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

DÉPÔT

Dépôt N°: 84 07 549

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

[X] Certificat accordé [ ] Dépôt refusé

01688-1

Objet	[ ] 1ière convention	[X] Renouvellement	[ ] Entente	[ ] Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 1687-07
Date	Signature: 84-06-29	Réception: 84-07-04	Durée	Du: 84-06-29	Au: 87-04-25	Nombre de salariés régis par la convention collective: 95

Association	Employeur
[ ] Déposant **Syndicat des employés de bureau de Reynolds** **983, Royale** **Trois-Rivières, Qc**	[ ] Déposant **Société d'Aluminium Reynolds (Canada) Limitée** **290, rue St-Laurent** **Cap-de-la-Madeleine, Qc** **G8T 7W9**
[X] Déposant, si autre que les parties **Société d'Aluminium Reynolds (Canada) Limitée** **1420 ouest, Sherbrooke** **Montréal, Qc** **H3G 1K9** **Att: M. Alain Chaasé**	Région: 01-01 Activité: 2960-05 Affiliation: 10

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: Pierre Dumais — Date: 84-07-30

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

203(113)

RECHERCHE

16881

CONVENTION COLLECTIVE

intervenue à

CAP-DE-LA-MADELEINE, QUEBEC

entre

LA SOCIETE D'ALUMINIUM REYNOLDS
(CANADA) LIMITEE

ci-après nommée "Compagnie",

PARTIE DE PREMIERE PART

et

LE SYNDICAT DES EMPLOYES
DE BUREAU DE REYNOLDS

ci-après nommé "Syndicat",

PARTIE DE SECONDE PART

ARTICLE 1 - RECONNAISSANCE SYNDICALE

1.01 La Compagnie reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur pour tous les salariés visés par le certificat d'accréditation émis par la Commission des Relations de Travail du Québec le 30 juin 1965 pour représenter tous les employés de bureau, salariés au sens du code du travail, à l'exception des vendeurs, de l'infirmière, des opératrices de téléphone, des gardiens, des secrétaires de l'exécutif et du conducteur de l'automobile .

1.02 a) La présente Convention lie tous les salariés de la Compagnie travaillant à ses bureaux et usine du Cap-de-la-Madeleine et dont les occupations sont décrites à l'annexe "B", ainsi que ceux dont les occupations pourraient s'y ajouter par suite de l'application des dispositions de la clause 1.03.

b) Le Syndicat s'engage, pour la durée de la présente convention, à ne pas contester l'exclusion des occupations qui n'apparaîssent pas à l'annexe "B" sous réserve des dispositions de la clause 1.03.

1.03 Si la Compagnie crée une nouvelle occupation ou en modifie une existante, le Syndicat peut se prévaloir de la procédure ci-dessous décrite pour contester la décision de la Compagnie à l'effet d'inclure ou d'exclure une telle occupation de l'unité d'accréditation. Une telle contestation doit être tranchée en fonction des principes qui font que les occupations sont actuellement incluses ou exclues de l'unité d'accréditation.

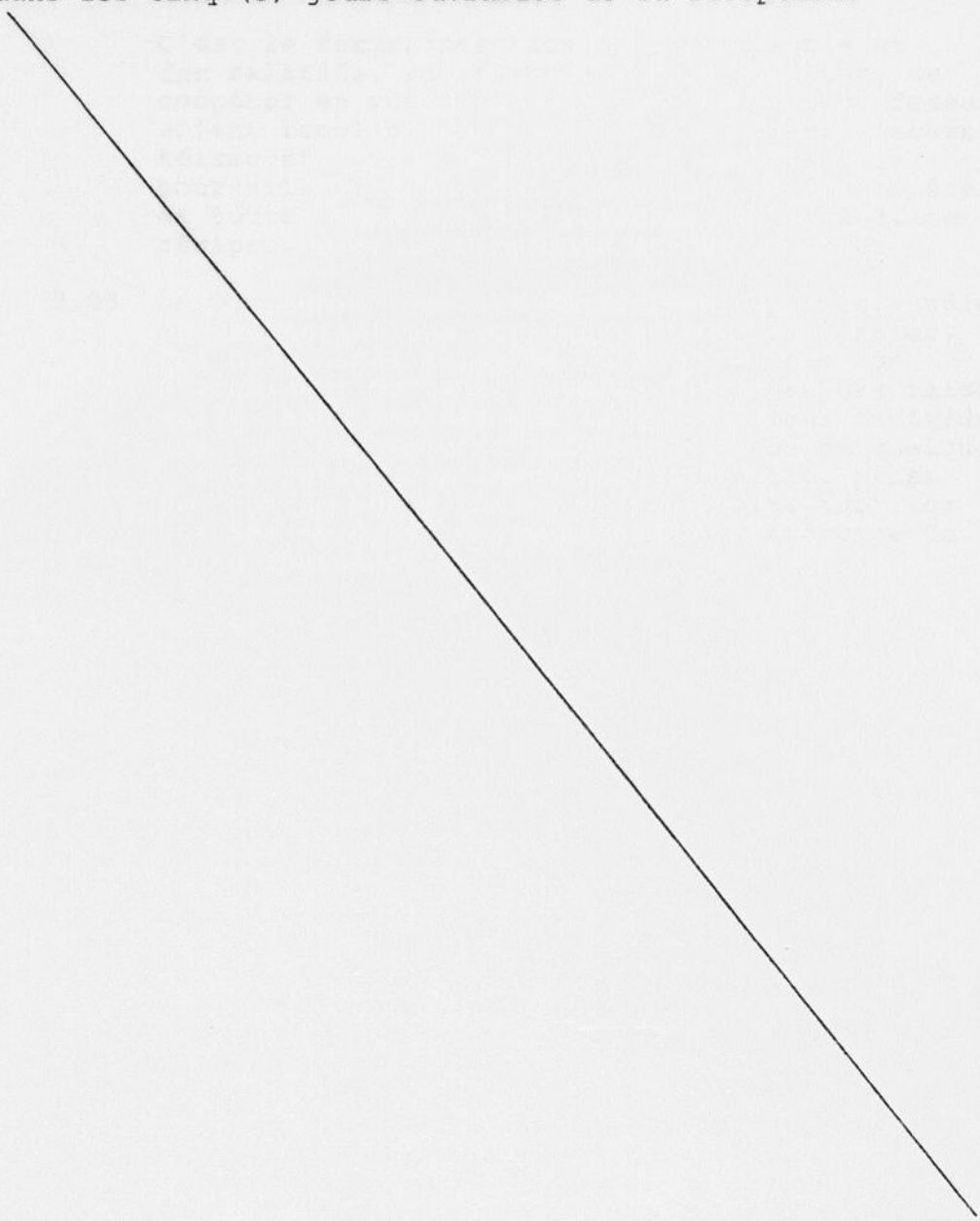
a) Dans les trente (30) jours de calendrier suivant la date où le Syndicat prend connaissance de la création ou de la modification d'une telle occupation, il doit aviser par écrit le Vice-président, Ressources humaines de son désaccord. Celui-ci doit rendre sa décision par écrit dans les dix (10) jours ouvrables de la réception de cet avis. Il peut, s'il le désire, convoquer une rencontre avec le Syndicat.

b) Si, au cours de cette rencontre, la Compagnie et le Syndicat en viennent à un accord, ils doivent signer une entente qu'ils déposent au Ministère du Travail. Dans ce cas, le Syndicat ne peut plus se servir des dispositions de la clause 1.03 c) ci-après, sauf s'il y a une nouvelle modification.

c) Si le Syndicat n'est pas satisfait de la décision du Vice-président, Ressources humaines, il peut, dans les dix (10) jours ouvrables suivant sa réponse, référer le cas au Commissaire général du travail en faisant parvenir un avis à cet effet à la Compagnie.

1.04 Dans l'exécution normale de leurs fonctions, les employés qui ne sont pas membres de l'unité de négociations ne doivent pas exécuter le travail dévolu aux salariés régis par cette Convention.

Un grief relatif à la présente clause peut être porté immédiatement à l'étape prévue à 7.04 et, dans ce cas, le Vice-président, Ressources humaines doit l'entendre dans les cinq (5) jours ouvrables de sa réception.



ARTICLE 2 - BUTS DE LA CONVENTION

2.01 Cette Convention est conclue dans le but de promouvoir de bonnes relations entre la Compagnie et ses salariés, représentés par le Syndicat, et de fournir une base d'entente mutuelle concernant les conditions d'emploi, les taux de salaires et autres dispositions des présentes.

2.02 COOPERATION RECIPROQUE:

C'est la ferme intention de la Compagnie et des salariés, représentés par le Syndicat, de coopérer en vue d'assurer que les buts ci-dessus soient remplis, de combattre activement l'absentéisme et autres pratiques qui empêchent la poursuite efficace des opérations et de coopérer de toute autre manière raisonnable au bénéfice réciproque de la Compagnie et des salariés.

2.03 La Compagnie convient de coopérer avec le Syndicat en permettant aux représentants de ce dernier, qui sont aussi salariés de la Compagnie, de s'acquitter de leurs devoirs d'une manière raisonnable, sans crainte que leurs relations individuelles avec la Compagnie ne soient affectées de quelque façon que ce soit par n'importe quelle action prise par eux de bonne foi et en conformité avec les clauses de cette Convention dans l'exercice de leurs fonctions.

ARTICLE 3 - CONDITIONS GENERALES

3.01 Toute disposition de cette Convention qui vient à l'encontre de toute loi, ordonnance, arrêté en conseil, d'ordre fédéral ou provincial, est non avenue mais n'affecte pas d'autant la validité des autres dispositions de cette Convention.

3.02 Les annexes et la lettre d'entente ci-jointes sont parties intégrantes de cette Convention. Les dispositions de cette Convention doivent être lues et interprétées dans leur ensemble.

3.03 Les deux parties conviennent qu'il ne doit pas se faire d'intimidation, de harcèlement, ni de distinction injuste et arbitraire envers un salarié, un représentant de la Compagnie ou du Syndicat, pour quelque raison que ce soit, et qu'elles doivent s'opposer à toute telle pratique lorsqu'elles en prennent connaissance.

3.04 a) Aucune grève, aucun ralentissement général et aucune interruption concertée de travail ne doivent avoir lieu pendant la durée de cette Convention. La Compagnie s'engage à informer le Syndicat de toute violation de la présente clause. Dans le cas où un tel acte se produit, le Syndicat, aussitôt qu'il en a connaissance ou qu'il en a été avisé, s'engage à le dénoncer, à indister immédiatement de vive voix auprès des salariés impliqués pour sa cessation immédiate.

b) La Compagnie peut prendre toute mesure disciplinaire qu'elle estime appropriée contre tout participant à un tel acte. Tout salarié qui se croit lésé suite à la sanction imposée peut soumettre son cas pour enquête et règlement en conformité de la procédure des griefs énoncés à l'article 7 de cette convention et ce à compter de la deuxième étape.

3.05 Aucune contre-grève (lock-out) ne doit avoir lieu pendant la durée de cette Convention.

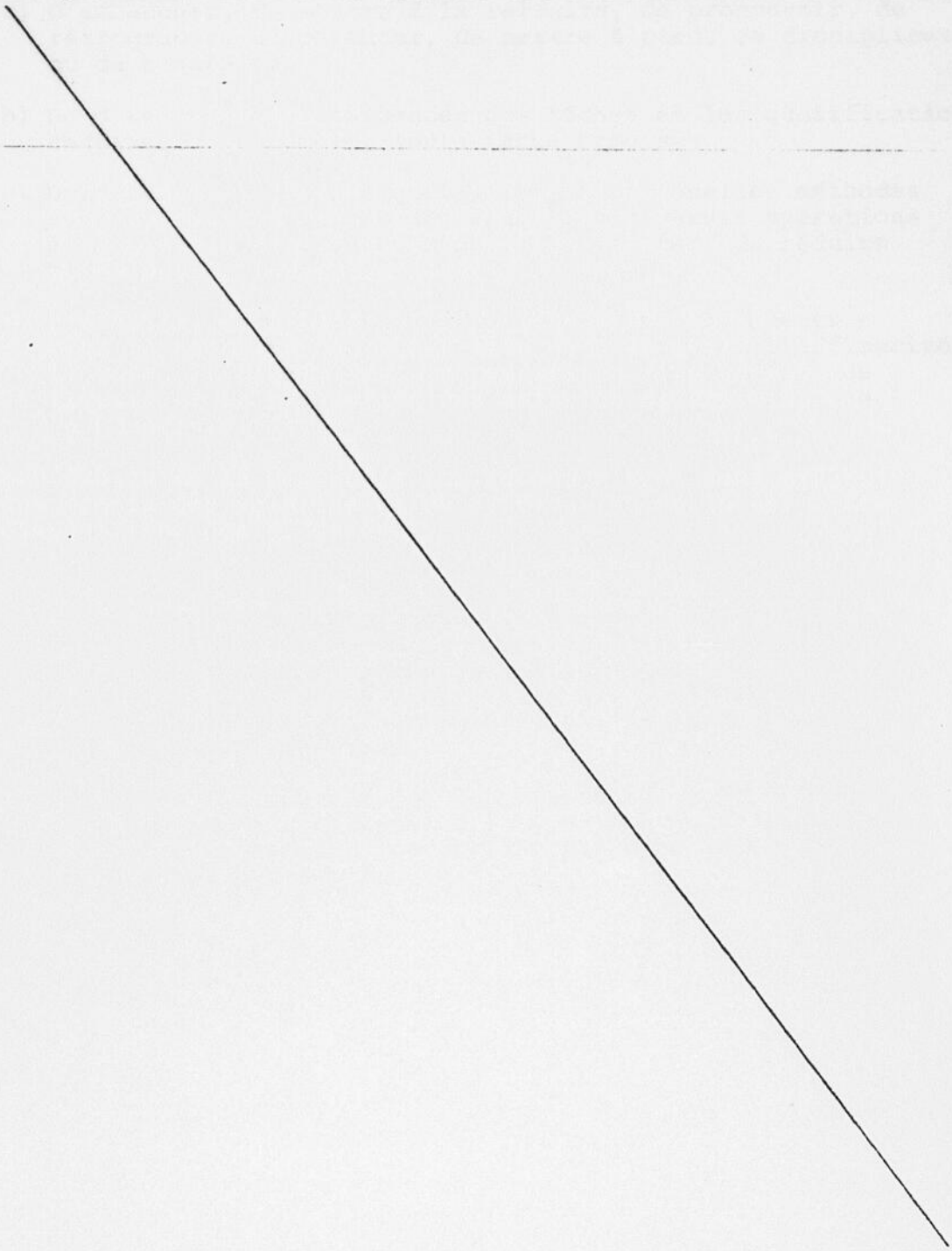
3.06 En cas de force majeure telle qu'inondation, ouragan, panne d'électricité, ou tempête de neige, un salarié qui est à l'ouvrage doit être payé jusqu'à concurrence de la demi-journée entamée si la Compagnie le retourne chez lui avant la fin de telle demi-journée.

Il est cependant entendu qu'à l'occasion d'une tempête de neige, s'il est déclaré, après vérification auprès de la Sûreté du Québec, que les conditions de route sont dangereuses, le Syndicat peut demander à la Compagnie de convoquer une rencontre d'urgence pour discuter de la ligne de conduite à adopter.

3.07 A moins que les dispositons législatives n'obligent à plus, si la Compagnie exige qu'un salarié porte des souliers de sécurité, elle rembourse ce dernier pour le coût d'achat de tels souliers, jusqu'à concurrence d'un maximum de quarante dollars ($40.00), une fois par année de calendrier, selon la procédure d'achat établie à cet effet par la Compagnie.

3.08 Le Syndicat peut se servir de tableaux d'affichage règlementaires pour afficher ses avis d'assemblées ou tout autre avis concernant les activités syndicales. L'approbation du Directeur du personnel ou de son représentant doit être obtenue si possible avant l'affichage de tout avis.

3.09 La Compagnie et le Syndicat conviennent de former, dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la présente convention, un comité conjoint sur la condition féminine composé de trois(3) membres de chaque partie pour étudier les problèmes reliés au travail des salariées dans les bureaux.



ARTICLE 4 - DROITS DE LA DIRECTION

4.01 Le Syndicat reconnaît que les fonctions habituelles d'administrer et de gérer les opérations de la Compagnie, d'embaucher et de diriger le travail des salariés, appartiennent à la Compagnie. Ces fonctions comprennent, mais n'y sont pas limitées, le droit:

a) D'embaucher, de mettre à la retraite, de promouvoir, de rétrograder, de permuter, de mettre à pied, de discipliner ou de congédier;

b) De déterminer les exigences des tâches et les qualifications requises pour remplir toute tâche précise.

c) De déterminer jusqu'à quel point et par quelles méthodes sont de temps à autre maintenues les diverses opérations y compris le droit d'augmenter, de limiter, de réduire ou de cesser les opérations;

d) D'établir, de publier et d'appliquer des règlements pour la sécurité (en conformité avec la loi), l'efficacité, l'ordre, la discipline, la production, les cédules de travail et la protection des salariés et des biens de la Compagnie.

Les droits de la Compagnie ici reconnus sont sans préjudice aux droits des salariés et du Syndicat en vertu des autres dispositions des présentes.

ARTICLE 5 - SECURITE SYNDICALE

5.01 Tout salarié qui est membre du Syndicat et dont l'occupation est visée par cette Convention à la date de sa signature doit le demeurer comme condition du maintien de son emploi.

5.02 Comme condition du maintien de son emploi, le nouveau salarié doit, dans la semaine suivant son embauche, faire une demande pour devenir membre du Syndicat.

5.03 Advenant que le Syndicat refuse l'admission d'un salarié, ou l'expulse, ce dernier peut demeurer à l'emploi de la Compagnie sauf s'il refuse de payer un montant égal à la cotisation syndicale.

5.04 La cotisation syndicale est un montant fixe ou un pourcentage du salaire hebdomadaire déterminé par le Syndicat. Il peut différer selon les groupes mentionnés à l'Annexe "B". Un changement dans ce montant entre en vigueur deux (2) semaines après avis écrit donné par le Syndicat à la Compagnie. Le changement se fait le 1er dimanche suivant cette période de deux (2) semaines.

5.05 Les cotisations perçues au cours d'une quinzaine sont remises par chèque, fait à l'ordre du Syndicat des employés de Reynolds, à son trésorier vers le milieu de la quinzaine suivante. Cette remise est accompagnée d'une liste indiquant le nom et le montant payé par chaque salarié.

5.06 La Compagnie ne peut être tenue responsable que des contributions effectivement perçues en faveur du Syndicat. Ce dernier convient d'indemniser la Compagnie et de se porter garant pour toute réclamation que pourrait faire un salarié au sujet des sommes déduites de son salaire conformément aux présentes.

5.07 La Compagnie indique sur les formulaires d'impôt qu'elle prépare annuellement à l'intention de chacun des salariés le montant des cotisations syndicales perçues durant l'année précédente.

ARTICLE 6 - REPRESENTATION SYNDICALE

6.01 La Compagnie convient de reconnaître comme représentants officiels du Syndicat six (6) représentants mandatés qui doivent être des salariés réguliers régis par cette Convention.

6.02 La Compagnie doit être informée, par avis écrit et signé par le président ou le secrétaire du Syndicat, de la nomination de tout représentant mandaté. Une telle nomination entre en vigueur vingt-quatre (24) heures après réception de l'avis par le Directeur du personnel.

6.03 Un représentant mandaté des salariés doit avoir la permission de s'absenter temporairement de son travail pour affaires syndicales officielles en informant à l'avance son supérieur immédiat ou son chef de département. Ce dernier ne doit pas sans raison valable retarder ou refuser d'approuver une telle demande d'absence. A chaque fois qu'une telle absence doit durer plus d'une (1) semaine normale de travail, le Syndicat doit informer par écrit, au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance, le Directeur du personnel des motifs et de la durée probable de l'absence.

6.04 Une absence pour affaires syndicales officielles ne doit pas dépasser dix (10) jours ouvrables consécutifs à moins qu'une permission ne soit accordée par le Directeur du personnel. Durant une année contractuelle, le total des jours d'absence pour affaires syndicales officielles ne doit pas dépasser trente (30) jours ouvrables pour chaque représentant mandaté. Pour certains officiers le nombre peut, après entente entre les parties, être augmenté.

6.05 L'expression "affaires syndicales officielles" telle qu'employée dans les clauses de cet article comprend, sans s'y limiter, tout congrès, réunion ou cours organisé par le Syndicat ou par tout autre organisme auquel il est affilié.

6.06 Durant le terme de la présente Convention et sur demande écrite du Syndicat au moins deux (2) semaines à l'avance, la Compagnie peut accorder à un seul représentant mandaté, un congé n'excédant pas douze (12) mois pour lui permettre de travailler à plein temps pour le Syndicat.

6.07 Dans les cas visés par les clauses 6.03 et 6.04, pas plus de deux (2) représentants mandatés ne doivent s'absenter à la fois de leur travail pour affaires syndicales officielles. Dans le cas d'un département au sens de l'Annexe "B" où il y a sept (7) salariés ou moins, pas plus d'un (1) représentant mandaté ne peut s'absenter à la fois.

La Compagnie ne peut sans motif sérieux, imposer les mêmes restrictions lorsque les représentants mandatés doivent s'absenter pour travailler à la préparation des amendements à la Convention Collective.

6.08 Si le représentant syndical ou le conseiller technique du Syndicat désire parler aux représentants mandatés alors qu'ils sont au travail, au sujet d'un grief ou d'une affaire découlant de l'application de la Convention Collective, il peut obtenir la permission du Directeur du personnel ou de son représentant. Ce dernier met alors à leur disposition un bureau privé. La permission n'est pas refusée déraisonnablement.

6.09 Tout représentant mandaté des salariés doit informer son supérieur immédiat ou son chef de département et obtenir son approbation, qui n'est pas refusée sans raison valable, s'il doit s'absenter de son travail pour participer à l'une quelconque des activités ouvrières patronales énumérées ci-dessous:

a) En conformité des clauses 7.02, 7.03, 7.04 et 7.7, participer aux différentes étapes de la procédure de règlement des griefs;

b) Assister à une réunion du Comité des relations patronales-ouvrières;

c) Assister à une séance convoquée par la direction de la Compagnie;

d) Assister à une réunion du Comité d'évaluation des tâches, du Comité sur la condition féminine ou du Comité sur les changements technologiques;

e) Rencontrer un nouveau salarié selon les dispositions de la clause 6.10;

f) Participer à des rencontres de négociations pour le renouvellement de la Convention Collective de travail, y incluant les rencontres en conciliation le cas échéant. Le Syndicat convient cependant de limiter à cinq (5) le nombre de ses représentants à ce titre.

6.10 Durant la semaine qui suit l'embauche d'un nouveau salarié, le Compagnie met à la disposition du représentant mandaté du Syndicat un bureau où il peut rencontrer ce salarié. Le temps prévu pour cette rencontre ne doit pas excéder dix (10) minutes.

6.11 Les libérations syndicales prévues à la présente convention sont sans paie à l'exception de celles prévues à 6.08, 6.09 et 6.10.

Malgré ce qui précède, seulement les cinq (5) premiers jours de libération en vertu de 6.09 f) sont avec paie.

ARTICLE 7 - PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS ET D'ARBITRAGE

7.01 Tout salarié régi par cette Convention qui se croit lésé par suite d'une prétendue violation ou fausse interprétation des clauses de cette Convention ou d'une décision prise par la Compagnie en relation avec les conditions de travail prévues dans cette Convention, peut soumettre un grief pour enquête et règlement en conformité de la procédure énoncée ci-dessous. Les parties s'engagent à accélérer les procédures pour assurer un prompt règlement des griefs.

7.02 1ere étape: Le salarié fait en premier lieu une plainte à son supérieur immédiat. S'il n'obtient pas satisfaction, il peut, accompagné de son représentant mandaté, soumettre son grief par écrit, à son supérieur immédiat, dans les dix (10) jours ouvrables de l'événement ou de la connaissance acquise des faits (dont il doit prouver la date où il en a pris connaissance); ce dernier doit rendre sa décision dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la date de réception du grief.

7.03 2e étape: Si le salarié n'est pas satisfait de la réponse de son supérieur immédiat, il peut par l'intermédiaire du Syndicat, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant cette réponse, soumettre le grief par écrit au Directeur du personnel ou à son représentant.

Le Directeur du personnel ou son représentant doit, dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la réception du grief, faire les arrangements nécessaires pour rencontrer le comité exécutif du Syndicat.

Dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la rencontre ci-haut mentionnée, le Directeur du Personnel ou son représentant, doit rendre sa décision par écrit.

Après entente, les parties peuvent, durant la rencontre, interroger tout témoin susceptible d'aider à établir les faits ou visiter ensemble les lieux.

7.04 Avant de soumettre un grief à l'arbitrage, l'une des parties peut demander que le cas soit discuté en présence du Vice-président, Ressources humaines. Si cette réunion a lieu, ce dernier doit rendre sa décision par écrit dans les dix (10) jours ouvrables suivants.

7.05 Arbitrage:

a) Dans les quinze (15) jours ouvrables de la décision du Directeur du personnel ou de son représentant, ou de celle donnée par le Vice-président, Ressources humaines, selon le cas, le Syndicat peut référer le grief à l'arbitrage en faisant parvenir un avis à cet effet à la Compagnie, indiquant les noms de trois (3) personnes susceptibles d'agir comme arbitre.

b) Dans les cinq (5) jours ouvrables de la réception de l'avis ci-dessus mentionné, la Compagnie doit indiquer au Syndicat si elle accepte l'une des personnes suggérées comme arbitre ou soumettre d'autres noms. A défaut d'entente, une demande est faite au Ministre du travail d'en désigner un.

c) L'arbitre doit décider du grief selon les dispositions des présentes et en aucun cas, il n'est autorisé à les modifier.

d) La décision de l'arbitre est sans appel et lie les parties. Elle est appliquée dans les quinze (15) jours ouvrables suivant sa réception, sauf s'il en est autrement prévu par l'arbitre, si l'une des parties conteste la juridiction de l'arbitre ou si les parties ne s'entendent pas sur la fixation du montant dû.

e) L'arbitre doit fixer sans délai la date de la première séance d'arbitrage et doit rendre sa décision sur le mérite du grief dans les trente (30) jours de la date où la preuve est terminée.

f) Les honoraires de l'arbitre sont payés par les parties à frais communs.

7.06 Tout délai au présent article peut, du consentement mutuel des parties, être prolongé par entente écrite.

7.07 a) Tout grief impliquant plus d'un (1) salarié peut être soumis par écrit, par un (1) représentant mandaté du Syndicat, dans les dix (10) jours ouvrables de l'événement ou de la connaissance acquise des faits (dont il doit prouver la date où il en a pris connaissance) directement à la deuxième (2e) étape de la procédure des griefs.

b) Le Syndicat a le droit de formuler par écrit des griefs d'après cet article lorsqu'il n'est pas d'accord avec l'interprétation ou l'application faites par la Compagnie sur l'une des clauses de cette Convention.

7.08 Lors de la présentation écrite d'un grief, le Syndicat fournit à la Compagnie, pour informations, les clauses de la Convention invoquées, le nom des salariés impliqués et le règlement désiré.

7.09 Les parties conviennent qu'il ne doit pas se faire d'entente individuelle entre un salarié et son supérieur.

7.10 Dans le calcul de tout délai, le jour qui marque le point de départ n'est pas compté mais celui de l'échéance l'est.

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

ARTICLE 8 - ANCIENNETE

8.01 Définitions de l'ancienneté:

Pour fins d'application de la présente Convention Collective, les parties conviennent de reconnaître deux (2) sortes d'ancienneté:

L'ancienneté départementale est la période de temps accumulé par un salarié dans un département au sens de l'Annexe "B", depuis sa dernière date d'entrée d'une façon permanente. (un document signé par les parties le 18 juin 1984, définit l'ancienneté départementale de tous les salariés visés par la présente Convention Collective au moment de sa signature).

L'ancienneté générale est la période de temps accumulé par un salarié depuis qu'il est au service de la Compagnie dans un des emplois visés par le certificat d'accréditation. (un document signé par les parties le 18 juin 1984, définit l'ancienneté générale de tous les salariés visés par la présente Convention Collective au moment de sa signature).

Lorsque deux salariés ont la même ancienneté départementale, préséance est donnée à celui qui a le plus d'ancienneté générale. Par contre, si deux salariés ont la même ancienneté générale, préséance est donnée au plus âgé.

8.02 a) Un salarié régi par cette convention acquiert son ancienneté générale dès qu'il a complété quatre-vingt-dix (90) jours consécutifs de calendrier au service de la Compagnie.

b) Un salarié acquiert son ancienneté départementale au moment même où il acquiert son ancienneté générale. Elle lui est cependant créditée dans le département où il est affecté en permanence. Elle compte du jour de sa dernière entrée à ce département pour y occuper un emploi permanent.

c) Un salarié qui accepte une promotion ou un transfert temporaire dans un autre département continue d'accumuler de l'ancienneté départementale dans son ancien département. Par contre, s'il accepte une promotion ou un transfert permanent dans un autre département, il renonce à son ancienneté départementale dans son ancien département après la période prévue à 8.04 ou 8.08 selon le cas.

d) Un salarié qui n'a pas acquis d'ancienneté générale ne peut exercer aucun droit de grief concernant la cessation de son emploi. Cependant, il jouit des autres droits et privilèges auxquels il a droit selon les dispositions de cette Convention à moins qu'il n'en soit stipulé autrement. Le Syndicat est avisé immédiatement de la cessation d'emploi du salarié visé par ce paragraphe.

e) Les étudiants embauchés durant leur période de vacances (i.e. du 15 avril au 15 septembre) ne sont pas régis par cette Convention Collective. Leur salaire ne doit pas excéder le taux standard des groupes I et II prévu à l'Annexe "A" et ils sont cotisés selon 5.04. La Compagnie s'engage à mettre un terme à leur emploi à la fin de cette période.

f) Un salarié qui exerce son droit de déplacer conformément à 8.06 c) maintient son ancienneté départementale dans son ancien département pour une période d'un an. Au terme de cette période, il perd son ancienneté départementale dans son ancien département pour acquérir une ancienneté départementale équivalente à un (1) an dans son nouveau département. Un salarié qui a ainsi perdu son ancienneté départementale dans son ancien département, est considéré en priorité,s'il répond à un affichage dans ce département conformément aux dispositions de 8.07;s'il est ainsi choisi lors d'un tel affichage à l'occupation qu'il détenait, son taux de salaire est établi en ajoutant au taux qu'il avait au moment où il a déplacé,les augmentations statutaires prévues à 11.05 qui se sont appliquées depuis ce moment.

8.03 Maintien et perte de l'ancienneté:

a) Dans les cas d'absence pour raison personnelle, pour affaires syndicales ou pour cause de mise à pied, l'ancienneté s'accumule pendant une période de trente-six (36) mois. Si l'absence excède les trente-six (36) mois ci-dessus mentionnés, il y a alors perte d'ancienneté. Si le salarié a moins de trente-six (36) mois d'ancienneté, la perte d'ancienneté survient quand son absence a excédé une période égale à l'ancienneté qu'il avait accumulée avant son départ.

Dans les cas d'absence pour maladie ou accident, l'ancienneté s'accumule pendant une période d'un (1) an, si le salarié a moins d'un (1) an d'ancienneté au début de sa période d'absence et de cinq (5) ans, si le salarié a un (1) an ou plus d'ancienneté au début de sa période d'absence. Si l'absence excède les périodes ci-dessus mentionnées, il y a alors perte d'ancienneté.

En plus de ce qui précède, lorsqu'un salarié est absent pour cause de maladie ou d'accident et ce, pour une période excédent celle prévue à cette clause, se rétablit et devient apte à revenir au travail, il est réembauché et son ancienneté lui est alors créditée comme s'il n'avait pas été absent.

b) Un salarié perd également ses droits à l'ancienneté:

i) s'il quitte volontairement son emploi;

ii) s'il est congédié pour cause et n'est pas réinstallé selon les dispositions de cette Convention;

iii) si, lorsque mis à pied, il ne communique pas avec la Compagnie dans les sept (7) jours ouvrables de son rappel, pour confirmer son intention de retourner au travail dans les quinze (15) jours de son rappel;

iv) s'il est absent cinq (5) jours ouvrables consécutifs sans avoir avisé son supérieur immédiat durant cette période à moins qu'il ne donne à la Compagnie une raison satisfaisante pour ne pas s'être rapporté.

8.04 Promotion permanente:

La Compagnie accorde les promotions permanentes en suivant les lignes d'avancement telles qu'elles sont établies à l'Annexe "B".

Pour obtenir une promotion, le salarié qui a le plus d'ancienneté départementale dans le groupe immédiatement inférieur doit démontrer qu'il peut remplir les exigences normales de l'occupation après une période d'essai qui ne doit en aucun cas être inférieure à trente (30) jours ouvrables. Advenant qu'un salarié ne puisse remplir les exigences normales de l'occupation dans le délai prévu, il est retourné à l'occupation qu'il détenait avant une telle promotion. Toutefois, avant l'expiration du délai, le salarié peut retourner à son occupation antérieure si sa nouvelle occupation ne lui plaît pas. Dans un tel cas, le retour du salarié à son occupation antérieure le prive de son droit d'être promu à la même occupation dans les six (6) mois qui suivent la date de son retour, sauf dans le cas où l'occupation a été révisée conformément à l'article 14.

8.05 Promotion ou transfert temporaires:

Les parties conviennent que les promotions ou transferts temporaires ne doivent en aucun cas excéder une période de douze (12) mois. La Compagnie, sans tenir compte de l'ancienneté départementale choisit le remplaçant du salarié absent pourvu que subséquemment elle ne considère pas le travail temporaire de ce salarié comme le rendant capable de remplir les exigences normales de l'occupation au détriment d'un salarié qui aurait plus d'ancienneté et serait capable de se qualifier dans le délai prévu à 8.04 advenant une promotion permanente à cette occupation.

En autant que l'efficacité des opérations du département concerné n'est pas affectée, la Compagnie accorde les promotions et les transferts temporaires de la même façon que les promotions permanentes.

8.06 Transfert, baisse de position ou mise à pied:

a) Dans tous les cas de mouvements de main-d'oeuvre qui résultent d'une réduction des effectifs, à quelque niveau que ce soit, dans un département au sens de l'Annexe "B", le salarié travaillant dans l'occupation où la réduction se produit et qui se voit contraint de laisser cette occupation peut déplacer tout salarié du même département et du même groupe qui a moins d'ancienneté départementale

que lui pourvu qu'il possède les qualifications requises pour remplir les exigences normales de l'occupation.

b) S'il doit subir une baisse de position, il peut alors déplacer le salarié qui a le moins d'ancienneté départementale parmi les salariés du groupe immédiatement inférieur au sien dans son département. Pour pouvoir ainsi déplacer un autre salarié, il doit posséder les qualifications requises pour remplir les exigences normales de la nouvelle occupation. Cependant, s'il ne possède pas les qualifications requises qui lui permettent ainsi de déplacer le plus jeune en ancienneté départementale, il peut alors déplacer le salarié le plus jeune en ancienneté départementale de ce groupe, aux mêmes conditions, à une occupation où il possède les qualifications requises. S'il ne peut ainsi déplacer au groupe immédiatement inférieur, il peut alors, aux mêmes conditions, déplacer au groupe suivant dans son département.

Tout salarié ainsi déplacé peut, aux mêmes conditions, faire de même à l'endroit d'un autre salarié de son département. Cependant, quand un salarié détient alors l'occupation la plus basse de son département, il ne peut être déplacé que par un salarié qui a plus d'ancienneté générale que lui.

c) Le salarié qui, à la suite d'un ou de plusieurs déplacements, doit être mis à pied de son département, peut déplacer, dans tout autre département, un salarié qui a moins d'ancienneté générale que lui dans une occupation d'un groupe égal ou inférieur à celui qu'il détenait avant que ne débute le mouvement de main d'oeuvre. Pour ainsi déplacer un autre salarié, il doit démontrer qu'il sera apte à remplir les exigences normales de l'occupation visée après une période de familiarisation de dix (10) jours ouvrables.

d) Si le salarié ne peut déplacer selon les dispositions de c) ci-dessus, il peut, si son ancienneté le lui permet, déplacer, dans tout autre département, le salarié qui a le moins d'ancienneté générale dans une classification égale ou inférieure à celle qu'il détenait avant que ne commence le mouvement de main d'oeuvre, s'il démontre qu'il pourra remplir les exigences normales de l'occupation après une période de familiarisation de cinq (5) jours ouvrables.

e) Un salarié qui ne possède pas d'ancienneté départementale dans un département où il a déplacé selon c) ou d) ci-dessus ne peut, à son tour, être déplacé que par un salarié qui possède plus d'ancienneté générale que lui.

f) Le rappel, se fait en suivant l'ordre inverse de la procédure de mise à pied et en s'appuyant sur le principe qu'un salarié ne peut pas avoir plus de droits au moment de son rappel qu'il en avait avant sa mise à pied.

g) Un salarié sujet à rappel est considéré prioritairement pour une occupation qui serait normalement comblée par une personne qui ne détient pas d'ancienneté.

8.07 Affichage de postes vacants

Advenant le cas où aucun salarié de la ligne d'avancement ne veuille ou ne puisse accéder à un poste vacant, la Compagnie affiche alors le poste pendant cinq (5) jours ouvrables consécutifs sur les tableaux prévus à cette fin dans les bureaux. Une copie de l'avis affiché est envoyée au Syndicat. Sur l'avis affiché doivent être indiqués le titre, les qualifications requises, le taux de salaire et la période d'essai allouée au candidat; cette période peut être contestée par grief par le Syndicat s'il prétend qu'elle n'est pas raisonnable.

La Compagnie choisit, parmi les candidats qui répondent aux qualifications, celui qui a le plus d'ancienneté générale et elle remet au Syndicat la liste des salariés qui se sont portés candidats, en indiquant le nom de celui qui a été choisi.

Si l'on ne trouve pas de candidat apte à remplir les exigences normales de l'occupation, le poste peut être rempli par toute autre personne choisie par la Compagnie.

Le salarié qui a posé sa candidature et qui n'a pas été choisi, peut faire un grief s'il croit qu'il répond aux qualifications qui apparaissent sur l'avis et s'il a une ancienneté générale plus grande que le salarié choisi.

8.08 Un salarié régi par cette Convention qui accepte un poste en dehors de l'unité de négociations continue d'accumuler son ancienneté départementale et générale pendant une période de six (6) mois. Durant cette période il peut exercer ses droits d'ancienneté départementale sur l'occupation qu'il détenait avant son départ de l'unité de négociations. Si son occupation n'existe plus, il applique ses droits selon les dispositions de 8.06. Si, durant cette période de six (6) mois, la Compagnie doit accorder des promotions comme conséquence du transfert de ce salarié, ces promotions sont considérées comme temporaires jusqu'à l'expiration des six (6) mois et sont octroyées conformément aux dispositions de la clause 8.05.

Si, durant cette période, le salarié revient dans l'unité de négociations, les salariés reprennent leur occupation antérieure et les salaires qu'ils avaient alors.

Pendant la période prévue au premier paragraphe de la présente clause, la Compagnie déduit la cotisation syndicale du salarié qu'elle remet au Syndicat, à moins qu'il ne renonce à ses droits d'ancienneté.

8.09 La Compagnie fait parvenir au Syndicat, à tous les trois (3) mois, une liste indiquant, pour chaque salarié visé par les présentes, ce qui suit:

a) Nom et prénoms;

b) Occupation;

c) Numéro matricule;

d) Date d'embauche;

e) Salaire hebdomadaire;

f) Adresse et numéro de téléphone (si disponibles).

De même à tous les six (6) mois, la Compagnie remet au Syndicat une liste indiquant le nom de chaque salarié, celui de son supérieur immédiat et celui du gérant de sa division.

8.10 La Compagnie fournit hebdomadairement au Syndicat une liste indiquant le nom des salariés embauchés, mis à pied, partis ou transférés au cours de la semaine précédente.

8.11 Le salarié qui est insatisfait d'un transfert latéral que lui impose la Compagnie, peut soumettre son cas pour étude au niveau du Comité des relations patronales-ouvrières.

8.12 Avis de mise à pied:

a) La Compagnie n'est pas tenue de donner un préavis dans le cas d'une mise à pied d'une durée maximum de cinq (5) jours ouvrables.

b) Si la mise à pied est pour plus de cinq (5) jours mais moins de trente (30) jours ouvrables, la Compagnie donne un préavis de cinq (5) jours ouvrables au salarié mis à pied et informe le Secrétaire du Syndicat dans le même délai.

c) Dans tous les cas de mise à pied de plus de trente (30) jours ouvrables, la Compagnie donne au salarié visé le préavis écrit suivant avec copie au secrétaire du Syndicat:

i) s'il a plus de trois (3) mois mais moins d'un (1) an d'ancienneté: une (1) semaine;

ii) s'il a un (1) an et plus mais moins de cinq (5) ans d'ancienneté: deux (2) semaines;

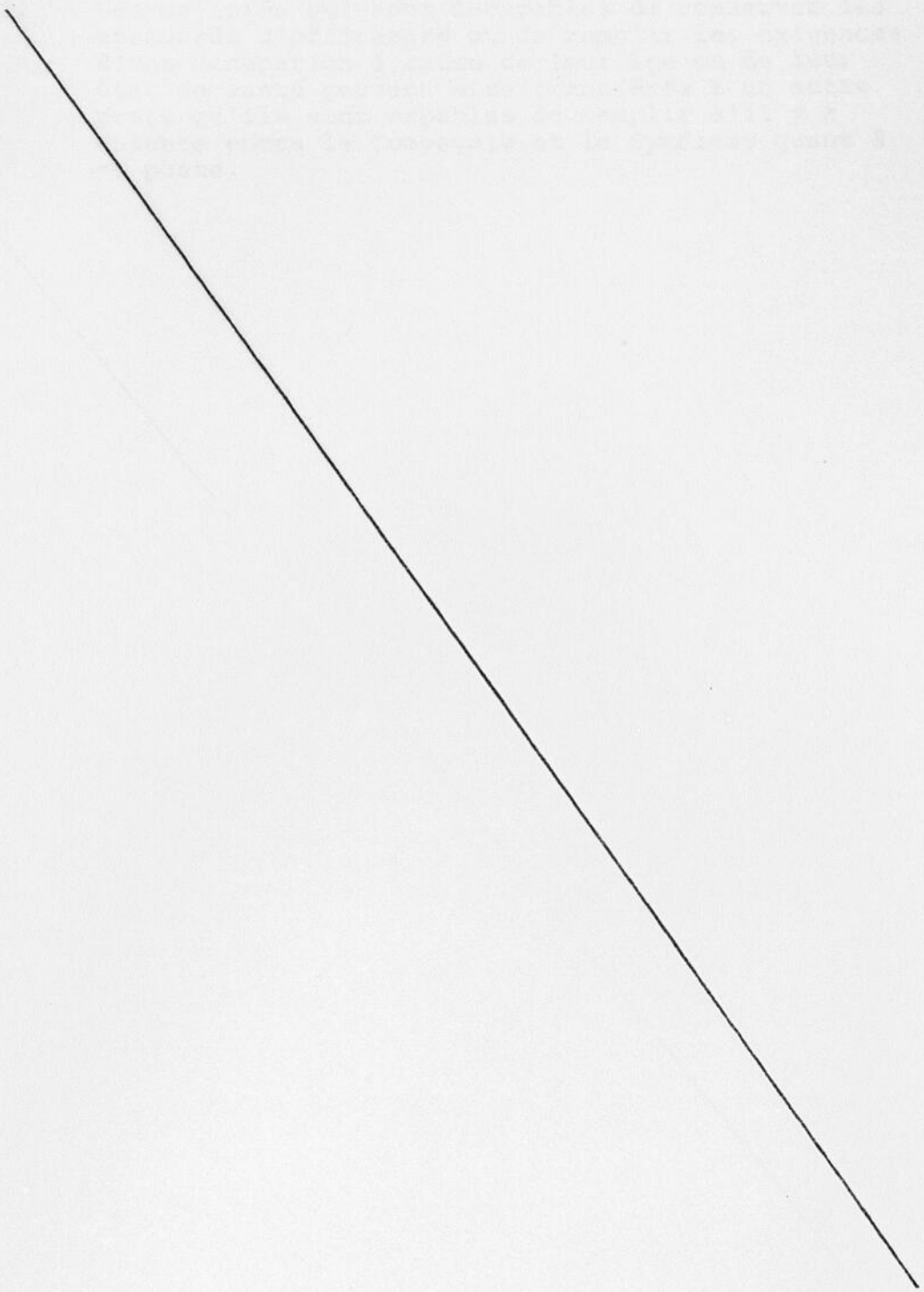
iii) s'il a cinq (5) ans et plus mais moins de dix (10) ans d'ancienneté: quatre (4) semaines;

iv) s'il a dix (10) ans ou plus d'ancienneté: huit (8) semaines.

A compter du moment où l'avis lui est donné, le salarié a droit de recevoir son salaire régulier pour une période égale à celle du préavis auquel il a droit, ou pour toute portion manquante de tel préavis pendant laquelle la Compagnie ne requiert pas ses services. En ce cas, cependant, le salarié doit réintégrer le travail le premier lundi suivant son rappel.———————————Malgré ce qui précède, si la mise à pied est la conséquence directe d'un conflit de travail avec l'unité syndicale des salariés d'usine, la durée du préavis est de deux (2) semaines ou de 50% du préavis prévu, selon ce qui est le moindre.

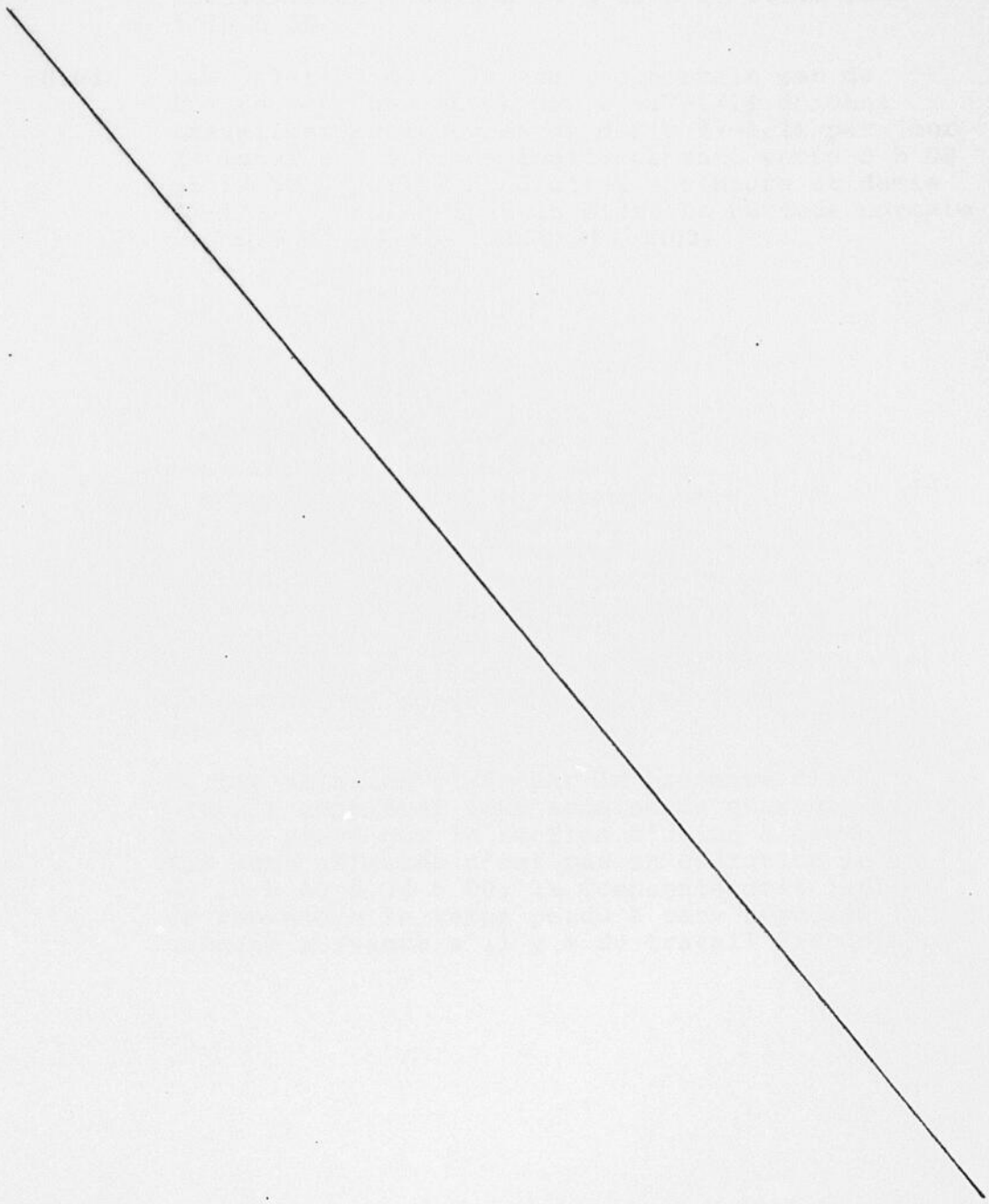
d) Le préavis prévu à la présente clause ne s'applique pas au salarié en période de probation stipulé en 8.02 a), ni en cas de force majeure.

e) Dans les cas de licenciement, la loi sur les Normes du travail (No. 126) s'applique.



ARTICLE 9 - SALARIES DE CAPACITES REDUITES

9.01 Les salariés qui sont incapables de conserver les standards d'efficacité ou de remplir les exigences d'une occupation à cause de leur âge ou de leur état de santé peuvent être transférés à un autre poste qu'ils sont capables de remplir s'il y a entente entre la Compagnie et le Syndicat quant à ce poste.



ARTICLE 10 - HEURES DE TRAVAIL

10.01 L'Annexe "B" des présentes indique, pour chaque occupation, le nombre d'heures de travail qui constitue la semaine normale de travail.

10.02 Les salariés dont la semaine normale est de trente-cinq (35) heures doivent travailler sept (7) heures par jour, du lundi au vendredi inclusivement, de 8 h 00 à 11 h 30 et de 13 h 00 à 16 h 30.

10.03 Les salariés dont la semaine normale est de trente-sept heures et demie (37-1/2) doivent travailler sept heures et demie (7-1/2) par jour, du lundi au vendredi inclusivement, entre 8 h 00 et 17 h 00. Ils ont droit à une heure et demie (1-1/2) pour le repas du midi. La période normale de repas est entre 11h30 et 13h00.

10.04 Les salariés dont la semaine normale est de quarante (40) heures doivent travailler cinq (5) jours par semaine, à l'exception du dimanche, à raison de huit (8) heures par jour. Dans la journée normale de travail est incluse une période de trente (30) minutes allouée pour un repas sans perte de salaire. La cédule de travail pour une semaine donnée est affichée le jeudi précédent. La Compagnie s'efforce alors de donner au salarié sa journée de congé hebdomadaire le samedi ou le lundi.

Si les salariés visés par la présente clause ne peuvent compléter leur semaine de quarante (40) heures parce que la section d'usine à laquelle ils sont affectés n'est pas en opération le samedi de 16 h 00 à 24 h 00, la Compagnie doit leur offrir de reprendre le temps perdu à taux régulier la semaine suivante s'il y a du travail disponible.

Malgré toute autre disposition de cette clause, la Compagnie peut, moyennant préavis de deux (2) semaines au Syndicat, établir pour les salariés assujettis à la semaine de quarante (40) heures, un horaire normal prévoyant cinq (5) jours de travail en sept (7) jours de calendrier ou un horaire 6-3. Ces horaires sont reproduits aux Annexes "D-1" et "D-2" et ils sont en vigueur pour une période minimum de quatre (4) semaines chaque fois qu'ils sont mis en application. Avant l'introduction de l'un des horaires ci-dessus mentionnés, le Syndicat réunit, durant le préavis ci-dessus, les salariés concernés afin de déterminer lequel de ces horaires est accepté.

10.05 La Compagnie s'engage à déroger le moins possible des heures de travail prévues au présent article. Cependant, s'il devient nécessaire de faire exécuter du travail sur les équipes, par certains salariés affectés aux départements de Chimie, de l'Informatique, ou de l'Expédition et Trafic, le salaire régulier des salariés impliqués est augmenté proportionnellement au nombre d'heures additionnelles qu'ils doivent travailler pour compléter leur semaine normale de travail, qui doit être de cinq (5) jours consécutifs du lundi au vendredi inclusivement, et répartis comme suit:

de 00:00 heures à 08:00 heures
de 08:00 heures à 16:00 heures
et de 16:00 heures à 24:00 heures

avec une période de trente (30) minutes allouée pour un repas sans perte de salaire.

10.06 Tous les salariés ont droit à une période de repos de dix (10) minutes durant la première moitié de leur journée de travail et à une deuxième période de dix (10) minutes durant la deuxième moitié.

10.07 Lorsqu'un salarié est requis par la Compagnie de changer d'équipe ou d'horaire hebdomadaire de travail après 17h00, le vendredi, pour des raisons autres qu'urgence et force majeure, il est payé à taux majoré de 50% seulement le premier jour de ce changement. Il ne reçoit cependant pas de prime le jour de son retour à sa cédule hebdomadaire de travail. S'il subit un deuxième changement de cédule au cours de la même semaine, il a de nouveau droit au taux majoré de 50%.

ARTICLE 11 - SALAIRES

11.01 Les échelles de salaires pour les différents groupes d'occupation sont établies aux Annexes "A-1", "A-2" et "A-3".

11.02 Tout nouveau salarié reçoit immédiatement le taux minimum de son groupe.

Par la suite, de 365 jours en 365 jours de sa date d'embauchage, il reçoit neuf dollars ($9.00) d'augmentation (ou moins pour la dernière augmentation) jusqu'à ce qu'il atteigne le taux standard de son groupe.

11.03 a) Le salarié qui obtient une promotion permanente reçoit immédiatement dix dollars ($10.00) d'augmentation ou le taux minimum du groupe auquel il est promu selon ce qui est le plus élevé.

Par la suite, de 365 jours en 365 jours de la date de sa promotion, il reçoit neuf dollars ($9.00) d'augmentation (ou moins pour la dernière augmentation) jusqu'à ce qu'il atteigne le taux standard de son groupe.

b) Le salarié qui obtient une promotion temporaire reçoit immédiatement huit dollars ($8.00) d'augmentation ou le taux minimum du groupe auquel il est promu selon ce qui est le plus élevé.

Si cette promotion temporaire devait durer plus de 365 jours, le salarié reçoit neuf dollars ($9.00) d'augmentation à l'anniversaire de sa promotion temporaire. Lorsque le salarié revient à son occupation régulière, il reçoit et continu de recevoir le salaire qu'il aurait normalement reçu s'il n'avait pas obtenu une promotion temporaire.

c) Le salarié qui obtient une promotion permanente à un groupe se voit créditer, pour le calcul des 365 jours, les jours effectivement travaillés dans le même groupe en vertu de promotions temporaires antérieures.

Les promotions temporaires visées par la présente clause sont celles qui ont duré cinq (5) jours ouvrables ou plus et qui ont pris fin moins de douze (12) mois avant la nomination permanente.

Le salarié qui, en vertu du deuxième (2e) paragraphe de la clause 11.03 b) a obtenu neuf dollars ($9.00) d'augmentation par suite d'un séjour prolongé à un groupe supérieur obtient, à son retour à ce groupe supérieur, le salaire qu'il avait préalablement obtenu en plus des augmentations prévues à la clause 11.05.

d) Un salarié ne reçoit jamais moins en augmentation après une promotion que ce qu'il aurait reçu s'il n'avait pas été promu.

11.04 a) Les absences pour cause d'accident industriel ou de maladie industrielle ne doivent pas affecter le calcul des 365 jours.

b) Les autres absences, si elles sont pour plus de quatre (4) mois, viennent retarder l'augmentation de neuf dollars ($9.00) pour un nombre de jours égal à la durée de l'absence en excédent de cette période de quatre (4) mois.

11.05 En plus des augmentations prévues dans les paragraphes qui précèdent, le salaire régulier de tous les salariés est augmenté:

a) De cinq pour cent (5%) à compter du premier (1er) dimanche suivant la signature de la présente Convention Collective.

b) De six pour cent (6%) à compter du vingt-huit (28) avril 1985.

c) De six et demi pour cent (6.5%) à compter du vingt-sept (27) avril 1986.

11.06 Malgré les autres dispositions de cet article, les salariés dits "à cercle rouge" reçoivent à chaque année les augmentations prévues à 11.05, moins deux dollars ($2.00) par semaine.

En aucun temps le salaire de tel salarié ne doit être inférieur au taux standard de son groupe.

11.07 a) Le salarié qui, de façon temporaire, remplace son supérieur immédiat, reçoit un supplément de quatre ($4.00) par demi-journée ainsi travaillée. Si le salarié remplace son supérieur immédiat en temps supplémentaire, la prime est de un dollar cinquante ($1.50) pour chaque heure complète ainsi travaillée.

b) Le salarié qui, de façon temporaire, remplace un autre salarié dans une classification supérieure, reçoit pour le temps ainsi travaillé le salaire minimum de cette classification, à condition qu'il soit affecté pour deux (2) jours ouvrables consécutifs ou plus.

11.08 Lorsqu'il y a démotion, le salarié reçoit le taux standard de son nouveau groupe. Ceci ne s'applique pas au salarié qui, après une promotion temporaire selon la clause 11.03 b), retourne à son occupation régulière.

11.09 Tous les changements au salaire d'un salarié, à moins qu'ils ne surviennent un lundi, prennent effet le lundi suivant. Ceci ne s'applique pas cependant dans le cas de la clause 11.07.

11.10 Tout salarié qui travaille normalement sur les équipes reçoit une prime horaire de trente cents ($0.30) lorsqu'il travaille sur l'équipe de 16h00 à 24h00.

Tout salarié qui travaille normalement sur les équipes reçoit une prime horaire de quarante-cinq cents ($0.45) lorsqu'il travaille sur l'équipe de 0h00 à 08h00.

11.11 Tout salarié qui n'a pas été avisé du contraire et qui se rapporte comme d'habitude au travail puis est retourné chez lui, reçoit son salaire régulier pour les heures travaillées. Il ne reçoit cependant jamais moins que l'équivalent d'une demi-journée (1/2) de travail à son salaire régulier. Ceci ne s'applique pas dans le cas d'un salarié qui est retourné chez lui pour raison disciplinaire.

11.12 La Compagnie distribue les chèques de paie aux salariés confidentiellement dans des enveloppes, le jeudi matin de chaque semaine pour couvrir la période de travail se terminant le samedi précédent. Ce chèque est daté du jour de distribution et donne, en autant que possible, la rémunération exacte de la semaine précédente, sinon les explications (dates et montants) sont données lorsque les ajustements sont faits.

11.13 Si une erreur s'est glissée relativement à la paie d'un salarié, il doit en informer son supérieur immédiat et la correction apparaît sur son chèque de paie de la semaine suivante.

11.14 Pour fins de calcul de la paie, il y a réduction d'un dixième (1/10) d'heure pour chaque tranche de six (6) minutes non complète. Cependant, il n'y a pas réduction si le salarié a moins que quatre (4) minutes de retard au début de chaque demi-journée (1/2) de travail.

11.15 A compter de la deuxième année de la convention collective, les montants prévus à 11.02, 11.03 et 11.04 sont majorés de un dollar ($1.00).

ARTICLE 12 - TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE

12.01 a) Le travail supplémentaire est d'abord offert au salarié qui est normalement affecté à l'occupation où le travail est requis. Un salarié qui est en période de probation, d'entraînement ou d'essai ne doit pas être considéré comme étant "normalement affecté à l'occupation".

S'il y a refus, il est offert et réparti équitablement à l'intérieur de chacun des groupes suivants:

- en premier, aux autres salariés de la même occupation qualifiés pour l'exécuter;

- ensuite, aux salariés du département, qualifiés pour l'exécuter, qui sont d'une occupation égale ou inférieure à celle pour laquelle le travail est requis;

- finalement, aux salariés du département, qualifiés pour l'exécuter, qui sont d'une occupation supérieure à celle pour laquelle le travail est requis.

Malgré ce qui précède, un salarié ne peut prétendre qu'il a subi un préjudice si d'autres salariés sont affectés en même temps que lui à ce travail supplémentaire.

Pour les fins de calcul de la répartition du temps supplémentaire, les heures de travail refusées sont considérées comme ayant été travaillées.

Les dispositions de la présente clause ne s'appliquent pas dans les cas de prise d'inventaire et dans les cas de vérification.

b) Advenant qu'il n'y ait pas suffisamment de salariés qualifiés qui acceptent d'exécuter le travail supplémentaire, la Compagnie peut alors l'imposer aux salariés qualifiés du département visé, à tour de rôle, dans l'ordre inverse de leur ancienneté départementale. Une fois la rotation complétée, le processus s'applique à nouveau.

Pour fins d'application du paragraphe précédent, il est entendu que la compagnie ne peut exiger d'un salarié qui a exécuté du travail supplémentaire imposé ou qui, en a exécuté douze (12) heures sur une base volontaire en fasse de nouveau, qu'après avoir fait une rotation complète parmi tous les salariés qualifiés pour l'effectuer.

12.01 (suite)

b) Sauf s'il s'agit de salariés travaillant sur les équipes, la Compagnie doit donner un avis de deux (2) heures avant d'imposer du travail supplémentaire à un salarié.

12.02 Tout salarié qui, selon la demande écrite de son supérieur immédiat travaille avant ou après les heures de sa journée normale a droit pour chaque tranche complète de six (6) minutes ainsi travaillée à une rémunération basée sur son taux horaire régulier majoré de 50%.

Le taux horaire régulier est majoré de 100% pour toutes les heures de travail supplémentaire en excédent des quatre (4) premières heures de temps supplémentaire au cours d'une journée normale de travail. Cette majoration s'applique également lorsque le salarié, au-delà des quatre (4) premières heures stipulées plus haut, continue le travail supplémentaire passé minuit. La majoration de 100% s'applique également pour toutes les heures de travail supplémentaire en excédent des huit (8) heures de travail effectuées au cours d'une journée de congé d'un salarié.

12.03 Tout salarié qui, selon la demande écrite de son supérieur immédiat, travaille le dimanche ou un jour férié payé a droit, pour chaque tranche complète de six (6) minutes ainsi travaillée, à une rémunération basée sur son taux horaire majoré de 100%. Ladite demande écrite doit aussi indiquer la durée du travail à être effectué. S'il travaille un jour férié payé, le salarié a, de plus, droit à une rémunération équivalente à un jour de travail à taux régulier, compte tenu des dispositions de 15.05.

12.04 Tout salarié qui doit revenir au travail après avoir quitté le terrain de la Compagnie a droit à une rémunération d'après 12.02 ou 12.03, selon le cas: cependant, cette rémunération ne doit pas être inférieure à quatre (4) heures de paie à taux simple s'il a été prévenu à l'avance de son obligation de revenir au travail. Lorsqu'il n'a pas été préalablement prévenu, il reçoit une rémunération minimale de cinq (5) heures à taux simple. Dans tous les cas, le rappel doit être confirmé par écrit.

La présente disposition ne s'applique pas au salarié qui a le loisir de se rendre à l'extérieur du terrain de la Compagnie avant de commencer son travail supplémentaire alors qu'il peut le faire immédiatement après ses heures normales de travail.

12.05 a) Le salarié qui fait deux (2) heures ou plus de travail supplémentaire immédiatement avant ou à la suite de sa journée normale de travail, a droit à une période de repos de trente (30) minutes payée pendant laquelle il peut prendre un repas aux frais de la Compagnie, tel que mentionné à la clause 12.06.

La même procédure s'applique pour le salarié qui a quitté le terrain de la Compagnie, mais qui doit revenir au bureau sans avoir eu suffisamment de temps pour prendre un repas.

b) Le salarié qui fait plus de six (6) heures de travail supplémentaire immédiatement à la suite de sa journée normale de travail a droit à une deuxième période de repos de trente (30) minutes payée pendant laquelle il peut prendre un repas aux frais de la Compagnie, tel que mentionné à la clause 12.06.

c) Le salarié qui, après avoir quitté le terrain de la Compagnie, doit revenir au bureau exécuter du travail supplémentaire a droit, après chaque période de quatre (4) heures ainsi travaillées, à un repos de trente (30) minutes payées; il peut prendre un repas aux frais de la Compagnie selon 12.06, si ce travail supplémentaire est exécuté une journée normale de travail et s'il s'agit d'un salarié assujetti à un horaire de 35 heures ou de 37½ heures.

Le salarié qui exécute du travail supplémentaire un samedi, un dimanche ou un jour férié a droit à des périodes de repos comme s'il travaillait durant ses heures normales de travail. Cependant, s'il est contraint par son supérieur immédiat de ne prendre que trente (30) minutes pour son repas alors que normalement il a droit à une heure et demi (1½), il est payé comme s'il avait travaillé et son repas est aux frais de la Compagnie conformément à la clause 12.06.

d) Les périodes de repos mentionnées ci-dessus peuvent être retardées ou avancées pour correspondre le plus possible avec les heures régulières de repas, mais toujours selon entente entre le salarié concerné et son supérieur immédiat.

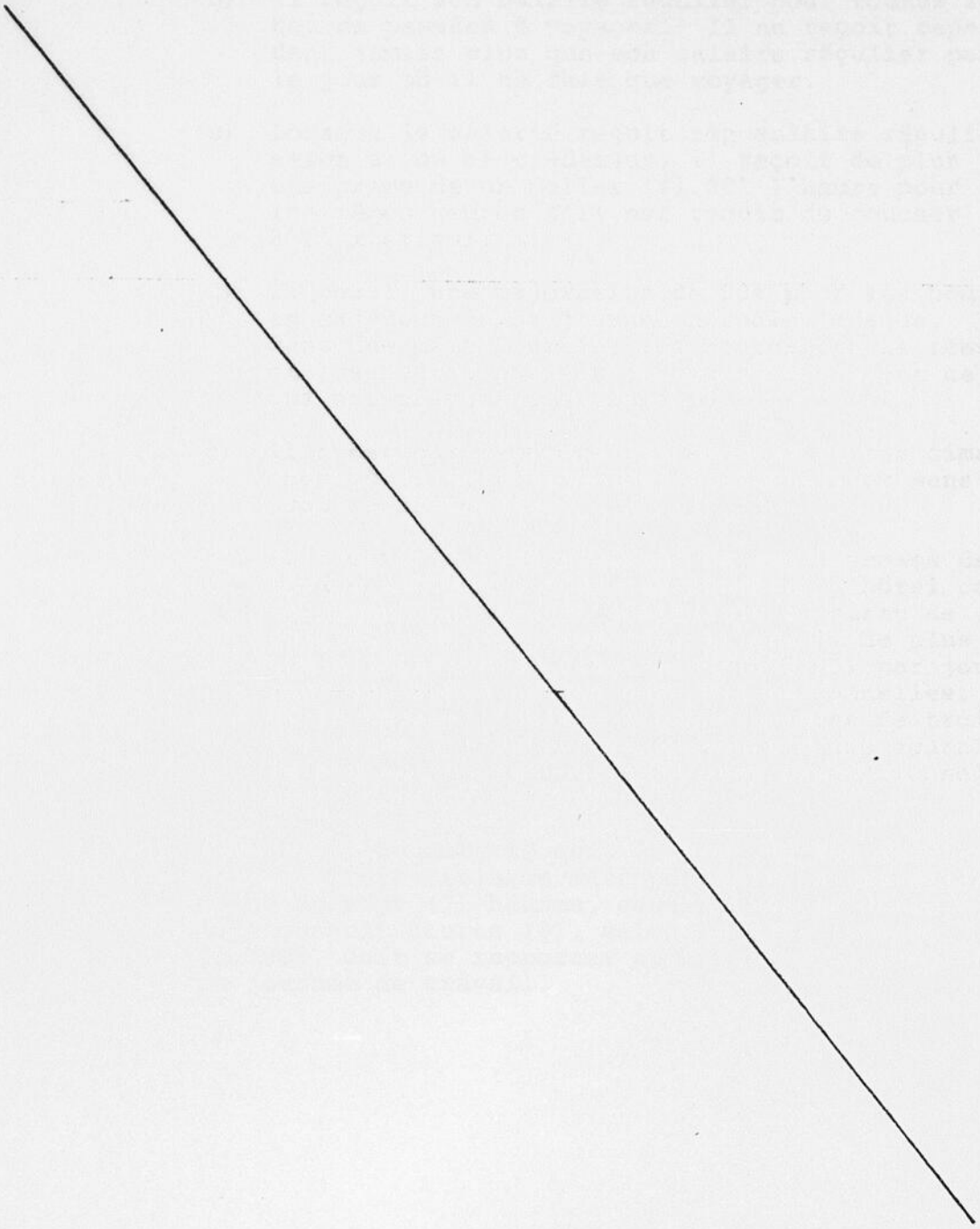
e) Sauf dans le cas prévu au deuxième paragraphe de c) ci-dessus, si un salarié qui travaille en temps supplémentaire, désire prendre plus qu'une demi-heure pour son repas, il doit informer préalablement son supérieur immédiat. Dans ce cas, il n'est pas payé pour ce temps. S'il prend plus qu'une heure, il perd aussi l'allocation de repas. Ces dispositions ne s'appliquent pas au salarié d'équipe lorsqu'il est appelé à faire du travail supplémentaire pour une équipe complète.

12.06 Le coût du repas ne doit pas excéder le coût d'un repas régulier à la cafétéria de la Compagnie. Cependant, dans le cas où la période de repas ne correspond pas avec les heures d'ouverture de la cafétéria de la Compagnie, un montant de six dollars ($6.00) doit être accordé.

12.07 Tout salarié requis de travailler après sa journée normale, jusqu'à 21h00, a droit de retourner à domicile par un moyen de transport fourni par la Compagnie et selon arrangement avec son supérieur immédiat.

Si la Compagnie fournit le transport par taxi, elle n'est pas tenue d'octroyer plus de huit dollars ($8.00) par course.

12.08 La Compagnie remet à chaque mois au Syndicat une liste indiquant le travail supplémentaire effectué et refusé par chacun des salariés durant l'année en cours.



ARTICLE 13 - TRAVAIL A L'EXTERIEUR

13.01 Le salarié qui, à la demande de la Compagnie, doit travailler en dehors du Trois-Rivières métropolitain est rémunéré de la façon suivante:

a) il reçoit son salaire régulier pour une journée normale de travail telle qu'elle est définie à l'article 10 de la Convention Collective.

b) Il reçoit son salaire régulier pour toutes les heures passées à voyager. Il ne reçoit cependant jamais plus que son salaire régulier pour le jour où il ne fait que voyager.

c) Lorsque le salarié reçoit son salaire régulier selon a) ou b) ci-dessus, il reçoit de plus une prime de un dollar ($1.00) l'heure pour les mêmes heures s'il est requis de coucher à l'extérieur.

d) Il reçoit une majoration de 50% pour les heures en excédent de sa journée normale lorsque, dans une même journée, les heures travaillées et les heures passées à voyager dépassent ce qui est prévu à l'article 10.

e) Il n'est pas rémunéré les samedis et les dimanches où il doit séjourner à l'extérieur sans avoir à travailler.

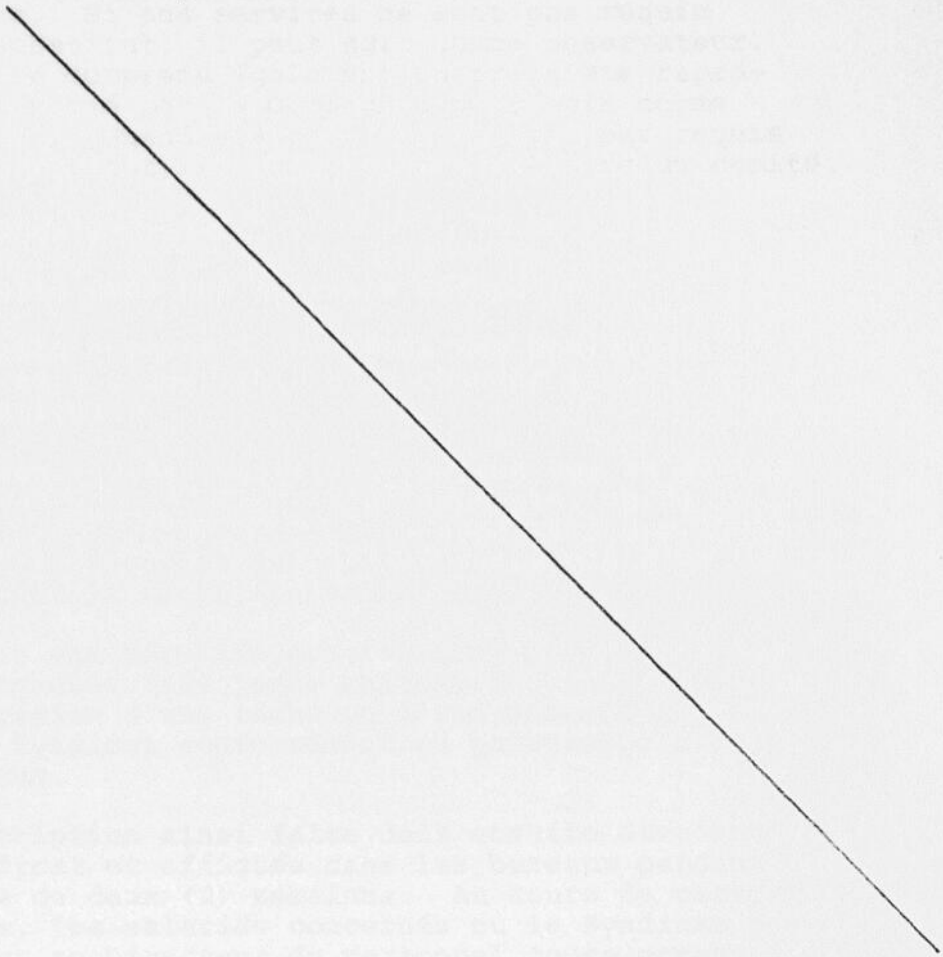
f) Il reçoit le remboursement de ses dépenses de voyage ainsi que pour les chambres d'hôtel conformément au montant admissible en vertu de la politique de la Compagnie; il reçoit de plus une allocation de vingt-cinq dollars ($25.00) par jour pour ses repas et ses dépenses personnelles. Si le voyage l'oblige à prendre moins de trois (3) repas à l'extérieur au cours d'une journée, le montant du remboursement est proportionnellement réduit.

13.02 Cependant, le salarié qui, le jour de son retour dans le Trois-Rivières métropolitain, a travaillé moins de sept (7) heures, sept heures et demie (7½) ou huit heures (8), selon le cas, (voyage inclus), doit se rapporter au bureau pour compléter sa journée de travail.

13.03 De plus, lorsqu'un salarié est appelé à aller travailler à l'extérieur du pays, il a la possibilité de s'entendre avec la Direction de la Compagnie sur certaines conditions particulières. Ces conditions ne doivent en aucun cas être moins avantageuses que celles prévues au présent article.

13.04 Lorsqu'un salarié doit, selon les dispositions de cet article, aller travailler en dehors du Trois-Rivières métropolitain, la Compagnie avise, par écrit, le Syndicat en lui indiquant le nom du salarié concerné ainsi que son horaire de travail.

La Compagnie ne peut pas affecter un salarié travaillant à l'extérieur à un horaire autre que ceux prévus à l'article 10 de la Convention Collective à moins d'entente contraire à cet effet entre les parties.



ARTICLE 14 - EVALUATION DES TACHES

14.01 Il incombe à la Compagnie d'évaluer et de classifier les occupations selon son système d'évaluation des tâches, tel que décrit dans le manuel déjà remis au Syndicat.

14.02 Les parties conviennent de maintenir le comité d'évaluation des tâches qui existe actuellement dont les fonctions sont limitées au contenu des clauses 14.04 et 14.05 ci-dessous. Il est formé de deux (2) représentants de la Compagnie et de deux (2) représentants du Syndicat, salariés de la Compagnie. Le Syndicat peut désigner un troisième représentant (choisi parmi les salariés) pour agir comme substitut en cas d'absence de l'un des deux (2) représentants réguliers du Syndicat. Si ses services ne sont pas requis comme substitut, il peut agir comme observateur. Le comité comprend également un troisième représentant nommé par la Compagnie pour agir comme substitut. Quand ses services ne sont pas requis comme substitut, il agit comme secrétaire du comité.

14.03 La Compagnie doit:

a) si elle crée une nouvelle occupation;

b) si elle apporte à une tâche une modification, qui soit susceptible d'en changer la classification;

c) si les représentants du Syndicat sur le comité peuvent démontrer que la Compagnie, après le 25 juin 1981, a apporté à une tâche une modification qui soit susceptible d'en changer la classification;

préparer une nouvelle description, et ce dans les quarante-cinq (45) jours suivant la création ou la modification d'une tâche ou d'une demande faite par le Syndicat conformément au paragraphe c) ci-dessus.

La description ainsi faite doit ensuite être envoyée au Syndicat et affichée dans les bureaux pendant une période de deux (2) semaines. Au cours de cette période, les salariés concernés ou le Syndicat peuvent signaler au Directeur du personnel toute erreur dans la description ou lui faire des suggestions pour rendre la description conforme aux faits.

Pour fins d'application de a) et b) ci-dessus, la Compagnie doit aviser par écrit le Syndicat, dans les quinze (15) jours de l'avis donné au salarié concerné, de la mise en application de la nouvelle occupation ou de la modification d'une occupation existante.

14.04 Les suggestions faites sont étudiées par la Compagnie et les erreurs sont corrigées; une description révisée ainsi que l'évaluation faite ~~sont adressées aux~~ représentants du Syndicat sur le comité dans les vingt (20) jours de la réception des suggestions. Ces derniers doivent, dans les vingt (20) jours suivants, confirmer leur accord avec l'évaluation ou donner avis de leur intention de soumettre le cas pour étude au comité. Dans ce cas, le comité doit se réunir dans les vingt (20) jours de l'avis pour vérifier l'évaluation faite par la Compagnie.

14.05 a) S'il y a accord au niveau du comité, la description et l'évaluation sont signées par les représentants des deux parties; sinon, le Syndicat a vingt (20) jours après la date de la réunion du comité pour informer le Directeur du personnel de son intention de soumettre le litige à l'attention d'un arbitre compétent en cette matière. Dans ce cas, le Syndicat doit procéder selon la manière prévue à 7.05.

b) L'arbitre a le pouvoir de faire toute investigation appropriée avant de rendre sa décision.

c) Les honoraires de l'arbitre doivent être payés par les parties à frais communs.

d) Avant de référer le litige à l'arbitrage, les parties peuvent soumettre le cas à l'étude de spécialistes. Ces derniers sont nommés et rémunérés par chacune des parties. Advenant qu'il n'y ait pas entente à ce niveau, le grief est entendu à l'étape de l'arbitrage.

14.06 a) Lorsqu'une tâche modifiée est classifiée à un échelon inférieur, les salariés affectés subissent immédiatement une réduction de salaire d'un montant correspondant à celui prévu à la clause 11.02; par la suite, à chaque anniversaire d'une telle reclassification, les salariés subissent cette même réduction et ce, jusqu'à ce qu'ils atteignent le taux standard de leur nouveau groupe.

b) Lorsqu'une tâche modifiée est classifiée à un échelon supérieur, elle est considérée comme étant une promotion et sujette à l'application de la clause 8.04. Les salariés affectés obtiennent immédiatement une augmentation de salaire d'un montant correspondant à celui prévu à la clause 11.02; par la suite, à chaque anniversaire d'une telle reclassification, ils obtiennent cette même augmentation et ce, jusqu'à ce qu'ils atteignent le taux standard de leur nouveau groupe.

ARTICLE 15 - JOURS FERIES PAYES

15.01 Les jours suivants sont considérés comme fêtes chômées et payées:

1) Le jour de l'An;
2) Le lendemain du jour de l'An;
3) Le lundi de Pâques;
4) La St-Jean-Baptiste;
5) La Fête du Canada;
6) La Fête du Travail;
7) La Veille de Noël;
8) Le jour de Noël;
9) Le lendemain du jour de Noël;
10) La veille du jour de l'An;
11) Trois (3) jours additionnels pris selon arrangement entre le salarié et son supérieur immédiat.

Le supérieur immédiat s'engage à octroyer le congé à la date choisie par le salarié si ce dernier a fait connaître son intention au moins une (1) semaine à l'avance et si aucun autre salarié du département n'a préalablement choisi la même date de congé facultatif ou en vacances.

15.02 Les salariés ayant droit aux jours fériés énumérés à la clause ——— 15.01 sans perte de salaire sont les suivants:

a) Tout nouveau salarié qui a été embauché au moins trente (30) jours avant le jour férié.

b) Tout salarié absent par suite de maladie ou accident (sauf accident ou maladie industrielle au sens de la loi) mais qui a travaillé au moins vingt (20) jours ou quatre (4) semaines complètes dans la période de quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier précédent le jour férié.

c) Tout salarié qui, à moins d'être absent en congé autorisé, a travaillé le jour ouvrable qui précède immédiatement un congé et le jour ouvrable qui le suit.

i) Un salarié est considéré absent lorsqu'il ne se rapporte pas à l'ouvrage, à moins qu'il ait obtenu une permission écrite de son surveillant, ou à moins que l'absence ne soit causée par des raisons jugées satisfaisantes par la Compagnie.

ii) Un salarié qui s'est absenté pour cause de maladie doit, pour être admissible aux privilèges des jours fériés payés, présenter un certificat de médecin si l'Officier médical de la Compagnie le demande.

d) Dans le cas d'un salarié qui se trouve en vacances au moment d'un jour férié payé, il doit prendre ce congé le jour ouvrable qui précède ou qui suit immédiatement sa période de vacances. Cependant, si le salarié désire prendre ce congé à une date ultérieure, il doit

en informer son supérieur immédiat au moment où il choisit ses vacances et prendre effectivement ce congé avant le 1er mai suivant, par entente avec son supérieur.

15.03 a) Si un jour férié tombe un samedi ou un dimanche, ce congé est observé le vendredi précédent ou le lundi suivant selon l'entente entre les parties.

b) Si une loi ou un décret déplace la date de célébration d'un jour férié prévu à 15.01, il est convenu que le jour férié prévu à la Convention soit déplacé en conséquence à moins d'entente spécifique entre les parties.

15.04 a) Le salarié qui a plus d'un an de service a droit, dès l'anniversaire de la Convention Collective, aux trois (3) jours additionnels de congé.

S'il quitte la Compagnie avant d'avoir pris ses congés, un montant équivalent à ces jours est ajouté sur sa paie à son départ.

b) Le salarié qui a moins d'un (1) an de service a droit à un (1) jour additionnel de congé s'il a complété un (1) mois de service durant l'année contractuelle; il a droit à un deuxième (2e) congé s'il a complété six (6) mois de service durant l'année contractuelle; il a droit au troisième (3e) congé s'il a complété neuf (9) mois de service dans l'année contractuelle.

S'il quitte la Compagnie sans avoir pris le ou les congés auquel/auxquels il a droit, un montant équivalent est ajouté sur sa paie à son départ.

c) Les congés prévus aux paragraphes ci-haut doivent être pris durant l'année contractuelle. Ils ne sont pas cumulatifs d'année en année.

15.05 Le salarié qui est tenu de travailler durant l'un des jours fériés prévus à 15.01 a droit de prendre congé avec paie un autre jour suivant entente avec son supérieur immédiat.

Le salarié doit cependant faire connaître son intention avant le jour férié durant lequel il est tenu de travailler. Il ne reçoit cependant la paie du jour férié travaillé que lorsqu'il prend le congé.

ARTICLE 16 - VACANCES ANNUELLES

Préambule

Pour les fins du présent article, un document signé par les parties le 18 juin 1984 définit le service continu dans la Compagnie de tous les salariés visés par la présente Convention Collective au moment de sa signature.

16.01 Tout salarié a droit, au premier (1er) mai de chaque année, à des vacances annuelles avec paie conformément à ce qui suit:

a) Moins d'un (1) an de service continu au 1er mai de l'année courante: un (1) jour de vacances payé pour chaque mois complet de service sans toutefois dépasser dix (10) jours ouvrables. Cependant, un salarié qui a moins d'un (1) an de service continu peut, s'il le désire, prendre à ses frais des journées additionnelles à celles auxquelles il a droit, pourvu que le total de ces journées de vacances ne dépasse pas dix (10) jours ouvrables.

b) Un (1) an de service continu: deux (2) semaines (dix (10) jours ouvrables).

c) Quatre (4) ans de service continu: trois (3) semaines (quinze (15) jours ouvrables).

d) Dix (10) ans de service continu: quatre (4) semaines (vingt (20) jours ouvrables).

e) Vingt (20) ans de service continu: cinq (5) semaines (vingt-cinq (25) jours ouvrables).

f) Trente (30) ans de service continu: six (6) semaines trente (30) jours ouvrables).

16.02 Toutes les vacances sont prises selon les modalités suivantes:

a) Les vacances annuelles sont octroyées à un salarié jusqu'à concurrence des crédits de service continu accumulés au 1er mai de l'année courante.

b) S'il y a fermeture annuelle de l'entreprise, les deux (2) premières semaines de vacances sont octroyées en même temps pour tous les salariés durant la période du 10 juillet au 10 août. Si un salarié est requis de travailler une ou l'autre de ces deux (2) semaines, il peut alors céduler deux (2) semaines de vacances consécutives comprenant la semaine immédiatement avant ou après la fermeture.

Les autres semaines de vacances auxquelles un salarié a droit sont échelonnées et prises par ordre d'ancienneté départementale, durant la période ci-dessus mentionnée s'il y a encore des disponibilités, sinon avant ou après la fermeture.

c) S'il n'y a pas de fermeture annuelle de l'entreprise, les salariés ont droit, par ordre d'ancienneté départementale, de choisir et prendre leurs deux (2) premières semaines de vacances entre le 1er juin et le 31 août. Les salariés peuvent exiger que ces deux (2) semaines de vacances leur soient octroyées de façon consécutive.

Quand tous les employés du département ou d'une section de département ont fait ce premier choix, ils peuvent, encore par ordre d'ancienneté départementale, choisir les dates des autres semaines de vacances auxquelles ils ont droit, s'il y a lieu, et ce, à l'intérieur de la période ci-dessus mentionnée, s'il y a encore des disponibilités, sinon avant ou après cette période.

d) En application de B) et c) ci-dessus, le salarié qui désire prendre toutes ses semaines de vacances de façon consécutive doit en faire la demande à son supérieur immédiat qui ne peut refuser une telle demande à moins de raison valable, et cela, pourvu qu'il ne prive pas un autre salarié de son premier choix de vacances.

e) Les salariés s'engagent à faire connaître leur choix de vacances avant le 15 avril et la Compagnie, en tenant compte des besoins du travail effectué par les syndiqués, affiche une liste indiquant le nom et le choix des vacances de chaque salarié avant le 1er mai. Elle est disponible aux salariés de chaque département et de chaque section pour fins de consultation. Par entente mutuelle entre un salarié et son supérieur, il peut y avoir changement de période de vacances.

f) La Compagnie ne peut obliger un salarié à déplacer la date de ses vacances sans un avis d'un (1) mois avant la date prévue du départ sauf en cas de force majeure; dans tous les cas de déplacement de vacances, le salarié obtient dédommagement pour les frais non-récupérables de réservations de transport et d'hébergement. Cependant, le salarié ne peut obtenir dédommagement pour des frais de réservations dont il n'a pas informé la Compagnie dans les cinq (5) jours suivant un tel avis.

16.03 Pour chaque jour de vacances, les salariés sont payés un cinquième (1/5) de leur salaire de base hebdomadaire au moment de l'octroi du congé. Cependant, un salarié ne reçoit jamais moins, en paie de vacances, que quatre pourcent (4%) des gains qu'il a accumulés durant la période de référence.

ARTICLE 17 - CONGES DE MALADIE

17.01 Les congés prévus au présent article sont accordés aux salariés affectés par la maladie. Les congés de maladie non pris ne sont donc pas payables à un salarié lors de la terminaison de son service avec la Compagnie, sauf pour ce qui est prévu à 17.09.

17.02 Les congés de maladie accumulés par tout salarié en date du 31 mars 1984 sont tels qu'établis dans une liste remise au Syndicat.

17.03 A partir du 1er avril 1984, tout salarié a droit à une journée de congé de maladie par mois de service en plus de ce qu'il avait accumulé au 31 mars 1984.

17.04 Tout salarié peut accumuler les congés jusqu'à concurrence de cent vingt (120) jours ouvrables.

17.05 Tout congé de maladie pris est soustrait des congés accumulés que le salarié a à son crédit.

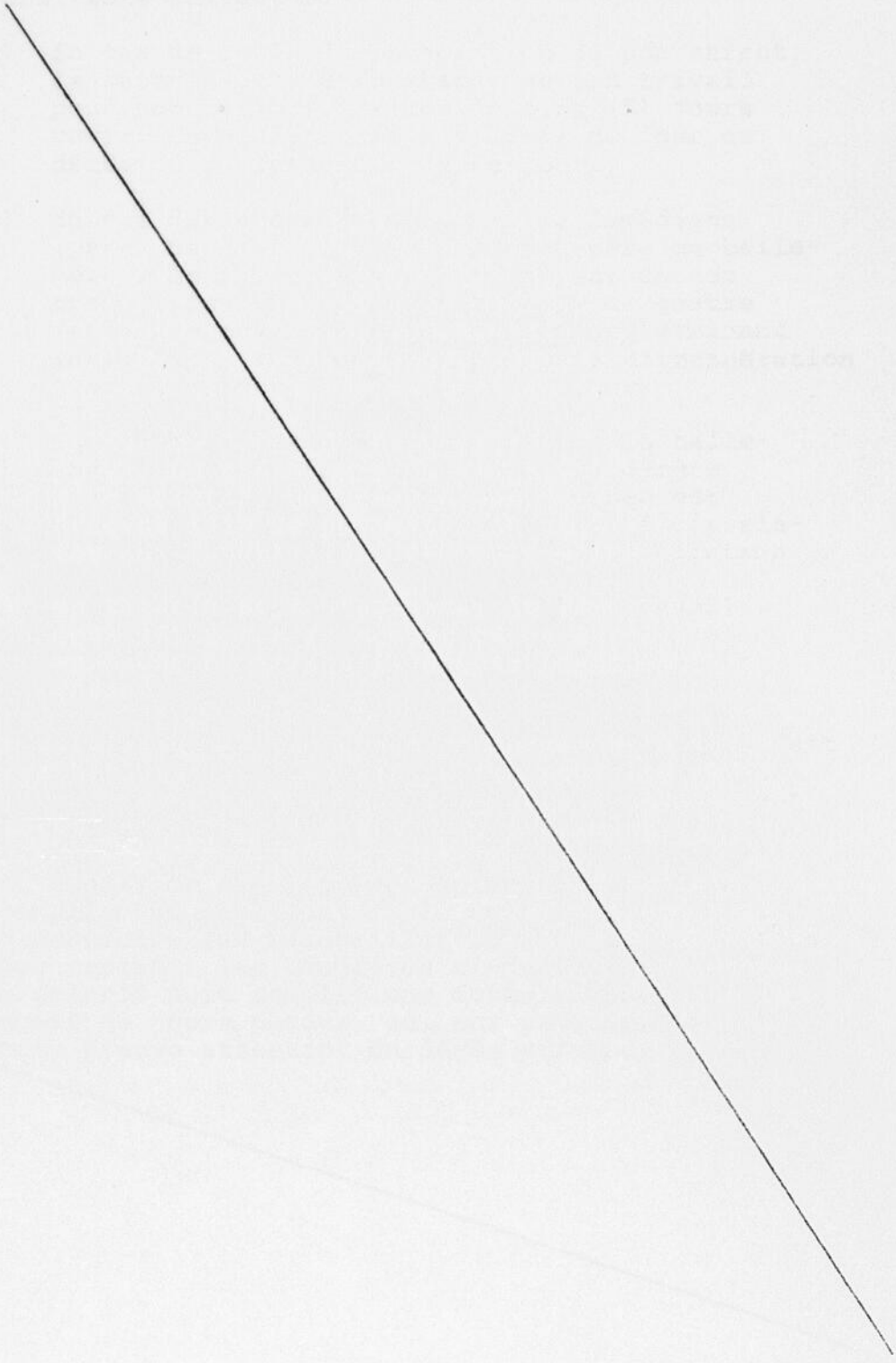
Cependant, le salarié qui a plus de quinze (15) jours de congés accumulés au moment où il s'absente par maladie ou accident, peut demander de garder en réserve cinq (5) des jours déjà à son crédit qui peuvent être utilisés lors d'absences subséquentes pour maladie ou accident.

17.06 Au début de mai de chaque année, la Compagnie remet au Syndicat une liste qui indique le nombre de jours de congés de maladie accumulés que chaque salarié avait encore à son crédit le 31 mars précédent.

17.07 Les congés prévus au présent article sont sans perte de salaire. Le supérieur immédiat peut exiger qu'après une telle absence le salarié se rapporte au dispensaire avant de reprendre le travail. L'Officier médical peut exiger que le salarié produise un certificat du médecin.

17.08 Dans le cas d'accident ou de maladie industriels reconnus par la C.S.S.T., la Compagnie paie au salarié seulement la différence entre le montant de la compensation qu'il reçoit de la C.S.S.T. et le taux normal de son salaire. La Compagnie paie cette différence tant et aussi longtemps que le salarié qui ne peut reprendre le travail n'a pas épuisé le montant d'argent équivalent au nombre de congés de maladie qu'il a à son crédit.

17.09 Tout salarié qui prend sa retraite à 60 ans ou après, reçoit soit en temps ou en argent, l'équivalent de 60% des congés de maladie accumulés à son crédit au moment de sa retraite.



ARTICLE 18 - CONGES SOCIAUX

18.01 La Compagnie accorde des congés sociaux selon les conditions suivantes:

a) En cas de décès du conjoint ou de son enfant, le salarié peut être absent de son travail pour une période maximum de cinq (5) jours ouvrables consécutifs à compter du jour du décès ou du lendemain de ce jour.

b) En cas de décès dans la famille immédiate (père, mère, frère, soeur, beau-père ou belle-mère), le salarié peut être absent de son travail pour une période maximum de quatre (4) jours ouvrables consécutifs se terminant le jour des funérailles/cérémonie d'incinération ou le jour ouvrable suivant ce jour.

c) En cas de décès du beau-frère, de la belle-soeur, du grand-père ou de la grand-mère d'un salarié, un congé d'une journée est accordé afin de permettre au salarié d'assister aux funérailles/cérémonie d'incinération.

d) Un salarié peut s'absenter de son travail deux (2) jours au moment où sa conjointe accouche ou lorsqu'il adopte légalement un enfant.

18.02 Le salarié qui prend congé conformément à 18.01 est payé à taux simple et sans prime pour les jours ——————— au cours desquels il aurait normalement travaillé ——————— n'eut été de l'événement.

18.03 Les congés de deuil prévus au présent article s'appliquent seulement si le salarié prend part ou participe aux funérailles ou à ses arrangements /cérémonie d'incinération. Pour recevoir les bénéfices ci-dessus mentionnés, le salarié doit remplir une formule indiquant le nombre de jours perdus, et, sur demande, fournir toute preuve attestant du décès survenu.

ARTICLE 19 - ASSURANCE COLLECTIVE ET REGIME DE RETRAITE

19.01 Assurance collective:

a) Pour le maintien du régime d'assurance collective, actuellement en vigueur, les salariés se voient déduire sur leur paie les primes hebdomadaires telles qu'établies à l'Annexe "C". La Compagnie s'engage à défrayer le reste du coût de la prime et à assumer toute augmentation de primes durant la vie de la convention. Cependant, en aucun cas, les salariés ne sont tenus de défrayer plus que 20% de la prime totale. Les principaux bénéfices du régime sont décrits à l'Annexe "C".

b) Si la Compagnie ou le Syndicat désirent apporter des amendements au régime, ils doivent soumettre le cas pour étude au Comité de relations patronales-ouvrières. Il est entendu que la Compagnie ne peut faire aucun changement à la baisse dans les bénéfices sans le consentement du Syndicat.

c) En considération de ce qui précède, il est convenu que la Compagnie peut retenir tous les rabais consentis par la Commission d'assurance-chômage.

19.02 Régime de Retraite:

a) La Compagnie s'engage à garder en vigueur le régime de retraite actuel. Elle s'engage de plus à fournir, au début de chaque année, à tous les salariés, un feuillet indiquant les contributions totales accumulées, avec intérêts, pour chacun d'eux au 31 décembre précédent.

b) La date de retraite normale d'un salarié est le premier jour du mois qui suit la date à laquelle il atteint l'âge de soixante-cinq (65) ans. Un salarié peut toutefois se prévaloir des dispositions de la Loi 15 (abolition de la retraite obligatoire).

ARTICLE 20 - REUNIONS EDUCATIVES OU D'AFFAIRES

20.01 Il n'y a pas de perte de salaire lorsque, pour les fins de mise en application des présentes, il y a réunion entre des représentants du Syndicat et de la Compagnie pendant les heures régulières de travail.

20.02 Lorsque des salariés sont tenus par la Compagnie à assister à des causeries ou à des cours éducationnels pendant leurs heures de travail le temps ainsi consacré est payé au taux régulier. Ils sont payés de la même façon si ces causeries ou cours éducationnels excèdent ou sont donnés en dehors des heures normales de travail.

ARTICLE 21 - ABSENCES DIVERSES

21.01 Le salarié appelé à agir comme juré ou assigné comme témoin par la Couronne, dans une affaire de juridiction criminelle, a droit de recevoir la différence entre le salaire régulier qu'il aurait normalement reçu et l'indemnité à laquelle il a droit comme juré ou témoin. Cette rémunération ne s'applique pas toutefois dans une affaire où le salarié lui-même, le Syndicat, ses officiers ou ses membres sont impliqués.

Pour avoir droit à cette indemnité, le salarié doit informer la Compagnie dès qu'il reçoit la convocation. La Compagnie se réserve le droit de demander toute preuve pertinente quant à l'utilisation du temps du salarié pour lequel il réclame compensation. La même procédure s'applique lorsqu'un salarié est appelé pour agir comme candidat juré même si par la suite il n'a pas à agir comme juré. Cette rémunération s'applique aussi au salarié qui, à cause de la nature de ses fonctions, est assigné comme témoin devant un tribunal de juridiction civile dans une cause où la Compagnie est partie.

21.02 a) Toute salariée enceinte qui a complété sa période de probation a droit à un congé de maternité sans solde d'un maximum de vingt (20) semaines à la condition de produire un certificat médical attestant la grossesse et la date probable de l'accouchement. Ce congé peut être prolongé si son état ou celui de son enfant le nécessite et pourvu qu'elle produise un certificat médical l'attestant.

Si la salariée justifie de trois (3) ans d'ancienneté ou plus, la Compagnie lui verse, au cours de la période de vingt (20) semaines mentionnée au paragraphe précédent, pour un maximum de quinze (15) semaines, la différence entre son salaire hebdomadaire régulier et ce qu'elle retire comme indemnité de l'assurance-chômage.

b) La Compagnie peut exiger le déplacement d'une salariée enceinte vers une tâche qu'elle est capable de remplir et que son ancienneté lui permet d'occuper si les conditions de travail de sa tâche régulière comportent des dangers physiques pour elle ou pour l'enfant à naître. Advenant que le déplacement ne soit pas possible, la Compagnie peut alors exiger la mise en congé de cette salariée. Cette dernière peut refuser ce déplacement ou sa mise en congé, en présentant un certificat de son

médecin traitant attestant que les conditions dans lesquelles elle travaille ne présentent pas les dangers allégués.

c) A la fin du congé de maternité, la Compagnie doit réinstaller la salariée dans son poste avec les mêmes droits et privilèges que ceux qu'elle avait au moment de son départ, tout comme si son emploi n'avait nullement été interrompu.

d) Si le poste occupé par la salariée n'existe plus au moment de son retour, la Compagnie doit établir que la disparition du poste n'est pas liée au congé de maternité et la salariée peut alors, en vue d'obtenir un poste de niveau égal ou inférieur à celui qu'elle détenait avant son congé, se prévaloir des droits prévus à l'article 8 tout comme si elle avait été au travail au moment de la disparition de son poste.

e) Une salariée en congé de maternité peut être touchée par une mise à pied comme si elle était au travail; ses droits de rappel ne sont pas affectés par le fait qu'elle est en congé de maternité.

f) En cas de fausse-couche naturelle ou provoquée légalement ou en cas d'urgence découlant de l'état de grossesse et entraînant l'arrêt de travail, la salariée doit, aussitôt que possible, donner à la Compagnie un avis accompagné d'un certificat médical attestant de la fausse-couche ou de l'urgence. Dans ce cas, la salariée doit retourner au travail aussitôt que son état de santé le lui permet et les dispositions du 2e paragraphe de 21.02 a) ne s'appliquent pas.

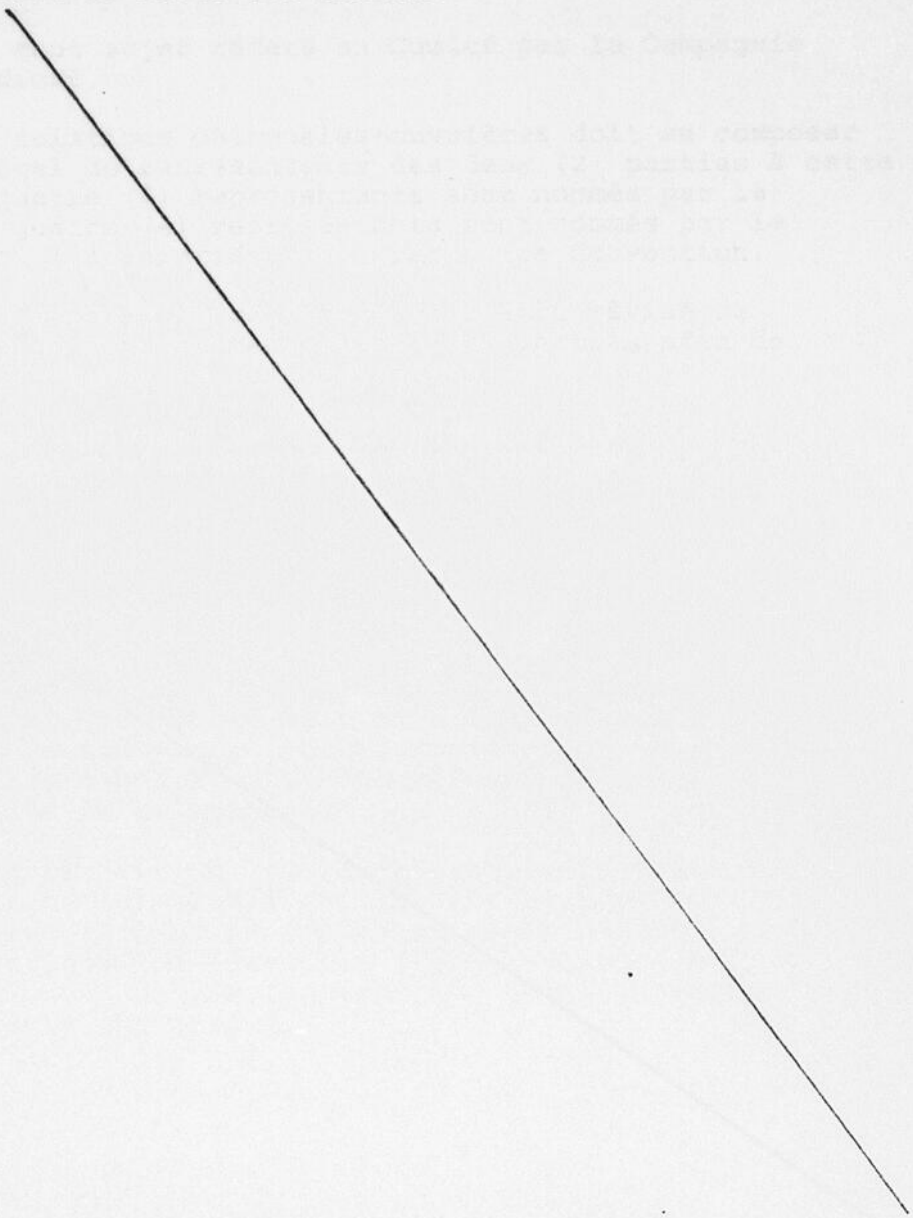
g) La rémunération du congé prévu à la présente clause ne doit pas excéder 95% du salaire régulier et fait l'objet d'un régime de prestations supplémentaires de chômage (P.S.C.) de maternité approuvé par Emploi et Immigration Canada.

21.03 La Compagnie peut accorder un congé sans solde à tout salarié qui, pour des raisons personnelles et valables, en fait la demande, pourvu qu'elle puisse se dispenser des services du salarié. Le congé est accordé par écrit par le surveillant lorsque l'absence dure une semaine ou moins, et par le Directeur du personnel dans tous les autres cas.

Le salarié qui veut soumettre une demande de congé doit le faire assez tôt pour permettre à la Compagnie de prévoir son remplacement.

Si la Compagnie accorde un congé sans solde de plus d'une semaine à un salarié, elle doit aviser par écrit le Syndicat de la durée de l'absence.

Dans tous les cas de congé sans solde prévus dans cette clause, l'ancienneté du salarié n'est pas affectée et, à son retour, il réintègre l'occupation qu'il détenait au moment de son départ à moins qu'il y ait eu réduction des opérations durant son congé. Il peut, cependant, réclamer, dans son département ou sa ligne d'avancement, toute autre occupation que son ancienneté lui aurait permis d'occuper s'il n'avait pas été absent, le tout sujet aux dispositions des clauses 8.04 et 8.06 de cette convention.



ARTICLE 22 - COMITE DE RELATIONS PATRONALES-OUVRIERES

22.01 Les parties à cette Convention doivent maintenir le Comité de relations patronales-ouvrières dont les fonctions sont:

a) de fournir un moyen de communication reconnu et direct entre les salariés régis par cette Convention et la Compagnie;

b) de promouvoir l'esprit de coopération entre les salariés et la Compagnie;

c) d'étudier les moyens d'améliorer l'efficacité;

d) d'étudier les moyens d'accroître la satisfaction que les salariés peuvent retirer de leur travail;

e) d'étudier tout sujet référé au Comité par la Compagnie ou le Syndicat.

22.02 Le Comité de relations patronales-ouvrières doit se composer d'un nombre égal de représentants des deux (2) parties à cette Convention; quatre (4) représentants sont nommés par la Compagnie et quatre (4) représentants sont nommés par le Syndicat parmi les salariés régis par cette Convention.

Le nombre des membres de ce Comité peut être révisé de temps à autre du consentement mutuel des parties afin de l'adapter aux conditions des opérations.

22.03 Les règlements régissant le fonctionnement du Comité de relations patronales-ouvrières sont formulés par le Comité.

ARTICLE 23 - MESURES DISCIPLINAIRES OU ADMINISTRATIVES

23.01 a) Les mesures disciplinaires peuvent être soit un avertissement oral, soit un avertissement écrit, soit une suspension, soit un congédiement.

Cependant, avant d'imposer une mesure disciplinaire, la Compagnie doit tenir compte de la gravité de l'offense reprochée, de toutes les circonstances et du dossier du salarié, compte tenu des dispositions de l'article 23.02 ci-dessous.

Copie de tout avertissement versé au dossier d'un salarié est envoyée au Syndicat la journée qu'il est transmis au salarié.

b) Les mesures administratives prises par la Compagnie qui ont pour effet de causer une rupture du lien d'emploi ou de rétrograder un salarié à cause d'un travail insatisfaisant peuvent faire l'objet d'un grief par le salarié concerné.

23.02 La Compagnie ne peut invoquer un avertissement datant de plus de six (6) mois dans le cas d'une offense mineure, sauf s'il y a récidive dans le délai ci-haut mentionné; dans un tel cas, il est gardé au dossier pour une autre période de six (6) mois et ainsi de suite.

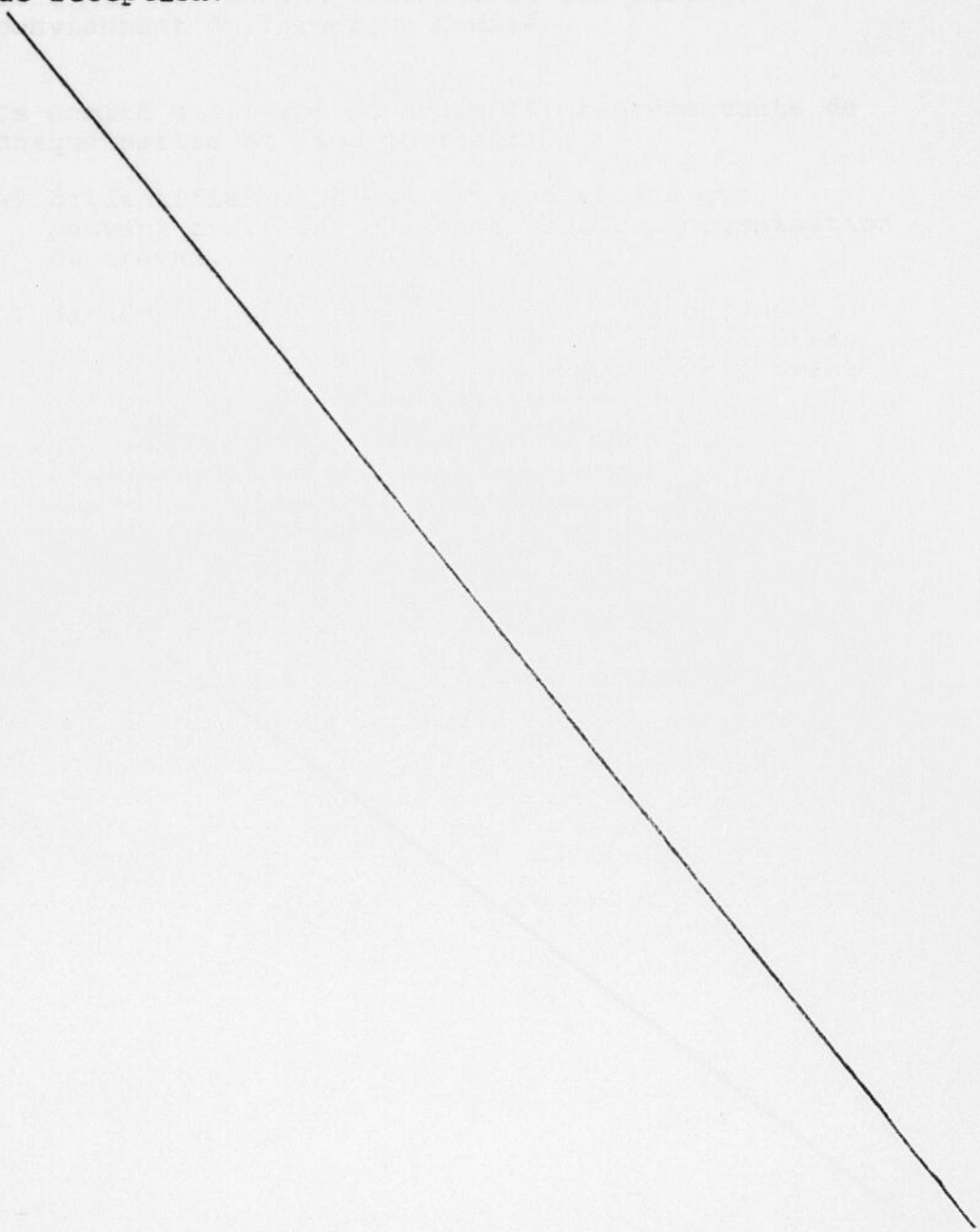
La procédure prévue ci-dessus s'applique à l'intérieur de douze (12) mois dans le cas d'une offense majeure.

23.03 Si, pour des raisons disciplinaires ou d'ordre administratif, un salarié doit être renvoyé des lieux, la Compagnie informe le salarié qu'il peut voir un représentant mandaté du Syndicat avant de quitter la propriété de la Compagnie.

23.04 Si un salarié prétend que la mesure disciplinaire ou d'ordre administratif qui lui est imposée est injustifiée, il peut la contester conformément aux dispositions de l'article 7 en commençant à la deuxième étape dans les sept (7) jours ouvrables suivant cette imposition.

23.05 Le fardeau de la preuve incombe à la Compagnie pour tout grief porté à l'arbitrage en vertu du présent article et l'arbitre peut confirmer, modifier ou annuler la décision de la Compagnie, et, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.

23.06 Le fait qu'un salarié signe une formule d'avertissement ne signifie aucunement une admission des faits rapportés mais uniquement un accusé de réception.



ARTICLE 24 - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

24.01 Dans le cadre de l'introduction d'un nouveau système informatique au niveau des opérations cléricales ou de l'introduction de tout autre changement technologique pendant la durée de la présente convention collective, les parties conviennent de former un Comité.

Ce Comité est formé de trois (3) représentants de chaque partie et il a pour but:

a) d'identifier et d'évaluer les effets que peuvent avoir ces changements sur l'organisation du travail;

b) de déterminer les mesures de recyclage, de formation ou d'entraînement devant être prises ou toute autre mesure dont les parties peuvent convenir.

24.02 Tout mouvement de personnel occasionné par ces changements technologiques est régi par les dispositions de la présente convention.

ARTICLE 25 - DUREE DE LA CONVENTION

25.01 La présente Convention entre en vigueur le 29 juin 1984 et expire le 25 avril 1987.

25.02 Au cours des quatre-vingt-dix (90) jours qui précèdent l'expiration de cette Convention, l'une des parties peut aviser l'autre par écrit de son intention de négocier une nouvelle Convention Collective de travail.

25.03 Si les négociations en vue de révisions ou de modifications de cette Convention s'étendent au-delà de la date d'expiration, la présente Convention est considérée, après cette date, comme un contrat provisoire qui demeure en vigueur jusqu'à la mise en application de la nouvelle Convention ou, s'il n'y a pas de convention, jusqu'à ce que l'une des parties exerce son droit de grève ou de lock-out selon le cas, conformément au Code du travail de la province de Québec.

FAIT ET SIGNE A CAP-DE-LA-MADELEINE, QUEBEC, CE 29e JOUR DE JUIN 1984.

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE BUREAU DE REYNOLDS	LA SOCIETE D'ALUMINIUM REYNOLDS (CANADA) LIMITEE

ANNEXE "A-1"

ECHELLES DE SALAIRES (35h/sem.)

GROUPE		Le 1er dimanche suivant la signature	Le 28 avril 1985	Le 27 avril 1986
I et II	Min.	$ 276.50	$ 293.10	$ 312.15
	Std.	311.60	330.30	351.75
III	Min.	$ 311.60	$ 330.30	$ 351.75
	Std.	350.35	371.35	395.50
IV	Min.	$ 350.35	$ 371.35	$ 395.50
	Std.	389.35	412.70	439.55
V	Min.	$ 389.35	$ 412.70	$ 439.55
	Std.	428.25	453.95	483.45
VI	Min.	$ 428.25	$ 453.95	$ 483.45
	Std.	467.05	495.05	527.25
VII	Min.	$ 467.05	$ 495.05	$ 527.25
	Std.	514.00	544.85	580.25
VIII	Min.	$ 514.00	$ 544.85	$ 580.25
	Std.	553.55	586.75	624.90

ANNEXE "A-2"

ECHELLES DE SALAIRES (37-1/2h/sem.)

GROUPE		Le 1er dimanche suivant la signature	Le 28 avril 1985	Le 27 avril 1986
I et II	Min.	$ 296.30	$ 314.10	$ 334.50
	Std.	333.80	353.85	376.85
III	Min.	$ 333.80	$ 353.85	$ 376.85
	Std.	375.45	398.00	423.85
IV	Min.	$ 375.45	$ 398.00	$ 423.85
	Std.	417.15	442.20	470.95
V	Min.	$ 417.15	$ 442.20	$ 470.95
	Std.	458.85	486.40	518.00
VI	Min.	$ 458.85	$ 486.40	$ 518.00
	Std.	500.75	530.80	565.30
VII	Min.	$ 500.75	$ 530.80	$ 565.30
	Std.	550.55	583.60	621.55

ANNEXE "A-3"

ECHELLES DE SALAIRES (40h/sem.)

GROUPE		Le 1er dimanche suivant la signature	Le 28 avril 1985	Le 27 avril 1986
I et II	Min.	$ 316.10	$ 335.05	$ 356.85
	Std.	356.10	377.45	402.00
III	Min.	$ 356.10	$ 377.45	$ 402.00
	Std.	400.40	424.40	452.00
IV	Min.	$ 400.40	$ 424.40	$ 452.00
	Std.	445.10	471.80	502.45
V	Min.	$ 445.10	$ 471.80	$ 502.45
	Std.	489.45	518.80	552.50
VI	Min.	$ 489.45	$ 518.80	$ 552.50
	Std.	534.10	566.15	602.95
VII	Min.	$ 534.10	$ 566.15	$ 602.95
	Std.	587.30	622.55	663.00

ANNEXE "B"

LISTE DES DEPARTEMENTS ET DES OCCUPATIONS PAR GROUPE

DEPARTEMENT	OCCUPATION	GROUPE	HEURES/ SEMAINE	CODE
Génie & Entretien	Commis-Génie & Entretien	III	35	C-19-14
	Dessinateur "C"	IV	35	C-19-15
	Dessinateur "B"	VI	35	C-19-13
	Dessinateur "A"	VIII	35	C-19-12
Métallurgie	Technicien de laboratoire "B"	V	40	B-12-13
	Préposé aux échantillons	V	35	B-12-17
	Technicien de laboratoire "A"	VI	35	B-12-12
Chimie	Technicien de laboratoire "B"	IV	35	B-13-12
	Technicien de laboratoire "A"	VI	35	B-13-11
	Inspecteur-Contrôle de la qualité	VI	40	C-16-11
Service des Ventes/ Planification	Commis, Ordonnancement - Transformation	VI	35	C-15-20
	Commis, Ordonnancement - Fonderie	VI	35	C-15-21
	Commis, Ordonnancement - Industriel, Feuille mince	VI	35	C-15-22
	Commis, Matières Premières	VI	35	C-15-23
	Commis, Commandes de travail - Transformation	VI	35	C-15-24
	Commis, Commandes de travail - Industrielle et Feuille mince	VI	35	C-15-25
	Commis aux expéditions	VI	35	C-15-26
	Commis, Reproduction des documents	III	35	C-15-27

.../

Liste des départements et des occupations par groupe - Annexe "B"

DEPARTEMENT	OCCUPATION	GROUPE	HEURES/ SEMAINE	CODE
Comptabilité	Messager	I	35	A-14-11
	Commis-Facturation	II	35	A-12-03
	Commis, Service de bureau, Bibliothèque	II	35	A-14-13
	Commis, Service de l'Informatique	II	35	A-14-12
	Commis, Factures des fournisseurs	II	35	A-12-06
	Opérateur de machine comptable	III	35	A-12-12
	Commis, Codification des factures	III	35	A-12-07
	Commis vérif., Facture des fournisseurs	III	35	A-12-05
	Commis, Rapport de temps	III	35	A-13-14
	Commis aux immobilisations	IV	35	A-12-04
	Commis, comptabilité des magasins	IV	35	A-12-33
	Commis, comptabilité des dépenses	IV	35	A-13-08
	Commis "B", Prix de revient	IV	35	A-13-05
	Commis, comptes recevables	V	35	A-12-08
	Commis, comptes payables	V	35	A-12-09
	Commis "A", Prix de revient	V	35	A-13-03
	Commis de comptabilité "AA"	VI	35	A-16-11
	Commis, Estimations	VI	35	A-30-22
	Commis, comptabilité générale	VII	35	A-12-10
	Commis, Analyste des coûts	VII	35	A-13-18
	Commis senior, magasins	VII	35	A-12-32

.../

Liste des département et des occupations par groupe - Annexe "B"

DEPARTEMENT	OCCUPATION	GROUPE	HEURES/ SEMAINE	CODE
Informatique	Opérateur de perforatrice	II	35	A-13-24
	Opérateur de perforatrice-vérificateur	III	35	A-13-26
	Programmeur "B"	V	35	A-13-25
	Opérateur "B"	V	35	A-13-22
	Opérateur "A"	VII	35	A-13-21
	Programmeur "A"	VII	35	A-13-20
Expédition & Trafic	Commis "B"-Facturation	III	37-1/2	C-20-15
	Vérificateur-Expédition	IV	37-1/2	C-20-16
	Commis "A"-Facturation	V	37-1/2	C-20-14
	Commis-Calcul des taux	VI	37-1/2	C-20-13
Secrétariat	Dactylo "B"	I	35	A-60-04
	Dactylo "A"	II	35	A-60-03
	Secrétaire du gérant de l'Expédition	III	35	C-20-02
	Secrétaire-Comptabilité générale	III	35	A-12-02
	Secrétaire-Surveillant des achats	III	35	A-40-05
	Secrétaire-Service des bureaux	III	35	A-14-14
	Secrétaire des gérants de production	IV	35	C-12-13

ANNEXE "C"

TABLEAU D'ASSURANCE

Classes Gains hebdomadaires de base	Primes Pers.	 avec Dép.	Assurance-vie	Ass.perte accidentelle de la vie ou de membre*	Assurance-vie des charges de famille	Prestations hebdomadaires d'invalidité	Assurance invalidité de longue durée
de $250. à $299.99	1.40	1.60	$27,500.	$27,500.	Conjoint: $3,000. Enfants: $1,500.chacun	66-2/3% des gains hebdomadaires Formule: 1-1-7-15	60% des gains mensuels de base. Prestations mensuelles: maximum: $1,500.
de $300. à $349.99	1.60	1.80	$32.500.	$32,500.			
de $350. à $399.99	1.80	2.00	$37,500.	$37,500.			
de $400. à $499.99	2.00	2.20	$42,500.	$40,000.			
de $500. et +	2.20	2.40	$47,500.	$40,000.			

Le régime prévoit en plus la couverture en "assurance-santé supplémentaire" pour le salarié et ses charges de famille. Ainsi, il est prévu remboursement à 80% des médicaments prescrits, remboursement pour couvrir l'hospitalisation jusqu'à concurrence de la chambre semi-privée, etc. Le salarié et ses charges de famille sont assurés en cas d'hospitalisation à l'extérieur du pays. Il n'y a pas de franchise à assumer.

Au 65e anniversaire de naissance ou à la retraite, selon ce qui survient en premier, il y aura extinction des couvertures en assurance-perte accidentelle de vie ou de membre et en assurance-invalidité. L'assurance-vie est alors réduite de 50% et l'assurance-santé supplémentaire peut être maintenue.

* Votre assurance-perte accidentelle de la vie est payable en sus du montant de l'assurance-vie.

Ce tableau ne doit être considéré que comme un résumé et le tout est sujet aux conditions des polices détenues par la Compagnie. Les bénéfices sont plus explicitement détaillés dans un livret remis à tous les salariés. Les modifications entrent en vigueur le premier du mois suivant la signature de la Convention Collective.

HORAIRE REGULIER DES EQUIPES (5 en 7)

ANNEXE "D-1"

	DIMANCHE	LUNDI	MARDI	MERCREDI	JEUDI	VENDREDI	SAMEDI
PREMIERE SEMAINE							
Salarié A	Congé	Congé	4-12	4-12	4-12	4-12	4-12
Salarié B	4-12	4-12	Congé	8-4	8-4	8-4	8-4 *
Salarié C	8-4	8-4	8-4	Congé	Congé	12-8	12-8
Salarié D	12-8	12-8	12-8	12-8	12-8	Congé	Congé
DEUXIEME SEMAINE							
Salarié A	4-12	4-12	Congé	8-4	8-4	8-4	8-4 *
Salarié B	8-4	8-4	8-4	Congé	Congé	12-8	12-8
Salarié C	12-8	12-8	12-8	12-8	12-8	Congé	Congé
Salarié D	Congé	Congé	4-12	4-12	4-12	4-12	4-12
TROISIEME SEMAINE							
Salarié A	8-4	8-4	8-4	Congé	Congé	12-8	12-8
Salarié B	12-8	12-8	12-8	12-8	12-8	Congé	Congé
Salarié C	Congé	Congé	4-12	4-12	4-12	4-12	4-12
Salarié D	4-12	4-12	Congé	8-4	8-4	8-4	8-4 *
QUATRIEME SEMAINE							
Salarié A	12-8	12-8	12-8	12-8	12-8	Congé	Congé
Salarié B	Congé	Congé	4-12	4-12	4-12	4-12	4-12
Salarié C	4-12	4-12	Congé	8-4	8-4	8-4	8-4 *
Salarié D	8-4	8-4	8-4	Congé	Congé	12-8	12-8

L'astérisque indique que le salarié est payé au taux majoré de 50% lorsqu'il est requis de travailler cette sixième (6) journée au cours de la semaine.

Tout travail effectué le dimanche l'est au taux majoré de 100%.

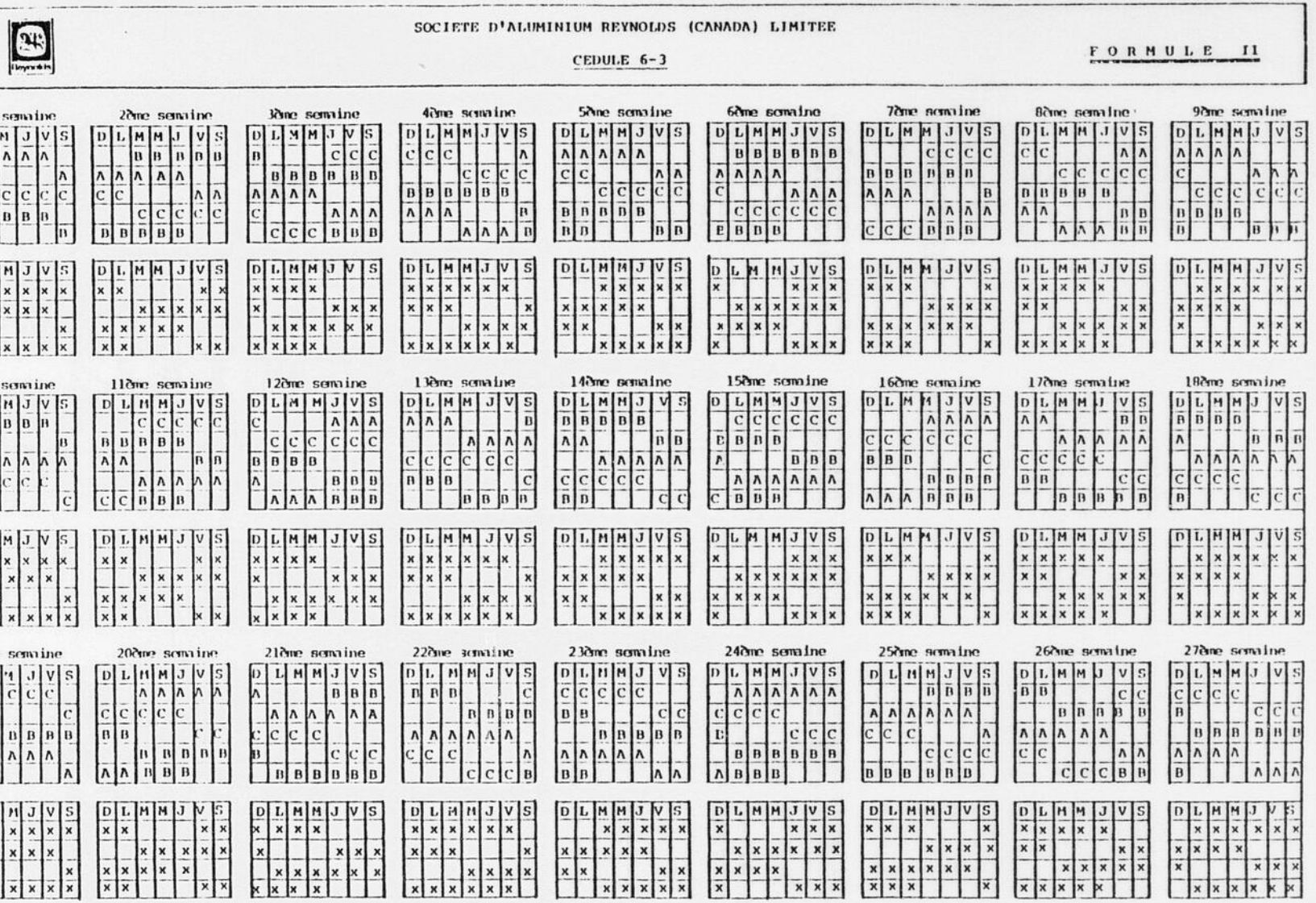
ANNEXE "D-2"

EQUIPES
- 16h - 24h
- 08h - 16h
- 00h - 08h
- 08h - 17h

SOCIETE D'ALUMINIUM REYNOLDS (CANADA) LIMITEE

CEDULE 6-3

FORMULE II



NOTES: Groupe I - en rotation Groupe II - de jour (08-17)

Septembre 1981 - G.L.

Tout travail cédulé et exécuté le dimanche l'est au taux majoré de 50%.

ENTENTE INTERVENUE

entre

LA SOCIETE D'ALUMINIUM REYNOLDS
(CANADA) LIMITEE

et

LE SYNDICAT DES EMPLOYES
DE BUREAU DE REYNOLDS

RETROACTIVITE

Les parties à la Convention Collective intervenue le 29 juin 1984 ont convenu de ce qui suit:

a) La Convention Collective entre en vigueur le lendemain de sa signature sauf dans le cas de dispositions particulières dont la date d'entrée en vigueur est spécifiquement prévue.

b) Dans les trois (3) semaines suivant la signature de la Convention, les salariés recevront un chèque représentant un montant de 5% des gains qu'ils ont accumulés entre le 1er avril 1984 et le 1er samedi inclusivement suivant la date de signature de la Convention Collective.

FAIT A Cap-de-la-Madeleine, ce 29e jour de juin, mil neuf cent quatre-vingt-quatre (1984).

LE SYNDICAT
DES EMPLOYES DE
BUREAU DE REYNOLDS

LA SOCIETE
D'ALUMINIUM REYNOLDS
(CANADA) LIMITEE

ENTENTE INTERVENUE

entre

LA SOCIETE D'ALUMINIUM REYNOLDS
(CANADA) LIMITEE

et

LE SYNDICAT DES EMPLOYES
DE BUREAU DE REYNOLDS

Salariés de 37-1/2 heures à 35 heures/semaine

Les parties à la convention collective intervenue le 29 juin 1984 ont convenu ce qui suit:

Les salariés dont l'horaire de travail passe de 37-1/2 heures à 35 heures au moment de l'entrée en vigueur de la présente convention collective ne reçoivent pas, pour la durée de cette convention, les augmentations prévues à la clause 11.05 de cette convention, mais plutôt les augmentations suivantes:

(a) Trois pour cent (3%) à compter du premier (1er) dimanche suivant la signature de la présente convention collective.

(b) Quatre pour cent (4%) à compter du 28 avril 1985.

(c) A compter du 27 avril 1986, leur taux hebdomadaire de salaire est celui prévu à l'Annexe "A-1" de la présente convention collective.

Le taux hebdomadaire des salariés dits à "cercle rouge" dont l'horaire hebdomadaire de travail passe de 37-1/2 heures à 35 heures en vertu des dispositions de l'Annexe "B" de cette convention est augmenté de la façon décrite ci-dessus en appliquant toutefois les dispositions de la clause 11.06 de cette convention.

FAIT à Cap-de-la-Madeleine, ce.....29..e jour du mois de .....
..juin.... mil neuf cent quatre-vingt-quatre (1984).

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE BUREAU DE REYNOLDS

LA SOCIETE D'ALUMINIUM REYNOLDS (CANADA) LIMITEE

ENTENTE INTERVENUE

entre

LA SOCIETE D'ALUMINIUM REYNOLDS
(CANADA) LIMITEE

et

LE SYNDICAT DES EMPLOYES
DE BUREAU DE REYNOLDS

Contrôle de l'absentéisme

C'est la ferme intention des parties de voir à prendre les moyens nécessaires pour que le problème d'absentéisme relié notamment à des périodes d'absence de très courte durée dont il a été fait état durant les négociations, se résorbe.

Le Comité patronal-ouvrier analyse à des périodes régulières les données statistiques sur ce sujet et suggère des méthodes précises de contrôle.

FAIT à Cap-de-la-Madeleine, ce.....29.....e jour du mois de ...juin..... mil neuf cent quatre-vingt-quatre (1984).

LE SYNDICAT DES EMPLOYES
DE BUREAU DE REYNOLDS

LA SOCIETE D'ALUMINIUM REYNOLDS
(CANADA) LIMITEE

ENTENTE INTERVENUE

entre

LA SOCIETE D'ALUMINIUM REYNOLDS
(CANADA) LIMITEE

et

LE SYNDICAT DES EMPLOYES
DE BUREAU DE REYNOLDS

Dessinateurs

Les parties à la Convention Collective intervenue le 29 juin 1984 ont convenu ce qui suit:

Compte tenu de l'absence ou du peu de projets présentement en cours, les parties ont convenu, jusqu'à nouvel ordre, de mettre en veilleuse la fonction de Dessinateur "A", groupe VIII, telle qu'elle apparaît à la Convention Collective depuis le 18 mai 1982 et d'y substituer la fonction de Dessinateur "A", groupe VII, telle qu'elle existait avant cette même date.

FAIT à Cap-de-la-Madeleine, ce 29e jour du mois de juin mil neuf cent quatre-vingt-quatre (1984).

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE BUREAU DE REYNOLDS	LA SOCIETE D'ALUMINIUM REYNOLDS (CANADA) LIMITEE

ENTENTE INTERVENUE

entre

LA SOCIETE D'ALUMINIUM REYNOLDS
(CANADA) LIMITEE

et

LE SYNDICAT DES EMPLOYES
DE BUREAU DE REYNOLDS

Les parties à la Convention Collective intervenue le 29 juin 1984 ont convenu de ce qui suit:

Dans le département d'Expédition et Trafic, la période de repas est cédulée de façon à assurer le travail au poste de Vérificateur-expédition pendant cette période.

La période de repas des salariés ne doit toutefois pas débuter avant 11h00 ou après 12h00.

FAIT A Cap-de-la-Madeleine, ce 29e jour de juin, mil neuf cent quatre-vingt-quatre (1984).

LE SYNDICAT
DES EMPLOYES
BUREAU DE REYNOLDS

LA SOCIETE
D'ALUMINIUM REYNOLDS
(CANADA) LIMITEE

LETTRE D'ENTENTE

entre

LA SOCIETE D'ALUMINIUM REYNOLDS
(CANADA) LIMITEE

et

LE SYNDICAT DES EMPLOYES
DE BUREAU DE REYNOLDS

Evaluation des tâches: Département de Service des Ventes/ Planification

Malgré l'évaluation des tâches faite par la Compagnie pour tout le département de Service des Ventes/Planification, les parties conviennent de maintenir, pour la durée de la présente Convention Collective, les groupes indiqués à l'Annexe "B" de cette Convention.

Cependant, une fois que le processus d'informatisation du département sera complété, la Compagnie procèdera à de nouvelles descriptions des tâches selon le mécanisme prévu à l'article 14 de la Convention Collective.

FAIT A Cap-de-la-Madeleine, ce 29e jour de juin, mil neuf cent quatre-vingt-quatre (1984).

LE SYNDICAT
DES EMPLOYES DE
BUREAU DE REYNOLDS

LA SOCIETE
D'ALUMINIUM REYNOLDS
(CANADA) LIMITEE

ENTENTE INTERVENUE

entre
LA SOCIETE D'ALUMINIUM REYNOLDS
(CANADA) LIMITEE

et
LE SYNDICAT DES EMPLOYES
DE BUREAU DE REYNOLDS

Jean-Pierre Vallée

Les parties à la Convention Collective intervenue le 29 juin 1984 ont convenu de ce qui suit:

Monsieur Jean-Pierre Vallée est considéré comme n'ayant jamais répondu à l'affichage d'un poste au département de Métallurgie et donc, par le fait même, est réputé comme n'ayant jamais perdu son ancienneté départementale dans le département de Chimie.

Il a exercé son droit de déplacer dans le département Service des Ventes/Planification au poste de Commis de planification "C" et continue de cumuler de l'ancienneté départementale dans le département de Chimie. Il possède cependant une classification de groupe VI (red circle) pour les fins de l'exercice de ses droits de déplacer.

FAIT A Cap-de-la-Madeleine, ce 29e jour de juin, mil neuf cent quatre-vingt-quatre (1984).

LE SYNDICAT
DES EMPLOYES DE
BUREAU DE REYNOLDS

LA SOCIETE
D'ALUMINIUM REYNOLDS
(CANADA) LIMITEE

ENTENTE INTERVENUE

entre

LA SOCIETE D'ALUMINIUM REYNOLDS
(CANADA) LIMITEE

et

LE SYNDICAT DES EMPLOYES
DE BUREAU DE REYNOLDS

Les parties à la Convention Collective intervenue le 29 juin 1984 ont convenu de ce qui suit:

Nonobstant les dispositions de la Convention Collective, monsieur Réjean Sigmen est rémunéré selon le taux de base hebdomadaire de salaire du Commis de planification "A", 35 heures/semaine au lieu de son taux régulier, pour les heures travaillées en remplacement ou comme aide de monsieur Pierre Michaud dans sa tâche de Commis de planification "A" et cela, chaque fois qu'il consacre une demi journée complète à ce travail.

FAIT A Cap-de-la-Madeleine, ce 29e jour de juin mil neuf cent quatre-vingt-quatre (1984).

LE SYNDICAT
DES EMPLOYES DE
BUREAU DE REYNOLDS

LA SOCIETE
D'ALUMINIUM REYNOLDS
(CANADA) LIMITEE

ENTENTE INTERVENUE

entre

LA SOCIETE D'ALUMINIUM REYNOLDS
(CANADA) LIMITEE

et

LE SYNDICAT DES EMPLOYES
DU BUREAU DE REYNOLDS

Dépôt direct

Les parties à la Convention Collective intervenue le 29 juin 1984 ont convenu de ce qui suit:

Pas plus tard que douze (12) mois après l'entrée en vigueur de la présente Convention Collective, la Compagnie implantera un système de dépôt direct de la paie dans le compte de chacun des salariés, dans l'institution bancaire de son choix. Dans ce cas, l'argent sera disponible pour retrait pas plus tard que le jeudi.

Les salariés pourront toutefois choisir de ne pas adhérer au système de dépôt direct. Dans leur cas, dans la mesure où les chèques parviennent à la Compagnie en temps, ils sont remis le jeudi.

FAIT A Cap-de-la-Madeleine, ce 29e jour de juin mil neuf cent quatre-vingt-quatre (1984).

LE SYNDICAT
DES EMPLOYES DU
BUREAU DE REYNOLDS

LA SOCIETE
D'ALUMINIUM REYNOLDS
(CANADA) LIMITEE

ENTENTE INTERVENUE

entre

LA SOCIETE D'ALUMINIUM REYNOLDS
(CANADA) LIMITEE

et

LE SYNDICAT DES EMPLOYES
DE BUREAU DE REYNOLDS

Examens médicaux

Les parties à la Convention Collective intervenue le 29 juin 1984 ont convenu ce qui suit:

Pour la durée de la présente Convention Collective, la Compagnie s'engage à maintenir en vigueur un programme d'examens médicaux préventifs à l'intention des salariés.

La Compagnie défraye le coût des examens et des tests médicaux qui sont offerts aux salariés selon la fréquence suivante:

- aux salariés âgés de 35 ans à 45 ans: une fois aux 3 ans

- aux salariés âgés de 45 ans et plus: une fois aux 2 ans

De plus, le salarié ne subit aucune perte de salaire pour le temps consacré à ces examens et ces tests passés à l'intérieur de ses heures normales de travail.

FAIT à Cap-de-la-Madeleine, ce 29e jour de juin mil neuf cent quatre-vingt-quatre (1984).

LE SYNDICAT
DES EMPLOYES DE
BUREAU DE REYNOLDS

LA SOCIETE
D'ALUMINIUM REYNOLDS
(CANADA) LIMITEE

Lyon Martin C.R.I.

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

DÉPÔT

16881

Dépôt N°: 84 09 152

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

[X] Certificat accordé [ ] Dépôt refusé

Objet	[ ] 1ière convention [ ] Renouvellement [X] Entente [ ] Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 1687-07
Date	Signature: 84-08-06 / Réception: 84-08-15	Durée: Du / Au	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
[ ] Déposant Syndicat des employés de bureau de Reynolds 141, rue Beauchemin Cap-de-la-Madeleine, Qc G8T 7L4	[X] Déposant Société d'Aluminium Reynolds (Canada) Ltée 1420 ouest, rue Sherbrooke Montréal, Qc H3G 1K9 Att: M. Alain Chassé
[ ] Déposant, si autre que les parties	Région: 04-03 Activité: 2960 (5) Affiliation: CSN (1)

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

Remarques

Entente prévoyant un régime de prestations supplémentaires de chômage (P.S.C.EE) de maternité.

Pour le commissaire général du travail

Signature: [signature] Date: 84-09-18

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

003 (113)

RECHERCHE

ENTENTE INTERVENUE

entre

LA SOCIETE D'ALUMINIUM REYNOLDS
(CANADA) LIMITEE

et

LE SYNDICAT DES EMPLOYES
DE BUREAU DE REYNOLDS (C.S.D.)

Régime de prestations supplémentaires de chômage (P.S.C.) de maternité

Les parties à la convention collective intervenue le 29 juin 1984 ont convenu de ce qui suit:

a) de remplacer le texte de la clause 21.02 a) par le texte suivant:

"Toute salariée enceinte qui a complété sa période de probation a droit à un congé de maternité sans solde d'un maximum de vingt (20) semaines à la condition de produire un certificat médical attestant la grossesse et la date probable de l'accouchement. Ce congé peut être prolongé si son état ou celui de son enfant le nécessite et pourvu qu'elle produise un certificat médical l'attestant.

Si la salariée justifie de trois (3) ans d'ancienneté ou plus, la Compagnie lui verse, au cours de la période de vingt (20) semaines mentionnée au paragraphe précédent, pour un maximum de quinze (15) semaines, la différence entre quatre-vingt-quinze pourcent (95%) de son salaire hebdomadaire régulier et la prestation d'assurance-chômage et de toute autre rémunération qu'elle pourrait recevoir."

b) de remplacer le texte de la clause 21.02 g) par le texte suivant:

"La rémunération du congé prévu à la présente clause fait l'objet d'un régime de prestations supplémentaires de chômage (P.S.C.) de maternité approuvé par Emploi et Immigration Canada."

FAIT ET SIGNE à Cap-de-la-Madeleine, ce...6.....e jour de .août... mil neuf cent quatre-vingt-quatre (1984)

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE
DE BUREAU DE REYNOLDS (C.S.D.)

Cyrille Lavasseur
Claude Beaudoin

LA SOCIETE D'ALUMINIUM REYNOLDS
(CANADA) LIMITEE

Jean-Luc Lagacé
R. Lagacé

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire général du travail

DÉPÔT 16881

Dépôt N°: 8 4 0 1 2 2 6

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

[X] Certificat accordé [ ] Dépôt refusé

Objet	[ ] 1ière convention [ ] Renouvellement [X] Entente [ ] Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 1687-07
Date	Signature: 83-12-07 / Réception: 83-12-16	Durée: Du / Au	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
[ ] Déposant Syndicat des employés de Bureau de Reynolds 983, Royale Trois-Rivières, Qc	[X] Déposant Société d'Aluminium Reynolds (Canada) Limitée 290, rue St-Laurent Cap-de-la-Madeleine, Qc G8T 7W9 Att: M. Jean-Luc Gagnon

Unité de négociation

OBJET: Cas de M. Réjean Sigmen

Région	Activité	Affiliation
01-01	2960-05	10

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
Suzanne Jenkins	84-01-27

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

003 (011) RECHERCHE

ENTENTE INTERVENUE

entre

LA SOCIETE D'ALUMINIUM REYNOLDS
(CANADA) LIMITEE

et

LE SYNDICAT DES EMPLOYES
DE BUREAU DE REYNOLDS

Les parties conviennent par les présentes, nonobstant les dispositions de la convention collective, que monsieur Réjean Sigmen sera rémunéré selon le taux de base hebdomadaire de salaire du Commis de planification "A", 37.5 heures/semaine au lieu de son taux régulier, pour les heures travaillées en remplacement ou comme aide de monsieur Pierre Michaud dans sa tâche de Commis de planification "A" et cela, chaque fois qu'il consacrera une demie journée complète à ce travail.

De plus, considérant que la tâche à laquelle est classifié monsieur Sigmen est présentement en processus de réévaluation, s'il advenait que cette tâche soit réévaluée à un groupe supérieur à un groupe III, les parties conviennent que, dans ce cas, la rétroactivité ne s'appliquerait qu'à partir du 15 août 1983 sur les heures travaillées et payées au taux de groupe III.

FAIT au Cap-de-la-Madeleine, ce 7e jour de décembre, mil neuf cent quatre-vingt-trois (1983).

LE SYNDICAT
DES EMPLOYES DE
BUREAU DE REYNOLDS

LA SOCIETE
D'ALUMINIUM REYNOLDS
(CANADA) LIMITEE

ENTENTE INTERVENUE

entre

LA SOCIETE D'ALUMINIUM REYNOLDS
(CANADA) LIMITEE

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire général du travail

DÉPÔT 16881

Dépôt N°: 8 3 0 9 0 7 4

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

[X] Certificat accordé [ ] Dépôt refusé

Objet	[ ] 1ière convention [ ] Renouvellement [X] Entente [ ] Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 1687-07
Date	Signature: 83-08-15 / Réception: 83-08-17	Durée: Du / Au	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
[ ] Déposant Syndicat des employés de Bureau de Reynolds 141, rue Beauchemin Cap-de-la-Madeleine, Qc G8T 7L4	[X] Déposant Société d'Aluminium Reynolds (Canada) Limitée 290, rue St-Laurent Cap-de-la-Madeleine, Qc G8T 7W9 Att: M. Jean-Luc Gagnon

Unité de négociation

OBJET: Fonction de dessinateur "A", groupe VIII

Région	Activité	Affiliation
01-01	2960-5	10

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: Thérèse Demers. Date: 83-09-12

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

003 (011)

RECHERCHE

ENTENTE INTERVENUE

entre

'83 AOU 17 13 25

LA SOCIETE D'ALUMINIUM REYNOLDS
(CANADA) LIMITEE

et

LE SYNDICAT DES EMPLOYES
DE BUREAU DE REYNOLDS

Compte tenu de l'absence ou du peu de projets présentement en cours, les parties ont convenu, jusqu'à nouvel ordre, de mettre en veilleuse la fonction de Dessinateur "A", groupe VIII, telle qu'elle apparaît à la convention collective depuis le 18 mai 1982 et d'y substituer la fonction de Dessinateur "A", groupe VII, tel qu'elle existait avant cette même date. Cette entente est rétroactive au 1er août 1983.

Cette entente peut être abrogée dans les deux (2) semaines suivant avis par une partie ou l'autre.

FAIT au Cap-de-la-Madeleine, ce 15e jour de août mil neuf cent quatre-vingt-trois (1983).

LE SYNDICAT
DES EMPLOYES DE
BUREAU DE REYNOLDS

Yves Rousseau

LA SOCIETE
D'ALUMINIUM REYNOLDS
(CANADA) LIMITEE

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire général du travail

DÉPÔT 16881 Dépôt N°: 8 3 0 7 0 2 7

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

[X] Certificat accordé [ ] Dépôt refusé

Objet	[ ] 1ière convention [ ] Renouvellement [X] Entente [ ] Autres			**Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances**	Q 1687-07
Date	Signature: 83-04-15	Réception: 83-04-26	**Durée** Du:	Au:	**Nombre de salariés régis par la convention collective**

Association	Employeur
[ ] Déposant **Syndicat des employés de Bureau de Reynolds** **141, rue Beauchemin** **Cap-de-la-Madeleine, Qc** **G8T 7L4**	[X] Déposant **Société d'Aluminium Reynolds (Canada) Limitée** **290, rue St-Laurent** **Cap-de-la-Madeleine, Qc** **G9T 7W9** **Att: M. Jean-Luc Gagnon**

Unité de négociation

OBJET: Fusionner les départements de planification et de tableau central en un seul département.

Région	**Activité**	**Affiliation**
04-03	2960-5	10

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: Claire Dennis Date: 83-07-05

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

003 (011)

RECHERCHE

ENTENTE INTERVENUE

entre

'83 AVR 26 13 26

LA SOCIETE D'ALUMINIUM REYNOLDS
(CANADA) LIMITEE

et

LE SYNDICAT DES EMPLOYES
DE BUREAU DE REYNOLDS

Les parties signataires de la convention collective intervenue le 25 juin 1981 ont convenu de fusionner les départements de planification et de tableau central en un seul département qui sera connu sous le nom de Département de service des ventes et de planification de la production.

L'Annexe "B" de la convention collective sera modifié selon la feuille ci-jointe (p.j. 1).

La liste d'ancienneté départementale de ce nouveau département sera tel que la feuille ci-attachée (p.j. 2).

Fait au Cap-de-la-Madeleine, ce 15e jour de avril mil neuf cent quatre-vingt-trois.

LE SYNDICAT
DES EMPLOYES DE
BUREAU DE REYNOLDS

Cindie Lessard
Claude Lamarche

LA SOCIETE
D'ALUMINIUM REYNOLDS
(CANADA) LIMITEE

Jacky Lagacé
Réjean Lamarche

ANNEXE "B"

LISTE DES DEPARTEMENTS ET DES
OCCUPATIONS PAR GROUPE

DEPARTEMENT	OCCUPATION	GROUPE	HEURES/ SEMAINE	CODE
Service des Ventes et planification de la production	Commis de planification "C"	III	37½	C-15-15
	Commis de planification "B"	V	37½	C-15-12
	Commis de planification "A"	VI	37½	C-15-14
	Commis-Tableau central	VI	37½	C-14-71 C-14-72 C-14-73

DEPARTEMENT: Service des ventes et planification de la production

NO. MAT.	NOM	ANCIENNETE DEPARTEMENTALE
0730	DUBOIS, Robert	01-10-56
2270	ST-PIERRE, Jean-Guy	08-10-56
0600	DALLAIRE, Gaston	02-12-63
2153	ROBERT, Rosaire	19-10-64
0740	DUBUC, Marcel	08-01-67
2068	PLOURDE, Normand	13-10-69
2333	SPENARD, Jean-Pierre	08-09-70
0815	DUPUIS, Jean-Jacques	20-09-71
1776	MICHAUD, Pierre	13-04-72
1075	GUITE, Fernand	17-04-72
1544	LEVASSEUR, André	15-05-72
0323	BROUSSEAU, René	08-11-72
0975	GAUTHIER, Réjean	12-02-73
2316	SIGMEN, Réjean	12-04-74
1454	LAUNIER, Pierre	17-09-75
1354	LALANDE, Richard	10-01-77
1805	MONGRAIN, Yves	05-02-79

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire général du travail

DÉPÔT 16881 Dépôt N°: 8 4 01 0 0 3

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

☒ Certificat accordé ☐ Dépôt refusé

Objet	☐ 1ière convention ☐ Renouvellement ☒ Entente ☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 1687-07
Date	Signature: 82-11-26 / Réception: 82-12-08	Durée: Du / Au	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
☐ Déposant Syndicat des employés de bureau de Reynolds 141, rue Beauchemin Cap-de-la-Madeleine, Qc G8T 7L4	☒ Déposant Société d'Aluminium Reynolds (Canada) Limitée 290, rue St-Laurent Cap-de-la-Madeleine, Qc G8T 7W9 Att: M. Jean-Luc Gagnon

Unité de négociation

OBJET: Travail partagé

Région	Activité	Affiliation
01-01	2960-05	10

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: Société Reynolds. Date: 84-01-04

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

003 (011)

RECHERCHE

ENTENTE INTERVENUE

entre

LA SOCIETE D'ALUMINIUM REYNOLDS
(CANADA) LIMITEE

et

LE SYNDICAT DES EMPLOYES
DE BUREAU DE REYNOLDS

TRAVAIL PARTAGE

Les parties signataires de la Convention Collective intervenue le 25 juin 1981 ont convenu de ce qui suit:

Nonobstant les dispositions de la convention collective, tous les salariés de l'unité de négociation feront partie du programme fédéral de travail partagé à partir du 13 décembre 1982 et verront leurs heures de travail ainsi que leur salaire diminuer selon les modalités du programme, et ce pour toute la durée de celui-ci.

Cette entente n'empêche toutefois pas la Compagnie d'effectuer des mises à pied selon les modalités de la présente convention collective.

Fait au Cap-de-la-Madeleine, ce 26e jour de novembre mil neuf cent quatre-vingt-deux (1982).

LE SYNDICAT
DES EMPLOYES DE
BUREAU DE REYNOLDS

LA SOCIETE
D'ALUMINIUM REYNOLDS
(CANADA) LIMITEE

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire général du travail

DÉPÔT

16881

Dépôt N°: 8 2 0 8 1 3 2

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

[X] Certificat accordé [ ] Dépôt refusé

Objet	[ ] 1ière convention [ ] Renouvellement [X] Entente [ ] Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 1687-07
Date	Signature: 82-05-18 / Réception: 82-07-20	Durée: Du / Au	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
[ ] Déposant	[X] Déposant
Syndicat des employés de bureau de Reynolds 141, rue Beauchemin Cap-de-la-Madeleine P. Québec G8T 7L4	La Société d'Aluminium Reynolds Canada Limitée 290, Saint-Laurent Cap-de-la-Madeleine, Qc G8T 7W9 Att: M. Alain Chassé

Unité de négociation

OBJET: Reclassification de M. Jules Boisvert

Région	Activité	Affiliation
04-03	2960-5	(10) AUTRE

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: Thérèse Demers. Date: 82-08-17

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

003 (011)

RECHERCHE

LETTRE D'ENTENTE

entre

LA SOCIETE D'ALUMINIUM REYNOLDS
(CANADA) LIMITEE

et

LE SYNDICAT DES EMPLOYES
DE BUREAU DE REYNOLDS



Objet: Monsieur Jules Boisvert

Considérant que le travail exécuté par monsieur Jules Boisvert n'est plus conforme à la tâche de "Vérificateur-expéditeur", groupe VI;

Considérant que monsieur Jules Boisvert est affecté à des fonctions se rapprochant davantage du contenu de la tâche de "Vérificateur-Expédition", groupe IV:

Les parties à la convention collective intervenue le 25 juin 1981, conviennent, sans préjudice, compte tenu des états de service de monsieur Jules Boisvert et du fait qu'il a manifesté l'intention de prendre une retraite prématurée:

a) que monsieur Jules Boisvert est reclassifié au poste de "Vérificateur-Expédition, groupe IV,

b) que le salaire régulier de monsieur Jules Boisvert sera maintenu au niveau de groupe VI, 37½ heures, pour la durée de la présente convention.

En foi de quoi, les parties ont signé le 18 è. jour ~~d'avril~~ du mai, mil neuf cent quatre-vingt-deux (1982).

LE SYNDICAT
DES EMPLOYES DE
BUREAU DE REYNOLDS

LA SOCIETE
D'ALUMINIUM REYNOLDS
(CANADA) LIMITEE