quatre (24) heures, y compris les dimanches, commencera à 24.00 heures (minuit).

3.02 a) Une prime équivalant à la moitié du taux horaire régulier de l'employé, pour la semaine de travail concernée, sera payé pour :

1. Tout travail accompli au-delà de huit (8) heures dans une journée régulière de travail, sauf dans le cas d'équipes de travail rotatives.

2. Le nombre d'heures supplémentaires au-delà de huit (8) heures de travail, lorsque les dites heures supplémentaires sont travaillées consécutivement à la journée précédente ou se prolongent dans la journée régulière de travail suivante.

3. Tout travail accompli au-delà de quarante (40) heures de travail dans une semaine normale de travail.

3.02 b) Une prime au taux de deux fois le taux horaire régulier de l'employé sera payée pour tout travail accompli le dimanche.

3.03 Les mêmes heures supplémentaires ne peuvent pas être payées deux fois. Les heures de travail pour lesquelles un employé reçoit déjà la rémunération prévue pour le travail supplémentaire ne peuvent être utilisées comme base pour aucun autre calcul de temps supplémentaire. Aucune heure non travaillée ne sera comprise dans le calcul de temps supplémentaire sauf les heures d'un congé statutaire non travaillé ou si l'employé a été cédulé en congé.

3.04 Lorsqu'un employé à plein temps régulièrement cédulé ayant complété sa période d'essai, n'est pas cédulé à travailler durant la semaine allant du lundi au vendredi inclusivement ou est absent tel que prévu à l'article XIV de cette convention collective, huit (8) heures par jour de cette période de travail non cédulée pour ladite semaine seront comptées pour travail supplémentaire hebdomadaire sauf :

1. Dû à des mesures disciplinaires.
2. Si le temps perdu est déjà rénuméré à titre d'une autre coutume d'usine telle que :
  - a ) Vacances payées
  - b) congés statutaires ou jours substitués par entente mutuelle comme prévue dans le contrat.

Si un employé éligible pour paiement de temps supplémentaire hebdomadaire en raison de l'application de cet article encourt une absence pour motif personnel, à l'exclusion de 7.02 d) aucune de ses heures non travaillées pour ladite absence durant cette semaine de paie ne comptera pour du temps supplémentaire hebdomadaire.

3.05 Le taux de paie régulier d'un employé pour calculer la prime du temps supplémentaire sera le taux régulier de la classification à laquelle l'employé est assigné. La prime d'équipe sera majorée dans le calcul du temps supplémentaire selon la majoration accordée au taux régulier pour tout travail fait en temps supplémentaire.

3.06 À moins d'être avisé avant de se rapporter à l'ouvrage lorsqu'un employé est requis de travailler deux (2) heures ou plus au-delà de son équipe programmée, il recevra \$ 4.00 pour un repas. Le paiement se fera immédiatement.

3.07 La Compagnie s'efforcera de distribuer le temps supplémentaire disponible d'une manière équitable, en demeurant compatible avec l'ouvrage à être fait, avec l'ancienneté, la dextérité et l'habileté des employés disponibles dans le département. Il est entendu qu'il n'y aura pas de travail de production ni de travail de réparation et d'entretien lors d'un congé statutaire à moins que ce soit urgent.

3.08 Lorsque le temps supplémentaire est exigé pour une tâche particulière à la fin d'un quart normal d'opération, l'employé effectuant ladite tâche devra continuer à effectuer l'ouvrage tel que requis. Il est entendu cependant, que la Compagnie n'exigera pas ledit employé de travailler un montant de temps supplémentaire déraisonnable.

Si du travail en temps supplémentaire est exigé les fins de semaine, alors les assignations de temps supplémentaire seront remplies par les employés qualifiés sur une base d'ancienneté départementale. Si après avoir été demandé de travailler, l'employé sénior décide de ne pas travailler, alors les employés les moins anciens devront travailler. Il est entendu cependant, qu'un individu moins ancien pourra avec bonne cause, occasionnellement demander d'être excusé des assignations de temps supplémentaire, lorsqu'une telle demande est faite il pourra être excusé par la Compagnie pour une raison valable, ceci pourra nécessiter un employé plus ancien à être requis de travailler.

#### ARTICLE IV      TAUX D'ASSIGNATION REGULIER ET TEMPORAIRE

4.01 La Compagnie assignera à chaque employé une classification. Cependant, un employé pourra être transféré à d'autres classifications conformément à la convention collective.

4.02 Les employés pourront parfois se voir assignés temporairement à d'autres classifications que leur classification régulière. Dans un tel cas, l'employé sera payé de la façon suivante :

a) L'employé transféré temporairement à une classification dont le salaire est plus élevé que celui de sa classification régulière recevra ce taux de salaire plus élevé pour la période de temps où il est assigné à ses nouvelles fonctions à moins d'y être à l'entraînement.

b) L'employé qui travaille avec l'employé régulièrement assigné à la classification afin d'en apprendre les fonctions et la manière de les accomplir recevra le taux de son salaire régulier qu'il recevrait s'il travaillait dans sa propre classification.

c) L'employé surnuméraire qui assiste l'employé régulièrement assigné à sa classification recevra le taux de son salaire régulier qu'il recevrait s'il travaillait dans sa propre classification.

d) Un employé ne sera pas considéré être à l'entraînement s'il remplit seul la classification et est responsable de son exécution.

e) Lorsqu'un employé est temporairement assigné à une classification qui paie moins que sa classification régulière, pendant que son emploi régulier est en opération et disponible, il continuera à toucher son taux de salaire régulier. Un transfert temporaire ne dépassera pas ordinairement la durée d'une semaine.

f) Lorsqu'un employé est déplacé temporairement et assigné à une autre classification et que sa classification régulière est en opération, sa responsabilité pour sa classification régulière cesse jusqu'à ce qu'il soit de nouveau assigné à remplir cette dernière.

g) Les employés de l'entretien seront payés à leur taux de salaire régulier pour tout travail d'entretien.

ARTICLE V      PRESENCE OU RAPPEL AU TRAVAIL

5.01            Tout employé qui doit se rapporter sur une équipe de travail pour son travail régulier ou sur demande, qui n'a pas reçu un préavis sera rémunéré pour quatre (4) heures de travail à temps simple s'il n'y a pas de travail. S'il y a du travail disponible il sera retenu pour un minimum de huit (8) heures.

5.02            La Compagnie s'efforcera d'aviser un employé huit (8) heures ou plus avant le début de son travail régulier en cas d'un changement d'équipe ou d'un changement dans la programmation du travail de l'employé.

5.03 Lorsqu'un employé est rappelé pour un travail d'urgence ou spécial après avoir complété son tour d'équipe régulier et après avoir quitté la propriété de la Compagnie, il aura droit à un boni équivalent à quatre (4) heures au taux de travail exécuté rémunéré à temps simple en plus de la paie pour les heures effectivement travaillées. Le boni de quatre (4) heures ne sera pas compris dans le nombre d'heures de travail dans le calcul du temps supplémentaire sur une base hebdomadaire.

5.04 Le travail commencé avant le début de l'équipe, qui se poursuit après le début de l'équipe régulière ne constitue pas un rappel au travail. Le travail continué après la fin de l'équipe ou avant que l'employé ait quitté l'usine ne constitue pas un rappel au travail.

5.05 Si la présence ou le rappel au travail est dans une période de temps supplémentaire, les heures effectivement travaillées seront payées à temps et demi.

ARTICLE VI PRIME D'EQUIPE

6.01 Une prime d'équipe sera payable pour tout travail accompli sur la deuxième et troisième équipe comme suit :

<u>PREMIERE EQUIPE</u>	<u>PRIME</u>
8.00 a.m. - 4.00 p.m.	\$0.00
<u>DEUXIEME EQUIPE</u>	
4.00 p.m. - 12.00 minuit	\$0.20
<u>TROISIEME EQUIPE</u>	
12.00 minuit - 8.00 a.m.	\$0.25

6.02 Tout autre horaire de travail d'équipe sera classé comme première deuxième ou troisième équipe suivant l'équipe régulière qui comprend la majorité du nombre d'heures.

6.03 Quant un employé travaille après ou avant l'heure régulière de son équipe, la prime applicable pour les heures avant ou après ses heures régulières d'équipe sera la prime de son équipe régulière.

6.04 Les primes d'équipes ne seront pas utilisées pour déterminer la paie pour le boni de rappel au travail.

6.05 La rotation des équipes se fera de la façon suivante :

Ceux qui sont régulièrement programmés pour la troisième équipe (12:00 minuit à 8. a.m.) recommenceront la semaine suivante sur la deuxième équipe (4.00 p.m. à 12.00 minuit). Ceux qui sont régulièrement programmés pour la première équipe (8.00 a.m. à 4.00 p.m.) recommenceront la semaine suivante sur la troisième équipe (12.00 minuit à 8.00 a.m.). Ceux qui sont régulièrement programmés pour la deuxième équipe (4.00 p.m. à 12.00 minuit) recommenceront la semaine suivante sur la première équipe (8.00 a.m. à 4.00 p.m.).

6.06 a) L'horaire normal de travail pour le département de l'entretien sera de 8.00 a.m. à 4.30 p.m. avec une période de repas de trente (30) minutes non payée. Cette période de repas sera normalement prise après quatre (4) heures de travail à partir du début de l'horaire.

b) L'horaire normal de la période de repas pour les départements du contrôle de la qualité, de l'expédition et du multi-département sera normalement quatre (4) heures après le début de leur équipe. Cette période sera de trente (30) minutes non payées.

#### ARTICLE VII CONGES STATUTAIRES

7.01 Sujet aux conditions ci-dessus, chaque employé recevra huit (8) heures de paie, à son taux régulier de la semaine d'ouvrage normale, excluant les primes d'équipes, s'il y en a, pour les congés non travaillés suivants :

Le Jour de L'An  
Le Lendemain du Jour de l'An  
Le Vendredi Saint  
Le Lundi de Pâques  
La Fête de la Reine  
La Saint-Jean-Baptiste  
Le Jour de la Confédération  
La Fête du Travail  
Le Jour de l'Action de Grâces  
Le Jour de Noel  
Le Lendemain de Noel  
La Veille du Jour de l'An

a) Un employé qui travaille un jour de congé recevra la prime de temps supplémentaire de deux (2) fois son taux régulier pour chaque heure travaillée la journée du congé. S'il y a droit, il recevra en plus sa paie de congé.

b) Cependant, l'employé appelé ou rappelé à travailler un jour de congé et qui se rapporte au travail, aura droit à un minimum de quatre (4) heures de paie à son taux de salaire régulier plus huit (8) heures à temps régulier pour le congé payé, un total de douze (12) heures de paie pour le dit congé.

c) Le congé commencera et finira tel que défini dans la journée régulière de travail de l'usine. Toutefois, si le travail d'un employé de l'équipe précédant un congé se prolonge dans la journée de congé, les heures additionnelles ne seront pas considérées comme du travail fait une journée de congé.

d) Si le travail d'un employé sur l'équipe durant une journée de congé se prolonge dans la journée suivante, ces heures additionnelles seront considérées comme du travail fait un jour de congé. Si un employé de l'équipe après un congé entre de bonne heure et travaille quelques heures précédant immédiatement son équipe régulière, ces heures ne seront pas considérées comme du travail fait le jour de congé.

e) Les heures de congés non travaillées seront comptées comme des heures travaillées pour fins de calcul du temps supplémentaire, lorsqu'un employé a droit à la paie de congé non travaillé, sauf si le congé tombe un samedi.

7.02 Les conditions de paie pour congé non travaillés sont les suivantes :

a) L'employé devra avoir travaillé tel que requis pendant cinquante (50) jours de calendrier après sa date d'emploi.

b) L'employé doit avoir travaillé son jour de travail régulier précédant et suivant immédiatement le congé à moins d'être excusé par son contremaître suivant sa mise sur l'horaire du travail, pour raison de maladie ou d'accident, à cause d'un décès dans sa famille, ou pour absence inévitable.

c) L'employé absent du travail à cause de maladie recevra sa paie de congé pourvu que ce congé ait lieu dans les trente (30) jours suivant son dernier jour de travail. Dans un cas d'accident de travail, l'employé recevra sa paie de congé pourvu que ce congé ait lieu dans les soixante (60) jours suivants son dernier jour de travail.

d) Pour avoir droit à la paie du congé non travaillé, un employé devra avoir travaillé quelque temps durant la semaine du congé excepté lorsqu'un employé est en vacances selon le paragraphe e).

e) Si le congé tombe pendant les vacances payées d'un employé, il recevra une journée additionnelle de vacances payées ou recevra huit (8) heures de paie pour le congé non travaillé en plus de sa paie de vacances au choix de l'administration pour chaque cas individuel.

f) Si un congé tombe un dimanche, le premier jour ouvrable suivant sera observé comme le jour de congé. Si le congé tombe un samedi, le vendredi précédent sera observé comme le jour de congé.

g) Quand un employé est requis de travailler un jour de congé et qu'il ne se présente pas au travail, il ne recevra pas la paie de congé non travaillé, sauf si l'absence est pour une raison valable.

7.03 Dans les cas où le gouvernement provincial ou le gouvernement fédéral proclame qu'un congé stipulé dans cet article sera officiellement célébré un autre jour que le jour normalement reconnu, il sera célébré par l'usine le jour proclamé par le gouvernement.

#### ARTICLE VIII VACANCES

8.01 Sujet aux conditions et définitions ci-après mentionnées, les conditions pour la paie de vacances seront comme suit :

a) Chaque employé qui a été continuellement à l'emploi de la Compagnie pendant moins d'un (1) an recevra une journée pour chaque mois travaillé sans que la durée totale exigible n'excède deux (2) semaines. Il sera payé au taux de 4 % de ses gains pendant l'année de référence.

b) Chaque employé qui a été continuellement à l'emploi de la Compagnie pendant un (1) an ou plus, mais moins de cinq (5) ans, recevra annuellement deux (2) semaines de vacances avec paie au taux de 4 % de ses gains pendant l'année de référence, ou quatre-vingts (80) heures au taux régulier de l'employé, à la date desdites vacances, celui qui est le plus élevé.

c) Chaque employé qui a été continuellement à l'emploi de la Compagnie pendant cinq (5) ans ou plus, mais moins de douze (12) ans, recevra annuellement trois (3) semaines de vacances avec paie au taux de 6 % de ses gains pendant l'année de référence, ou cent vingt (120) heures au taux régulier de l'employé à la date desdites vacances, celui qui est le plus élevé.

d) Chaque employé qui a été continuellement à l'emploi de la Compagnie pendant douze (12) ans ou plus, recevra annuellement quatre (4) semaines de vacances avec paie au taux de 8 % de ses gains pendant l'année de référence, ou cent soixante (160) heures au taux régulier de l'employé à la date desdites vacances, celui qui est le plus élevé.

e) Pour avoir droit aux vacances payées de quatre-vingt (80) heures, cent vingt (120) ou cent soixante (160) heures tel que prévu aux articles 8.01, b) c) d) respectivement, un employé doit avoir travaillé au moins quinze cent (1500) heures dans l'année de référence.

f) Le droit à trois (3) semaines de vacances après cinq (5) ans de service (8.01 c) ci-haut) sera accordé à un employé durant l'année dans laquelle son anniversaire de cinq (5) ans survient.

Exemple : Un employé embauché en Juillet 1974 serait éligible pour trois (3) semaines de vacances au cours de l'année commençant le 1er Janvier 1979.

#### 8.02 Conditions et définitions :

a) Le temps assigné pour les vacances d'un employé sera basé sur le choix de l'employé par ancienneté si ceci n'entrave pas le bon fonctionnement de l'usine.

b) Seulement les vacances d'une année pourront être prises dans la même année. Des vacances dues dans une année ne pourront être reportées et prises l'année suivante.

c) Les absences confirmées de moins de douze (12) mois dues à la maladie ou à une blessure n'entraîneront pas la perte de la durée de service pour fins de vacances.

d) Si un employé est mis à pied ou s'il lui est consenti un congé sans solde pour un temps indéterminé, ou pour plus de six (6) mois, ou jusqu'à la fin de l'année courante, il recevra la paie de vacances de l'année courante pourvu qu'il ait rencontré les conditions qui lui donnent droit à des vacances pour l'année courante, au moment où il est mis à pied ou qu'un congé lui est consenti.

e) Dans le cas de trois (3) semaines de vacances pour cinq (5) ans de service ou quatre (4) semaines de vacances pour douze (12) ans de service, si un employé qui a perdu son ancienneté est réembauché, tout son service, incluant le service antérieur, sera compté et l'employé aura droit aux vacances après avoir travaillé quatre (4) ans dans la période d'emploi courante.

f) Si la Compagnie décide de fermer l'usine pour fins des vacances, cette fermeture aura lieu les deux dernières semaines de Juillet. Sinon, tous les employés ayant droit à deux (2) semaines de vacances ou plus auront droit à deux (2) semaines consécutives entre la Saint-Jean-Baptiste et la Fête du Travail. Les employés en seront avisés pour le 1er du mois de Mai.

g) L'année de référence pour fins de vacances est du 1er Janvier au 31 Décembre.

h) Un employé congédié recevra comme paie de vacances celle prévue par la loi.

8.03 Un employé qui quitte son emploi ou est mis à pied est éligible à recevoir comme paie de vacances le pourcentage de son salaire gagné durant l'année précédent la fin de son emploi auquel il aurait eu droit s'il avait continué son emploi, pourvu qu'il n'ait pas déjà reçu sa paie de vacances pour ladite période.

ARTICLE IX

SALAIRES

9.01 Tous les taux de salaire à l'heure sont augmentés tel que décrit à l'Annexe "A" annexée aux présentes et faisant partie intégrante de cette convention. Ces nouveaux taux de salaires resteront en vigueur pour la durée de cette convention.

ARTICLE X

ASSURANCE GROUPE ET PLAN DE PENSION

10.01 En vigueur selon la section 13 du contrat de la loi de l'assurance santé, le programme d'assurance groupe offert aux employés de cette usine sera révisé comme suit :

a) L'indemnité maximum hebdomadaire pour invalidité est de 60 % de salaire brut jusqu'à un maximum de \$ 190.00 par semaine et ceci sans frais additionnels pour l'employé.

b) Les prestations d'indemnité hebdomadaire commencent le 1er jour d'invalidité causé par un accident, le 1er jour d'invalidité causé par l'hospitalisation ou le 4<sup>ème</sup> jour d'invalidité causé par une maladie jusqu'à concurrence de 26 semaines laquelle est la période maximale d'indemnisation.

c) Le régime d'Assurance de Base et Complémentaire et d'assurance Mort et Mutilation accidentelles contiendra les montants d'assurance améliorés à un coût réduit pour les employés, avec ajustements aux montants de base et complémentaire comme suit :

Assurance-Vie de Base	\$4,000.
Assurance Mort et Mutilation accidentelles	\$4,000.
Assurance-Vie Complémentaire	10,000.
Assurance Complémentaire Mort et Mutilation accidentelles	5,000.

d) Régime complémentaire : le Régime sera amélioré sans aucun coût de la part des employés de la façon suivante :

1) Le bénéficiaire de chambre semi-privée fournit la pleine couverture d'une chambre semi-privée. La charge pour une chambre semi-privée ne sera plus sujette à une franchise en espèces de \$ 25.00 et de 80 % par l'assurance.

2) La prestation maximale pendant la durée de la vie sera portée de \$ 25,000 à 50,000, employé ou personne à charge, pour fournir une protection supplémentaire en cas d'une dépense médicale plus grande que prévue.

3) Le Régime Complémentaire sera amélioré pour fournir la couverture nécessaire en cas de maladie ou de blessure dans un pays étranger. Le régime couvrira 80 % des frais médicaux admissibles qui seront en surplus des dépenses payées par la Régie de l'Assurance maladie du Québec. Le Régime complémentaire sera amélioré pour limiter vos dépenses de poche à \$ 1,000. Le 20 % que vous payez pour les dépenses faites par vous ou vos personnes à charges n'excédera pas \$ 1,000.

10.02 Le plan de pension sera comme suit :

a) L'intérêt sur le fonds accumulé du plan de pension est de 7 %.

b) Les droits acquis aux cotisations facultatives seront à l'âge de 45 ans avec dix (10) années de services.

10.03 Les bénéficiaires du plan de pension seront :

a) Une option pour l'épouse est disponible si le participant au plan de pension est éligible à prendre une retraite anticipée. Cette option consiste en une rente viagère payable au conjoint égale à 50 % de la pension accumulée à la date de son décès. Cette option sera fournie automatiquement aux employées sans coût pour l'employé.

b) La formule de prestation est comme suit :

3/4 % du salaire moyen final jusqu'à concurrence du salaire moyen annuel donnant droit à la retraite (SMAR) pour l'année de la retraite et les quatre années qui précèdent par le nombre d'années de service crédité, et 1½% du salaire moyen final au-delà du salaire annuel moyen donnant droit à la retraite pour l'année de retraite et les quatre ans qui précèdent, multipliés par le nombre d'années de service crédité.

c) L'année d'attente pour l'éligibilité pour adhésion au plan de pension sera comptée comme année de service pour les fins de pension, pourvu que l'employé s'inscrive au plan à la première date qu'il devient admissible.

d) Présentement si le participant au plan de pension prend sa retraite avant l'âge normal, sa pension est réduite de ½% pour chaque mois précédent l'âge de 65 ans ou 6 % par année. Ceux qui prennent leur retraite avant l'âge normal et qui ont une combinaison d'âge et de service égale à 90 ou plus bénéficieront d'un taux réduit de pension qui passe de 6 % par année (½% par mois) à 3 % par année (¼% par mois).

e) Le régime permettra une réduction dans la pénalité pour retraite anticipée si un employé a 62 ans ou plus et a 20 ans ou plus de service crédité dans le plan de pension. Pour ceux qui rencontrent les exigences d'âges et de service, la pénalité pour retraite anticipée sera ¼ de 1 % par mois (3 % par année) pour chaque mois que la retraite précède l'âge de 65 ans.

f) Effectif à la signature, les employées qui choisissent de prendre leur retraite avant l'âge de 65 ans qui ont atteint l'âge de 62 ans au plus et qui se qualifie pour la " règle de 90 " ( combinaison d'âge et service crédité égalant à 90 ), peuvent prendre leur retraite sans aucune pénalité pour retraite anticipée.

#### ARTICLE XI      ANCIENNETE

11.01      a) Dans tous les cas de promotion et de démission l'ancienneté et les qualifications telles que habileté, rendement, compétence, etc. seront considérées en relation avec la classification concernée. Ces décisions seront prises par la Compagnie en conformité avec les termes de cette convention collective et un employé pourra se servir des procédures de griefs et d'arbitrage pour en appeler de la décision de la direction.

b) Dans les cas de mise à pied et de rappel au travail, l'ancienneté s'appliquera ainsi que les qualifications requises pour remplir les exigences de l'emploi concerné. En cas de différends, le salarié pourra recourir à la procédure prévue aux articles XII et XIII de cette convention. Dans ces cas, l'ancienneté d'usine sera considérée en premier lieu.

11.02 Dans le but de cette convention collective, un employé qui n'est pas programmé pour du travail le samedi ou le dimanche ne sera pas considéré comme mis à pied. L'ancienneté, telle que mentionnée dans ce paragraphe, est l'ancienneté d'usine.

11.03 a) Un employé obtiendra son statut d'ancienneté en travaillant cinquante (50) jours de calendrier après la date d'embauche et alors la durée de service datera de sa date d'embauche. La durée de service sera la durée de service avec la Compagnie.

b) Lorsqu'un employé est promu à une position de surveillant hors de l'unité de négociation, il peut être réinstallé dans ladite unité avec tous ses droits, incluant l'ancienneté accumulée en dehors de l'unité s'il est réinstallé dans ladite unité en dedans de six (6) mois de la date où il a quitté l'unité. Si l'employé est réinstallé dans l'unité après l'expiration de six (6) mois, son ancienneté sera celle qu'il possédait au moment où il a quitté l'unité de négociation.

11.04 Un employé perdra son ancienneté pour une ou plusieurs des raisons suivantes :

- I. S'il quitte volontairement son emploi.
2. S'il est congédié et n'est pas réintégré par une décision arbitrale.
3. S'il est mis à pied pour une durée excédant douze (12) mois, s'il a acquis un an de service. Les employés ayant moins d'un an de service perdront leur ancienneté s'ils ont été mis à pied pour une période plus longue que la moitié de leur durée de service.

4. S'il fait défaut de se rapporter : cessation automatique. S'il est absent pour cinq (5) jours consécutifs de travail suivant un rappel au travail après une mise à pied ou toutes autres absences, à moins qu'une raison satisfaisante à l'administration ne soit donnée pour son absence ou son défaut de se rapporter et s'il est rétabli par l'administration. L'avis de rappel sera en forme d'un appel téléphonique, télégramme, ou lettre recommandée à la dernière adresse connue de l'employé enregistrée dans les dossiers de la Compagnie. La responsabilité incombera à l'employé d'aviser la Compagnie de tout changement d'adresse.

11.05 Une absence due à la maladie ou à un accident, quand tel accident ou maladie a été rapporté à la Compagnie et a été confirmé, n'affectera pas la durée de service de l'employé allant jusqu'à douze (12) mois, si l'employé a un an ou plus de service. Après douze (12) mois, l'employé cesse d'accumuler l'ancienneté et maintient son ancienneté acquise.

Les employés avec moins d'un (1) an de service n'accumuleront pas de service après trente (30) jours d'absence et maintiendront leur ancienneté acquise pour une période égale à la moitié de leur temps de service du premier jour de leur absence.

11.06 Lorsque la Compagnie prévoit la nécessité d'une mise à pied à cause d'un manque de travail, elle s'efforcera d'en avertir les employés au moins trois (3) jours à l'avance, et ne donnera en aucun cas moins de vingt-quatre (24) heures d'avis. Un avis de vingt-quatre (24) heures signifie qu'un employé doit travailler pour la durée d'une équipe complète après avoir été avisé de la mise à pied, alors qu'il est au travail. Cet article ne s'applique pas dans les cas d'urgence, d'un manque de matériel, du bris de machinerie et autres cas semblables.

11.07 Les départements suivants sont reconnus:

Département de la planche murale  
Département du contrôle de la qualité  
Département de l'entretien  
Service et multi-département

11.08 La Compagnie placera sur le tableau d'affichage de l'usine et fournira au Syndicat une liste d'ancienneté trente (30) jours après la signature de cette convention collective et à tous les trois (3) mois par la suite pendant la durée de la convention collective.

11.09 Pour les fins de la liste d'ancienneté, lorsque deux (2) employés ou plus sont embauchés le même jour, leur nom apparaîtra sur la liste par ordre alphabétique.

#### ARTICLE XII

#### PROCEDURE DE GRIEFS

12.01 Pour les fins de cet article, un grief est défini comme une mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective.

12.02 Dans le cours des opérations et des contacts quotidiens, tout employé doit premièrement discuter avec son contremaître ou surveillant de tout sujet qui dans son opinion pourrait nécessiter une explication. Si, comme résultat d'une telle discussion, un employé décide qu'il a un grief, il devra utiliser la procédure suivante dans le déroulement du grief.

a) L'employé concerné doit soumettre son grief en donnant une explication de sa plainte par écrit, décrivant les détails de son grief en y incluant les références aux articles et sections du contrat, et il devra remettre ce grief au contremaître ou au surveillant.

b) La procédure de griefs devra se faire de la façon suivante:

Etape 1: L'employé concerné et le contremaître discuteront du grief et, si l'employé le désire, il peut avoir un représentant du Syndicat pour l'assister ou le représenter. Si le grief n'est pas réglé à la satisfaction de l'employé concerné, il pourra passer à l'étape 2 de la procédure en écrivant au surintendant du département, citant les parties de la réponse du contremaître ou surveillant qu'il prétend être fausses ou contraires à la signification et à l'intention des dispositions de la convention collective.

Etape 2: L'employé concerné et le surintendant du département discuteront du grief, et, si l'employé le désire, il pourra avoir un représentant du Syndicat pour l'assister ou le représenter. Si le grief n'est pas réglé à la satisfaction de l'employé concerné, il pourra passer à l'étape 3, décrite ci-dessous, de la procédure de griefs, en écrivant au directeur de l'usine citant les parties de la réponse du surintendant du département qu'il prétend être fausses et contraires à la signification et à l'intention des dispositions de la convention collective.

Etape 3: L'employé concerné et le directeur de l'usine discuteront du grief, et, si l'employé le désire, il pourra avoir un représentant du Syndicat pour l'assister ou le représenter.

12.03                    Quand l'employé concerné décide de régler son grief sans la représentation du Syndicat, il peut le faire. Cependant, le Syndicat peut, quelle que soit l'étape de la procédure de griefs, avoir un représentant présent à tel règlement mais sans que ce dernier y participe. Le Syndicat aura l'opportunité d'être présent à ce règlement. Tel règlement ne sera pas incompatible avec les termes de cette convention collective.

12.04                    Aucune réunion de règlement de griefs ne sera tenue comme une pratique générale ou routinière, mais chaque réunion sera tenue seulement dans le cours de la procédure de griefs, lorsqu'un employé ou des employés auront fait un grief et à leur demande. Toute assistance à une telle réunion pour le règlement d'un grief par un employé, soit l'employé concerné ou son représentant du Syndicat, sera considérée pour le bénéfice de l'employé ou du Syndicat et ne sera pas rémunérée par la Compagnie.

12.05                    L'employé ou les employés devront procéder à l'étape 1 de la procédure de griefs, au plus tard dans les sept (7) jours ouvrables suivant l'événement qui a donné naissance au grief ou dans les sept (7) jours ouvrables de la date où l'employé est présumé avoir eu connaissance de l'événement qui a donné naissance au grief. L'employé concerné devra passer par chaque étape consécutive, et il devra procéder à l'étape suivante dans les sept (7) jours ouvrables suivant la décision de la Compagnie à l'étape précédente. La décision de la Compagnie à chaque étape

devra

devra être rendue par écrit dans les sept (7) jours ouvrables suivant la conclusion de la réunion tenue à cette étape.

12.06 Le Syndicat pourra, si les employés le désirent, formuler un grief collectif à l'étape 2 lorsque cinq (5) employés ou tous les employés d'un département auront un grief identique impliquant la même prétendue infraction au contrat. Un grief collectif devra contenir les noms de ces employés concernés et tous ces employés seront liés par la décision rendue, même si un seul employé est requis de se présenter à cette réunion.

12.07 Si un employé est congédié ou suspendu, il a le droit de présenter son cas suivant la procédure de griefs. Tel cas peut être présenté à la deuxième étape de la procédure de griefs.

12.08 Dans le cas où il a été décidé qu'un employé a droit d'être réintégré, la Compagnie réintégrera celui-ci avec tous ses droits et privilèges et lui paiera à titre d'indemnité l'équivalent du salaire et des autres avantages dont l'a privé le congédiement.

12.09 Le Syndicat a le droit de désigner un délégué et un délégué adjoint pour agir comme délégué syndical dans chaque département et sur chaque département et sur chaque équipe. Le Syndicat devra avertir la Compagnie du nom de ses délégués.

12.10 A la demande du Syndicat, un représentant du Congrès du Travail du Canada peut assister au règlement de griefs à partir de la deuxième étape de la procédure de griefs.

12.11 Tout avis disciplinaire est conservé au dossier pour une période d'une (1) année après quoi il ne peut plus être utilisé contre l'employé. L'avertissement sera alors enlevé du dossier et remis à l'employé.

#### ARTICLE XIII

#### ARBITRAGE DES GRIEFS

13.01 Si on ne peut en arriver à une décision satisfaisante au moyen de la procédure de griefs, le sujet en litige peut être soumis à l'arbitrage par l'une ou l'autre partie, cel que prévu ci-après; cependant, si un avis par écrit de l'intention de soumettre ce litige à l'arbitrage n'a pas été donné par l'une ou

l'autre

l'autre partie dans les sept (7) jours ouvrables suivant la réception de la décision rendue à l'étape 3, le grief sera considéré comme jugé, réglé et abandonné.

13.02 Lorsque l'une ou l'autre des parties demande qu'un grief soit soumis à l'arbitrage, tel que prévu ci-haut, elle devra faire une telle demande par écrit, l'adresser à l'autre partie de cette convention collective. Dans les sept (7) jours ouvrables qui suivent, un arbitre sera nommé, à tour de rôle, parmi la liste des arbitres qui se trouve à l'Annexe "B" de cette convention collective.

13.03 L'arbitre n'aura pas la juridiction ni l'autorité pour entendre un cas qui n'a pas passé par toutes les étapes de la procédure de griefs, ni pour ajouter, restreindre, modifier ou changer de quelque manière que ce soit les dispositions de cette convention collective. Une décision concernant un grief particulier ne sera jamais considérée comme une règle générale pouvant s'appliquer aux autres employés ou à la Compagnie.

13.04 La décision de l'arbitre sera finale et liera les deux parties aussi bien que chaque employé concerné par cette décision.

13.05 Les parties se partagent également les dépenses et honoraires de l'arbitre.

#### ARTICLE XIV

#### CONGES DE DECES

14.01 Lorsqu'il aurait été normalement programmé pour travailler, l'employé avec cinquante (50) jours de calendrier ou plus de service recevra jusqu'à trois (3) jours de congé (24 heures totales de paie) (huit (8) heures par jour au taux régulier) afin d'assister aux funérailles du conjoint, d'un enfant, de la mère, du père, du frère, de la soeur, du beau-père et de la belle-mère. Le congé de décès payé ne se prolonge pas au-delà d'une journée ouvrable (8 heures) suivant les funérailles. La paie pour toute autre heure non travaillée (paie de vacances, paie de congé statutaire, etc.) s'il y a lieu, remplacera la paie pour congé de décès.

14.02 Lorsqu'un employé avec cinquante (50) jours de calendrier ou plus de service aurait été normalement programmé pour travailler, la Compagnie paiera à cet employé un (1) jour de congé de huit (8) heures payées à son taux régulier de paie pour assister aux funérailles d'un beau-frère, d'une belle-soeur et des grands-parents.

14.03                    Quand les funérailles ont lieu outre-mer ou, si pour une autre raison, l'employé ne peut pas assister aux funérailles, il pourra quand même recevoir une journée d'absence payée pour deuil en présentant une preuve de la mortalité et de parenté.

14.04                    Les employés qui demandent le congé de décès peuvent être exigés par la Compagnie de présenter une preuve de décès, de parenté et de participation aux funérailles.

14.05                    Un employé ayant cinquante (50) jours de calendrier ou plus de service qui sert comme juré sera payé pour un maximum de cinq (5) jours ouvrables dans chaque année de calendrier la différence entre l'indemnité de juré et son salaire régulier pour huit (8) heures de travail s'il était normalement cédulé pour travailler.

ARTICLE XV

GENERAL

15.01                    a) Permission d'absence:  
Lorsque les conditions de l'usine le permettent, un employé permanent ayant cinquante (50) jours ou plus de service, à sa demande, pour une raison valable et avec l'approbation du surintendant du département et du directeur de l'usine, recevra, par écrit, une permission d'absence sans solde pour une période n'excédant pas trente (30) jours. La durée de service de cet employé continuera à s'accumuler pendant une telle permission.

b) Pourvu que cela n'entrave pas le bon fonctionnement de l'usine, la Compagnie peut accorder une absence sans solde à un employé pour qu'il puisse participer aux activités syndicales. Cette permission ne sera pas déraisonnablement refusée. Pas plus qu'un employé à la fois sera en absence pour cette raison. Le nombre total de jours qui peut être accordé en vertu de cet article ne dépassera pas quinze (15) jours ouvrables.

15.02                    Un employé qui aura été renvoyé chez lui par la Compagnie à cause d'un accident subi à son travail, recevra la paie d'une journée complète de travail pour le nombre d'heures de travail programmées.

15.03                    a) La Compagnie mettra à la disposition des employés des formules d'application sur lesquelles l'employé pourra faire part à la direction, pour information et considération de ses qualifications acquises et/ou de son désir d'être considéré pour une promotion ou un transfert à d'autres tâches de n'importe quel département de l'usine.

b)

b) En tout temps, l'état de telle filière qui se trouve au bureau du personnel, peut être révisé ou modifié par l'employé.

c) Le Syndicat sera avisé du choix de la Compagnie.

15.04 Un espace exclusif sera alloué sur le tableau d'affichage pour annoncer les avis de réunions, élections, nominations du Syndicat et autre information syndicale semblable. Ces avis devront être datés et signés par un représentant autorisé du Syndicat et approuvés par le directeur de l'usine.

15.05 Sur la présentation d'un reçu officiel d'achat, la Compagnie remboursera l'employé permanent ayant cinquante (50) jours de service ou plus, \$25.00 sur le prix d'achat d'une paire de souliers ou bottines de sécurité, une paire par année de calendrier.

15.06 Périodes de repas - Les employés du département de la planche murale et du département du service programmés sur une équipe de huit (8) heures continues auront droit à une période de vingt (20) minutes durant la quatrième et la cinquième heure de chaque équipe, afin de prendre leur repas dans la salle de repas des employés, et ce, sans perte de salaire.

Dans le cas où la période de repas régulière est interrompue à cause de l'exigence des opérations, l'employé aura droit à une période de vingt (20) minutes pour prendre son repas à une autre période.

15.07 Périodes de repos et de toilette - Il n'y a pas de périodes de repos déterminées. Une période pour prendre des rafraîchissements sera prise au milieu de chaque demi-journée de travail sur une base non formaliste sans déranger le cours efficace des opérations. Les employés de l'entretien ont droit à une période de dix (10) minutes pour faire leur toilette à la fin de leur service.

15.08 La Compagnie affichera l'avis des réunions de sécurité au moins trois (3) jours à l'avance si possible.

15.09 Il est entendu qu'en cas de désaccord entre la version française et la version anglaise de la présente convention collective, la version française prévaudra.

15.10 Dans la mesure où la loi l'exige, il y aura un comité de santé et de sécurité.

ARTICLE XVI DUREE DE LA CONVENTION

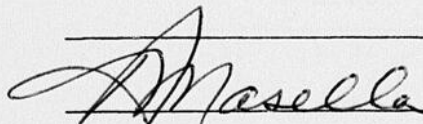
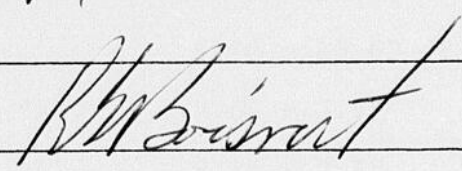
16.01 Cette convention collective entrera en vigueur le 21 Juillet, 1984 et restera en vigueur jusqu'au 20 Juillet 1986, les deux (2) dates incluses.

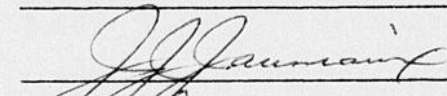
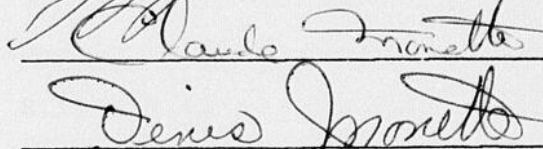
Une des deux parties à la présente convention collective peut aviser par écrit l'autre dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant l'expiration de la convention qu'elle sera prête à rencontrer l'autre partie pour la conclusion d'une convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé par l'entremise de leurs représentants dûment autorisés, le 4 ème jour du mois de Juillet 1984 à St-Jérôme.

LA COMPAGNIE DU GYPSE DU CANADA,  
LIMITEE

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE  
LA PLANCHE MURALE, LOCAL 1685 -  
CONGRES DU TRAVAIL DU CANADA.

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
Placide Bouchard  
\_\_\_\_\_

AUGMENTER TOUS LES TAUX DE 6 % A LA SIGNATURE  
ET DE 6 % LE 21 JUILLET 1985.

<u>CLASSIFICATIONS</u>	Taux de salaire le 21 Juillet 1983	Taux de salaire le 21 Juillet 1984	Taux de salaire le 21 Juillet 1985
Chef d'équipe (Prep. au Four)	8.06	8.54	9.05
Chef d'équipe (Procédé)	8.06	8.54	9.05
Operateur du mélangeur	7.75	8.22	8.71
Préposé au couteau	7.65	8.11	8.60
Fournisseur	7.55	8.00	8.48
Operateur à la finition	7.36	7.80	8.27
Vérificateur	7.45 - 8.06	7.90 - 8.54	8.37 - 9.05
Entretien "A"	9.05 - 10.25	9.59 - 10.87	10.17 - 11.52
Entretien "B"	8.06 - 9.05	8.54 - 9.59	9.05 - 10.17
Entretien "C"	7.36 - 7.86	7.80 - 8.33	8.27 - 8.83
Electricien "A"	10.74 - 11.74	11.38 - 12.44	12.06 - 13.19
Electricien "B"	9.70 - 10.62	10.28 - 11.26	10.90 - 11.94
Homme de Service "A"	7.65 - 7.95	8.11 - 8.43	8.60 - 8.94
Homme de Service "B"	7.36 - 7.65	7.80 - 8.11	8.27 - 8.60
Homme d'utilité	7.03 - 7.25	7.45 - 7.69	7.90 - 8.15

A N N E X E "B"

LISTE DES ARBITRES

1. Me Jacques Sylvestre
2. Monsieur Emile Moalli
3. Me Guy Dulude

N'importe laquelle des personnes nommées ci-dessus qui, ayant été demandée à son tour d'agir comme arbitre, déclare qu'elle ne peut pas ou ne désire pas agir dans un cas, n'est pas demandée d'agir de nouveau comme arbitre jusqu'à ce que son nom revienne à son tour sur la liste.

Dans le cas de décès d'un arbitre ou si un arbitre ne peut pas ou ne désire pas agir pour la durée de la convention collective, il sera remplacé par un autre choisi par les parties.

LES CEDULES DE TRAVAIL POUR LES OPERATIONS CONTUNUES

Les Equipes de 12 heures - Operations de 6 jours  
Operations de 7 jours

1.01 Les cédules ci-attachées s'appliquent aux endroits et postes qui opèrent sur une base continue pour les besoins de la production, tels que déterminés par la Compagnie.

1.02 Le coût additionnel global doit être minimal et l'efficacité ne doit pas être réduite, les arrangements pour le remplacement si nécessaire d'un employé absent pour cause de maladie etc., restent la juridiction exclusive de la Compagnie.

1.03 La prime d'équipe de 0.25 ¢ l'heure est payée pour toutes les heures effectivement travaillées entre 12.00 minuit et 8.00 heures a.m.

La prime de 0.20 ¢ l'heure est payée pour toutes les heures effectivement travaillées entre 4.00 heures p.m. et 12.00 (minuit).

Aucune prime d'équipe est payée pour les heures travaillées à temps simple ou en surtemps entre 8.00 heures a.m. et 4.00 heures p.m.

1.04 Le temps supplémentaire est payé pour toutes les heures travaillées en surplus de douze (12) heures par jour ou quarante (40) heures par semaine sur la base de une fois et demie le taux horaire normal. Pour les fins de la paie, les heures de temps supplémentaire ne seront pas doublées.

1.05 Dans le cas des équipes de douze (12) heures, un maximum de douze (12) heures non opérationnelles par semaine seront comptées pour les fins de temps supplémentaire hebdomadaire. Un employé travaillant trois (3) jours de (12) douze heures par équipe dans une semaine sera payé (40) quarante heures de paye pour (36) trente-six heures de travail.

1.06 Quand les cédules de travail prévues dans la présente annexe seront en vigueur, les délais prévus aux articles 12.05, 13.01 et 13.02 de la convention collective seront remplacés par " 10 jours ouvrables ".

ANNEXE "C" (2)

1.07 Paie d'un congé non travaillé - La paie d'un congé non travaillé est calculée sur la base de huit (8) heures tel que prévu dans la présente convention collective. Un employé qui travaille un jour de congé payé ne recevra pas sa paie de congé ci-haut mentionnée mais recevra son taux horaire normal pour tout le travail accompli en plus d'une prime de temps supplémentaire de (1½) une fois et demie son taux horaire normal pour chaque heure travaillée ce congé.

1.08 Les vacances seront basées sur une période d'une semaine, c'est-à-dire sept (7) jours calculés du lundi au dimanche inclusivement et seront payées sur une base de 2% par semaine ou de quarante (40) heures au taux horaire normal de l'employé selon les conditions prévues par la présente convention collective.

1.09 Les employés concernés cédulés sur les équipes continues de douze (12) heures auront droit sans réduction de salaire, à vingt (20) minutes entre la 5e et la 6e heure de chaque équipe pour les fins de repas à être pris à la salle de repas des employés.

Dans le cas où la période de repas régulière est interrompue à cause des besoins des opérations, les employés auront droit à une période de repas de vingt (20) minutes ultérieurement.

1.10 L'article 3.04 ne s'applique pas.

1.11 Les dispositions de la présente convention collective qui ne sont pas modifiées par les dispositions de la présente annexe s'appliquent.

1.12 Quand un employé travaille (4) jours de (12) douze heures par équipe dans une semaine qui n'inclut pas le travail du Dimanche, la clause 1.05 de l'Annexe "C" ne s'appliquera pas. Au lieu l'employé sera payer (54) cinquante quatre heures pour (48) quarante huit heures de travail.

CEDULE DE SIX (6) JOURS

	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
JOURS	A	C	C	B	B	D	X	D	A	A	C	C	B	X	B	D	D	A	A	C	X	C	B	B	D	D	A	X
NUITS	B	D	D	A	A	C	X	C	B	B	D	D	A	X	A	C	C	B	B	D	X	D	A	A	C	C	B	X
CONGE																												
1 <sup>o</sup> D'EQUIPES				3							3							3						3				
HEURES TRAVAILLEES				36							36							36						36				
HEURES PAYEES				40							40							40						40				
N <sup>o</sup> D'EQUIPES				3							3							3						3				
HEURES TRAVAILLEES				36							36							36						36				
HEURES PAYEES				40							40							40						40				

CEDULE DE SEPT (7) JOURS

	<u>L</u>	<u>M</u>	<u>M</u>	<u>J</u>	<u>V</u>	<u>S</u>	<u>D</u>	<u>L</u>	<u>M</u>	<u>M</u>	<u>J</u>	<u>V</u>	<u>S</u>	<u>D</u>	<u>L</u>	<u>M</u>	<u>M</u>	<u>J</u>	<u>V</u>	<u>S</u>	<u>D</u>	<u>L</u>	<u>M</u>	<u>M</u>	<u>J</u>	<u>V</u>	<u>S</u>	<u>D</u>
JOURS	A	C	C	B	B	D	D	D	A	A	C	C	B	B	B	D	D	A	A	C	C	C	B	B	D	D	A	A
NUITS	B	D	D	A	A	C	C	C	B	B	D	D	A	A	A	C	C	B	B	D	D	D	A	A	C	C	B	B
CONGE	CD	AB	AB	CD	CD	AB	AB	AB	CD	CD	AB	AB	CD	CD	CD	AB	AB	CD	CD	AB	AB	AB	CD	CD	AB	AB	CD	CD
N° D'EQUIPES				3							4							3								4		
HEURES TRAVAILLEES				36							48							36								48		
HEURES PAYEES				36							60							36								60		
N° D'EQUIPES				4							3							4								3		
HEURES TRAVAILLEES				48							36							48								36		
HEURES PAYEES				60							36							60								36		