

NO

22729-02

NOM

*Cie Ingles Ltee*

990.01:2

22729-02



92 AOU -5 16 19

PAR MESSAGEUR

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

LA COMPAGNIE INGLIS LIMITEE

Division Montmagny

(ci-après désignée: la "COMPAGNIE")

ET

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS de

LA COMPAGNIE INGLIS LIMITEE

Division Montmagny (C.S.D.)

(ci-après désigné: le "SYNDICAT")

valable pour la période s'étendant du  
15 mars 1982 au 14 mars 1984 inclusivement

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

LA COMPAGNIE INGLIS LIMITEE  
Division Montmagny  
(ci-après désignée: la "COMPAGNIE")

ET

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS de  
LA COMPAGNIE INGLIS LIMITEE  
Division Montmagny (C.S.D.)  
(ci-après désigné: le "SYNDICAT")

valable pour la période s'étendant du  
15 mars 1982 au 14 mars 1984 inclusivement

SOMMAIRE

<u>Article</u>	<u>Description</u>	<u>Page</u>
1.00	Juridiction	1
2.00	But de la Convention	2
3.00	Bienveillance mutuelle	2
4.00	Grève et contre-grève	3
5.00	Droits de gérance	4
6.00	Sécurité syndicale	6
7.00	Retenue syndicale	7
8.00	Travail par des non-syndiqués	8
9.00	Sous-contrats	9
10.00	Mesures de sécurité, bien-être et hygiène	10
11.00	Absence pour accident de travail	13
12.00	Délégué et technicien syndicaux	14
13.00	Absences syndicales	17
14.00	Autres absences autorisées	19
15.00	Comité des relations ouvrières	20
16.00	Affichage d'avis	22
17.00	Règlement de griefs	23
18.00	Grief collectif	26
19.00	Entente entre les parties	26
20.00	Arbitrage	27

<u>Article</u>	<u>Description</u>	<u>Page</u>
21.00	Sentence arbitrale et frais d'arbitrage	28
22.00	Prolongation des délais	28
23.00	Ancienneté, définition et acquisition	29
24.00	Ancienneté, acquisition et perte	30
25.00	Ancienneté, mouvement de main-d'oeuvre	33
26.00	Ancienneté, position vacante ou nouvelle	36
27.00	Ancienneté, transfert de département	38
28.00	Ancienneté, mise-à-pied	40
29.00	Ancienneté, transfert d'équipe	40
30.00	Ancienneté, embauchage départemental	41
31.00	Ancienneté, occupation nouvelle ou modifiée	41
32.00	Ancienneté, nouveau département	41
33.00	Ancienneté, changements technologiques	42
34.00	Ancienneté, déplacement temporaire à une fonction non couverte	43
35.00	Ancienneté, handicapés physiques	43
36.00	Ancienneté, informations au Syndicat	44
37.00	Ancienneté, listes bi-annuelles	44
38.00	Charge de travail	44
39.00	Techniques de mesure de travail	45
40.00	Jugement d'allure	46
41.00	Maintien des standards existants	47
42.00	Calcul des standards	47

<u>Article</u>	<u>Description</u>	<u>Page</u>
43.00	Mesure des temps	48
44.00	Majorations	49
45.00	Nouveaux standards de production	51
46.00	Identification des études	52
47.00	Procédures pour standards	53
48.00	Avis au Syndicat	54
49.00	Répartition des charges de travail	54
50.00	Standards comparatifs	55
51.00	Opérations non prévues	57
52.00	Changement de standard	58
53.00	Transfert des tâches	59
54.00	Calcul du boni	59
55.00	Manque de pièces et entraînement	60
56.00	Servants	61
57.00	Règlements de griefs	61
58.00	Assurances collectives	64
59.00	Congés, travail durant les	67
60.00	Congés, paiement des	67
61.00	Congés, liste des	68
62.00	Congés, déplacement des	69
63.00	Congés, bénéfiques des	70
64.00	Congés spéciaux	71
65.00	Vacances annuelles, droit aux	72

<u>Article</u>	<u>Description</u>	<u>Page</u>
66.00	Vacances annuelles, obligation	72
67.00	Vacances annuelles, date de prise	72
68.00	Vacances annuelles, semaines additionnelles	73
69.00	Vacances annuelles déplacées	75
70.00	Vacances annuelles, calcul des	76
71.00	Heures de travail, régulières	81
72.00	Garantie de quatre (4) heures	83
73.00	Temps supplémentaire	84
74.00	Salaires et primes	87
75.00	Classification	89
76.00	Paiement des salaires	90
77.00	Evaluation de tâches modifiées ou de nouvelles tâches	91
78.00	Validité	94
79.00	Durée	94
80.00	Convention Collective, continuité	94
81.00	Prise d'inventaire	95

Annexe "A" Taux horaire des salaires

Annexe "B" Liste des départements pour fin d'ancienneté

Annexe "C" Familles d'occupation

Annexe "D" Boni de production

Annexe "E" Vente de liqueur

Annexe "F" Chauffeurs de camions-remorques

Article 1.00 - JURIDICTION

1.01 Cette convention collective, ci-après appelée "Convention", s'applique à tous les salariés "employés d'usine" de Inglis Limitée, usine Montmagny ou travaillant à Montmagny dans des locaux lui appartenant exception faite des:

- Contremaîtres,
- Contremaîtres-adjoints,
- Personnel de bureau,
- Personnel des ventes,
- Personnel du service aux consommateurs et/ou clients,
- Ainsi que des autres occupations automatiquement exclues par la Loi.

1.02 L'Employeur reconnaît que le Syndicat est le seul représentant exclusif autorisé à négocier avec lui au nom des employés visés par cette Convention pour fins de négociations en matière de salaires, heures de travail et autres conditions de travail prévues par cette Convention.

Article 2.00 - BUT DE LA CONVENTION

2.01 Le but visé par la Convention est de promouvoir l'harmonie dans les relations ouvrières, d'assurer d'une part le meilleur rendement au travail et la protection de la propriété et d'établir, d'autre part, des salaires, heures et conditions de travail qui rendent justice à tous.

Article 3.00 - BIENVEILLANCE MUTUELLE

3.01 L'Employeur continuera à traiter ses employés avec considération et le Syndicat continuera à favoriser la discipline à l'usine et à encourager les employés à fournir un travail loyal et honnête.

Article 4.00 - GREVE ET CONTRE-GREVE

4.01 Puisque la présente Convention comporte les modalités pour régler toute réclamation de l'une ou l'autre des parties et des salariés, la Compagnie s'engage pour la durée de la présente Convention, à ne pas décréter de contre-grève (lock-out).

4.02 Le Syndicat et ses membres s'engagent par ailleurs, à ce qu'il n'y ait ni grève, arrêt ou ralentissement de travail sous quelque forme que ce soit ou tout geste et attitude de nature à affecter la bonne marche des opérations de la Compagnie.

Article 5.00 - DROITS DE GERANCE

5.01 Le Syndicat reconnaît que la Compagnie possède le droit d'administrer et en général de gérer son entreprise avec le plus d'efficacité possible, sous réserve cependant des dispositions expresses de cette Convention.

Ce droit comprend sans pourtant y être limité, le pouvoir:

- a) de maintenir l'ordre, la discipline, d'assurer la sécurité et l'efficacité de ses opérations.
- b) d'embaucher, mettre à pied, de promouvoir, de destituer, de congédier, de transférer ou de discipliner.

5.02 Il appartient généralement aux contremaîtres, contremaîtres-adjoints et contremaîtres généraux de constater les infractions et de faire et de signer les rapports disciplinaires.

5.03 Tout rapport pouvant entraîner une mesure disciplinaire ou toute mesure disciplinaire est transmis par le gérant du personnel, ou son adjoint ou le contremaître à l'employé concerné et au Syndicat et ce, dans les dix (10) jours ouvrables de la date à laquelle la Compagnie prend connais-

Article 5.03

sance de l'incident ou de l'évènement provoquant la plainte ou l'imposition de la mesure disciplinaire, à défaut de quoi aucune plainte ou mesure disciplinaire ne pourra être imposée au salarié.

L'employé ainsi convoqué peut, à sa demande, être accompagné d'un officier du Syndicat.

Tel rapport ou telle mesure disciplinaire est automatiquement effacé après douze (12) mois de sa transmission ou de son imposition.

- 5.04 Si la remise de main à main n'est pas possible, tel rapport devra être expédié par poste recommandée à la dernière adresse de l'employé connue de l'Employeur dans le délai prévue à l'article 5.03.
- 5.05 En cas de maladie, d'absence ou de déplacement d'un supérieur immédiat des salariés, l'Employeur fera connaître à ces derniers le nom du remplaçant.
- 5.06 L'imposition d'un rapport ou de mesure disciplinaire peut être soumis à la procédure régulière de règlements des griefs.

Article 6.00 - SECURITE SYNDICALE

6.01 Les employés actuellement assujettis à la Convention doivent être des membres cotisants du Syndicat, et tout nouvel employé à la date de son entrée à l'usine, doit donner et maintenir son adhésion au Syndicat.

6.02 La Compagnie peut congédier un salarié dont l'adhésion est refusée par le Syndicat ou qui en est expulsé, en conformité des dispositions du Code du travail.

Article 7.00 - RETENUE SYNDICALE

7.01 a) La Compagnie retient sur la paie hebdomadaire de chaque salarié, la cotisation syndicale fixée par le Syndicat ou le montant égal à la cotisation syndicale.

La Compagnie remet l'argent ainsi perçu à toutes les semaines, par chèque payable au Syndicat et adressé au trésorier, accompagné d'une liste des salariés indiquant le montant perçu de chacun d'eux.

b) A l'occasion de la première retenue de la cotisation syndicale d'un nouveau membre, la Compagnie retient le montant du droit d'entrée exigé par le Syndicat.

7.02 Prélèvement spécial

En cas de prélèvement spécial, décrété par le Syndicat pour les salariés prévus au paragraphe 7.01 de la présente, l'Employeur fera la perception en même temps que la contribution syndicale. Toutefois, le Syndicat doit fournir copie de la résolution passée à l'Assemblée générale en y indiquant la date, décrétant un tel prélèvement ainsi que les modalités de cette Convention.

Article 8.00 - TRAVAIL PAR DES NON-SYNDIQUES

8.01 Les contremaîtres, les contremaîtres-adjoints ainsi que les inspecteurs non couverts par l'unité de négociation ne devront pas exécuter de travail manuel à la place d'employés qui ont des droits d'ancienneté selon cette Convention, sauf pour fins de formation, d'entraînement, ou suppléer occasionnellement à un manque de personnel pour de courtes durées, ou lorsqu'aucun salarié ne peut exécuter le travail requis.

Cependant, ceci ne veut pas dire que pendant les heures normales de travail, un inspecteur ne peut suppléer à l'occasion soit à un manque de personnel, soit pour une courte durée, soit pour donner occasionnellement un coup de main à un compagnon de travail et ce, dans son département.

Article 9.00 - SOUS-CONTRATS

9.01 La Compagnie utilise ses propres employés pour effectuer le travail régulier de production ou d'entretien. Toutefois, elle peut sous-traiter à d'autres ce travail et, sauf dans les cas où elle ne possède pas les outils ou l'équipement adéquats pour l'exécuter ou dans les cas où ses salariés ne sont pas qualifiés pour accomplir ce travail à un coût équivalent ou inférieur à celui des sous-traitants, telle utilisation n'entraînera pas la mise-à-pied de salariés qui ont de l'ancienneté.

9.02 S'il devient nécessaire pour une question de rentabilité de faire appel à un traitant ou à un sous-traitant, l'Employeur avisera le Syndicat, au moins une (1) semaine à l'avance, de son intention. Dans les trois (3) jours ouvrables qui suivent la réception, par le Syndicat, de cet avis, ce dernier pourra, s'il le désire, rencontrer l'Employeur pour discuter de l'octroi d'un tel contrat.

Article 10.00 - MESURES DE SECURITE, BIEN-ETRE ET HYGIENE

- 10.01
- a) Il incombe à la Compagnie de prendre et d'observer les mesures prévues par les lois de la province et les règlements passés en vertu d'icelles de même que toutes les autres mesures nécessaires et raisonnables pour assurer la sécurité, l'hygiène et le bien-être des salariés.
  - b) Le Syndicat convient de coopérer avec la Compagnie, en encourageant et en accordant son appui à l'application de mesures de sécurité au travail et d'hygiène.
  - c) Les employés sont tenus d'observer les mesures de sécurité édictées.

Et dans le cas de danger d'accidents graves, l'employé doit en aviser immédiatement son supérieur immédiat ou, le cas échéant suivre la procédure établie par la Loi sur la santé et sécurité au travail.

- d) La Compagnie fournit gratuitement aux salariés, entretient et remplace à ses frais, tous les costumes ou équipement sécuritaire dont le comité de sécurité exige le port ou l'usage et en demeure propriétaire.

Article 10.00 - MESURES DE SECURITE, BIEN-ÊTRE ET HYGIENE (suite)

Les salariés doivent en prendre un soin raisonnable.

- 10.02 a) Les costumes et/ou équipements spéciaux requis sont fournis, entretenus et remplacés par l'Employeur et demeurent sa propriété. Parmi ces costumes ou parties de costumes figurent les gants pour polisseurs sur roues, pour polisseurs d'acier sur courroies, pour les peintres, les accrocheurs et décrocheurs au département de la peinture et de l'email, de même que les opérateurs de machine "Ransburg", ainsi que les salopettes fournies aux peintres dans le département de la peinture ou de l'email, aux préposés aux bains, les opérateurs de machine "Ransburg".

La Compagnie fournira des salopettes ou (sarraux) à la demande des salariés suivants: de l'entretien, de l'atelier mécanique, les opérateurs de la dérouleuse-découpeuse, l'opérateur du pont-roulant, le superviseur de presses, les opérateurs de presses, les opérateurs de machine automatique des fils, postes relatifs à la laine minérale.

Article 10.00 - MESURES DE SECURITE, BIEN-ETRE ET HYGIENE (suite)

- b) Il incombe au Comité de Sécurité de déterminer les postes où le port de verres de sécurité est obligatoire.

La Compagnie fournit et remplace gratuitement le support ainsi que les lentilles de sécurité.

Il est de la responsabilité de l'employé de nous fournir les résultats de l'examen nous permettant de faire fabriquer les lentilles ajustées à sa vue.

Les déplacements et les frais de l'examen sont à la charge de l'employé.

10.03

Tout costume ou équipement de sécurité ainsi fourni doit demeurer en tout temps sur les lieux de travail à l'exception des chaussures de sécurité répondant aux normes fixées par le Comité de santé et sécurité pour lesquelles l'Employeur remboursera à l'employé le montant de \$20.00 la première année de la convention collective et de \$25.00 la seconde.

L'employé pour avoir droit à un tel remboursement devra fournir une preuve d'achat et ce à raison maximum d'une fois par année, celle-ci étant calculée relativement à la date d'achat.

Article 11.00 - ABSENCE POUR ACCIDENT DE TRAVAIL

11.01 Un salarié victime d'un accident de travail le rendant inapte à poursuivre son travail recevra, le jour de l'accident, une permission d'absence d'un maximum de quatre (4) heures sans perte de salaire horaire régulier pour lui permettre de recevoir les soins médicaux nécessités par son état et la Compagnie assurera si nécessaire son transport à l'hôpital ou à une clinique.

Cependant, si l'absence devient compensée par la Commission de santé et sécurité au travail parce qu'elle doit se prolonger pour plus d'une journée, le salaire horaire ainsi perdu la journée de l'accident lui sera versé jusqu'à concurrence de huit (8) heures.

Article 12.00 - DELEGUE ET TECHNICIEN SYNDICAUX

12.01 L'Employeur reconnaît au Syndicat le droit de désigner un délégué comme représentant officiel pour tous les employés travaillant sur l'équipe du soir.

Ce délégué ne pourra quitter son poste de travail sauf dans les cas d'urgence et il devra alors aviser son contremaître au préalable en lui donnant les motifs justifiant tel déplacement.

Il devra réintégrer son poste de travail dès que la situation qui a exigé son déplacement ne revêtira plus les caractères d'urgence qui l'ont justifié.

12.02 L'Employeur consent à ce qu'un maximum de deux (2) techniciens, représentant le Syndicat s'absentent de l'usine une (1) fois par année, (de convention collective) pour un maximum de trois (3) semaines pour suivre des cours en études de temps.

Lors de ces absences, leur salaire régulier et leur boni seront versés par la Compagnie tout comme s'ils étaient demeurés au travail.

Article 12.00 - DELEGUE ET TECHNICIEN SYNDICAUX (suite)

Pour l'employé qui travaille sur des standards individuels sa moyenne de boni pour les quatre (4) dernières semaines servira de base de calcul.

Or, nonobstant ce qui précède, l'Employeur consent, si une deuxième fois dans l'année (convention collective) un seul représentant s'absente de l'usine pour suivre des cours en étude de temps, à lui rembourser son salaire régulier et son boni tout comme s'il était demeuré au travail, pour un maximum de trois (3) semaines.

Pour l'employé qui travaille sur des standards individuels sa moyenne de boni pour les quatre (4) dernières semaines servira de base de calcul.

12.03 Après avoir reçu l'approbation de l'Employeur, lequel ne pourra refuser sans raison valable, un technicien en études de temps représentant le Syndicat peut être libéré de son travail, pour travailler sur les standards de production, et ce, pour le temps nécessaire.

Celui-ci recevra son salaire régulier et son boni lui sera versé tout comme s'il était demeuré au travail.

Article 12.00 - DELEGUE ET TECHNICIEN SYNDICAUX (suite)

12.03

Pour l'employé qui travaille sur des standards individuels sa moyenne de boni pour les quatre (4) dernières semaines servira de base de calcul.

12.04

Durant sa libération le technicien représentant le Syndicat sera sous la responsabilité du responsable du département des études de temps.

12.05

L'Employeur consent à ce que les membres du Syndicat, convoqués par le Gérant du Personnel soient, s'ils le désirent, accompagnés par un officier du Syndicat.

Article 13.00 - ABSENCES SYNDICALES

13.01 Lorsque les absences syndicales sont nécessitées pour la négociation et l'application de la Convention, à l'exception de la conciliation et de l'arbitrage, l'Employeur paie le salaire régulier et le boni du ou des employés concernés tout comme s'ils étaient demeurés au travail.

Pour l'employé qui travaille sur des standards individuels sa moyenne de boni pour les quatre (4) dernières semaines servira de base de calcul.

Cependant, le nombre maximum des employés payés par la Compagnie ne dépassera pas trois (3).

13.02 Lorsque les absences syndicales sont nécessitées pour d'autres raisons que celles prévues au paragraphe 13.01, le Syndicat en informe à l'avance l'Employeur et celui-ci verse aux employés concernés le montant du salaire qu'ils auraient gagné s'ils avaient été au travail et sur production du compte, le Syndicat rembourse l'Employeur de tels montants. Le Syndicat remboursera également l'Employeur de toutes sommes versées pour le compte des salariés concernés au titre des avantages sociaux lorsque le total des jours d'absence excèdera sept (7) jours ouvrables.

Article 13.00 - ABSENCES SYNDICALES

- 13.03
- a) L'Employeur convient d'accorder un congé sans solde d'une durée maximum d'un (1) an à un (1) salarié à la fois, aux fins de remplir une fonction officielle au sein de la Centrale des Syndicats Démocratiques.
  - b) Le salarié devra donner à l'Employeur un préavis d'au moins un (1) mois précédant son départ et son retour et doit collaborer à l'entraînement de son remplaçant si l'Employeur en voit la nécessité.
  - c) A la fin de son congé sans solde, il réintégrera son ancien poste, à moins que l'Employeur ne lui offre un autre poste comportant un taux de salaire égal.

13.04

Tout salarié désigné par le Syndicat, pas plus de six (6) à la fois, peut s'absenter de l'usine, sans solde, pour accomplir des fonctions syndicales, et ce, pour la durée de telles fonctions.

Ces absences n'excéderont pas trois (3) semaines consécutives. Ces personnes devront, quelques jours à l'avance si possible, en aviser l'Employeur.

Article 14.00 - AUTRES ABSENCES AUTORISEES

- 14.01 En cas de candidature officielle, pour solliciter un mandat soit comme député à un gouvernement quelconque ou sur le plan municipal ou scolaire, un salarié reçoit de l'Employeur, sur demande écrite, un congé sans solde allant jusqu'à trois (3) semaines. Cette demande doit être présentée au moins dix (10) jours ouvrables avant que le congé ne devienne effectif.
- 14.02 Il est convenu qu'une permission d'absence, sans perte d'ancienneté, peut être accordée à un employé élu comme député et cela pour la durée d'un terme.
- 14.03 A la fin de son terme, le salarié peut réintégrer le poste qu'il occupait au moment de son départ ou un poste équivalent qu'il est en mesure de remplir pourvu que l'un ou l'autre soit disponible à défaut de quoi il occupera un poste de journalier.

Article 15.00 - COMITE DES RELATIONS OUVRIERES (suite)

15.01 Il est convenu que le comité des relations ouvrières établi est maintenu pour discuter de tout grief en deuxième (2e) ou en troisième (3e) étape, selon le cas, tel que mentionné à l'article 17.00 et pour discuter de tout problème concernant l'interprétation et l'application de la présente convention.

15.02 Ce comité des relations ouvrières sera composé d'un maximum de trois (3) membres choisis parmi les représentants officiels du Syndicat plus leur agent d'affaires constituant la partie syndicale et d'un maximum de trois (3) membres représentant la Compagnie, constituant la partie patronale.

15.03 Le Comité des relations ouvrières se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties en des temps et lieux à être déterminés par elles, et en autant que possible sur les heures de travail.

Sauf dans les situations d'urgence, la partie qui convoque la réunion du Comité doit, au moins deux (2) jours avant sa tenue, faire tenir à l'autre partie la liste des sujets qu'elle désire discuter.

Article 15.00 - COMITE DES RELATIONS OUVRIERES (suite)

15.04 Si une rencontre a lieu au cours des heures normales de travail, l'employé membre dudit comité et qui y participe, le fait sans perte de salaire régulier et son boni lui sera versé tout comme s'il était demeuré au travail.

Pour l'employé qui travaille sur des standards individuels sa moyenne de boni pour les quatre (4) dernières semaines servira de base de calcul.

15.05 Si à la demande de l'une ou l'autre des parties, il est nécessaire que le technicien syndical assiste à la réunion du Comité, il sera compensé pour ses heures régulières de travail et son boni lui sera versé tout comme s'il était demeuré au travail.

Pour l'employé qui travaille sur des standards individuels sa moyenne de boni pour les quatre (4) dernières semaines servira de base de calcul.

Article 16.00 - AFFICHAGE D'AVIS

16.01 L'Employeur maintient à l'usage du Syndicat, à l'endroit habituel, des tableaux d'affichage destinés à recevoir les avis d'assemblées du Syndicat ou tout autre avis pour fin publicitaire syndicale, à la condition que la publicité ne soit pas dirigée contre l'Employeur, ses officiers, son administration ou ses employés.

Article 17.00 - REGLEMENT DE GRIEFS

17.01 Dans le cas de grief ou différend relatif à l'application ou à l'interprétation de la Convention, la procédure est la suivante:

Avant la soumission officielle d'un grief, et après avoir obtenu la permission de son contremaître, lequel ne peut refuser sans raison valable, le délégué du département travaillant sur l'équipe du soir, quand il s'agit d'un litige mettant en cause un employé travaillant sur l'équipe du soir, ou un officier supérieur du Syndicat dans les autres cas, doit demander au contremaître concerné une rencontre afin de discuter du litige et tenter d'y apporter une solution. En cas d'échec à ce stage, les parties font appel à deux (2) membres du Comité des Relations Ouvrières, soit un représentant de l'Employeur et un représentant du Syndicat, qui doivent se rendre immédiatement sur les lieux afin d'enquêter sur le litige et tenter d'y apporter une solution. Si la mésentente persiste, le grief est soumis de la façon suivante:

Article 17.00 - REGLEMENT DES GRIEFS (suite)

17.02 L'employé seul ou avec le délégué du Syndicat ou le Syndicat soumet le grief par écrit au contremaître dans les dix (10) jours ouvrables suivant la naissance du grief; dans le cas de congédiement ou de suspension, le grief est soumis au Gérant du Personnel et ce, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant l'imposition de la mesure.

17.03 Si dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent le dépôt du grief, le contremaître ou le Gérant du Personnel, selon le cas, n'a pas donné sa décision ou si sa décision n'est pas satisfaisante, le cas est soumis par le délégué du Syndicat au Gérant du Personnel ou à son représentant et ce, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant l'expiration du délai ci-dessus ou la réponse selon le cas.

Dans le cas de suspension ou de congédiement, le grief est soumis directement par le Syndicat et par écrit au Comité des Relations Ouvrières.

17.04 Si, dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent l'expiration du délai ci-dessus, le Gérant du Personnel n'a pas donné sa décision ou si sa décision n'est pas satis-

Article 17.00 - REGLEMENT DES GRIEFS (suite)

Article 17.00

faisante, le cas est soumis par le Syndicat et par écrit, au Comité des Relations Ouvrières et ce, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant l'expiration du délai ci-dessus ou la réponse selon le cas.

17.05

Si, dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la soumission du grief au Comité, le Comité des Relations Ouvrières n'a pas donné sa décision ou si sa décision n'est pas satisfaisante, la partie plaignante pourra soumettre le grief à l'arbitrage.

Article 18.00 - GRIEF COLLECTIF

18.01 Lorsque plusieurs griefs individuels et de même nature sont soulevés, ils peuvent l'être par écrit commun et ils peuvent être traités ensemble afin de simplifier la procédure et éviter des répétitions. La procédure suivie sera la même que pour un grief individuel.

Article 19.00 - ENTENTE ENTRE LES PARTIES

19.01 Tout règlement à intervenir à la suite de grief doit faire l'objet d'une entente écrite entre le Syndicat et la Compagnie. Il est convenu que cette entente lie les parties et les salariés.

Article 20.00 - ARBITRAGE

20.01 La partie qui désire soumettre un grief à l'arbitrage doit en donner avis, par écrit, à l'autre partie dans les quatorze (14) jours ouvrables suivant l'expiration des délais prévus à 17.05.

20.02 Dans les quatorze (14) jours suivant la réception de l'avis précité, les parties tenteront de s'entendre sur le choix d'un arbitre pour entendre le grief et à défaut d'entente, la partie plaignante doit, dans les cinq (5) jours qui suivent l'expiration du délai ci-dessus, requérir le Ministre du Travail d'en désigner un d'office.

20.01 Dans les griefs relatifs à l'allure normale ou à la charge maximum de travail, les parties s'entendent pour référer à la procédure établie à l'article 57.02.

20.03 Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à décider de griefs au sens de la Convention. L'arbitre n'a cependant pas les pouvoirs d'ajouter, de soustraire ou d'amender aucune disposition à cette Convention.

Article 21.00 - SENTENCE ARBITRALE ET FRAIS D'ARBITRAGE

21.01 La décision de l'arbitre est finale et lie les deux (2) parties à cette Convention de même que tout salarié qui y est assujetti.

Elle doit être appliquée dans les quinze (15) jours de la réception. La Compagnie d'une part et le Syndicat d'autre part assument leurs propres frais d'arbitrage. Cependant, les deux (2) parties défraient à part égale les honoraires et dépenses de l'arbitre.

Article 22.00 - PROLONGATION DES DELAIS

22.01 Les délais à la clause de griefs et arbitrage sont de rigueur et peuvent être prolongés par les parties mais tel prolongement doit être constaté par un écrit signé par elles.

Article 23.00 - ANCIENNETE, DEFINITION ET ACQUISITION

23.01 L'ancienneté désigne la durée de services continus chez Inglis Limitée, usine Montmagny.

23.02 Aux fins de ces articles, les définitions suivantes s'appliquent:

- a) Une famille d'occupation: une occupation comprise à chaque paragraphe de l'annexe "C" de la Convention.
- b) Un département: ceci comprend toutes les occupations comprises dans chaque paragraphe de l'annexe "B".

Article 24.00 - ANCIENNETE, ACQUISITION ET PERTE

24.01 a) L'ancienneté s'acquiert après deux (2) mois de calendrier de services continus et compte alors de la date d'embauchage.

b) Avant d'acquérir son ancienneté, le salarié est considéré à l'essai et durant cette période, la Compagnie peut le déplacer, le mettre à pied, le suspendre ou le congédier sans qu'il ne puisse formuler un grief.

24.02 L'ancienneté se perd:

1. Pour abandon volontaire;
2. Pour congédiement pour cause;
3. Dans le cas d'absence pour maladie, accident et de mise à pied pour manque de travail, un salarié conserve et accumule son ancienneté pendant une période égale à son ancienneté jusqu'à un maximum de deux (2) ans. Toutefois, lorsqu'un salarié perd son ancienneté par suite d'une absence causée par une maladie ou un accident et que subséquemment il se rétablit et

Article 24.00 - ANCIENNETE, ACQUISITION ET PERTE (suite)

redevient en état de travailler, il pourra demander à la Compagnie de le placer sur une liste de rappel après quoi il aura un droit prioritaire d'être embauché avant tout nouvel employé.

Si, après une période d'essai de trente (30) jours, il démontre qu'il est vraiment rétabli, alors la Compagnie lui restituera son ancienneté totale comme s'il n'avait pas été absent.

4. Pour défaut d'informer l'Employeur dans les deux (2) jours ouvrables de la connaissance d'un avis de rappel au travail, de son intention de revenir ou de ne pas revenir au travail dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent le rappel, à moins que le rappel ne soit fait pour une période estimée comme devant être moins d'un (1) mois.

Sauf dans le cas d'un salarié qui occupe un emploi au moment de son rappel au travail, un salarié qui indique dans le délai mentionné qu'il ne revient pas au travail, perd son droit de travail jusqu'au prochain rappel et demeure sujet aux dispositions du sous-paragraphe trois (3) qui précède.

Article 24.00 - ANCIENNETE, ACQUISITION ET PERTE (suite)

Dans le cas d'un salarié qui occupe un emploi au moment de son rappel au travail et si la période estimée est moindre qu'un (1) mois, ce salarié peut en tout temps, après une période écoulee d'un (1) mois à compter de son rappel au travail, et si un salarié ayant moins d'ancienneté que lui demeure au travail à sa fonction, appliquer ses droits et reprendre cette fonction après un avis préalable de deux (2) jours ouvrables donné au bureau du personnel.

Cependant, un tel salarié demeure assujetti au sous-paragraphe trois (3) de la présente clause.

Dans le cas d'un rappel au travail supérieur à un (1) mois, un salarié qui indique, dans les délais mentionnés, son intention de ne pas revenir au travail et, ou le salarié qui refuse de se présenter au travail dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent le rappel, perd tous ses droits d'ancienneté.

Article 25.00 - ANCIENNETE, MOUVEMENT DE MAIN-D'OEUVRE

25.01 Dans le cas d'une mise à pied pour une période de plus de cinq (5) jours ouvrables, sauf pour une cause hors du contrôle de l'employeur, les employés mis à pied seront avisés deux (2) jours ouvrables à l'avance. Durant ce délai, les employés concernés devront informer le Gérant du Personnel, de leur intention d'appliquer leur droit d'ancienneté.

25.02 Dans le cas de baisse de position, de transfert, de mise à pied, l'ancienneté s'applique selon les modalités suivantes, en y déplaçant le plus jeune en ancienneté du département concerné.

- 1) Si le mouvement de main-d'oeuvre prévu ci-haut se produit dans le département du salarié en cause, l'ancienneté s'applique immédiatement dans la même famille d'occupation.
- 2) Dans les autres familles d'occupations, du même département, un salarié qui peut accomplir la tâche normale après une journée de familiarisation peut déplacer immédiatement un salarié d'une ancienneté moindre que la sienne.

Article 25.00 - ANCIENNETE, MOUVEMENT DE MAIN-D'OEUVRE (suite)

Nonobstant ce qui précède en cas de mise-à-pied massive, s'il se glissait une erreur dans l'application de l'ancienneté, ce droit ne pourrait se faire qu'après la deuxième (2e) demi-journée de mise-à-pied.

- 3) Si ce mouvement de main-d'oeuvre conduit ce salarié à l'extérieur de son département, ce salarié peut, après deux (2) jours de mise-à-pied exercer son droit d'ancienneté dans les autres départements et ce, pourvu qu'il soit apte à accomplir la tâche pour laquelle il est candidat, sans toutefois pouvoir déplacer plus de:

3 salariés dans les départements de: Cuisinière pyrolitique  
Filerie  
Cuisinières 150  
Cuisinières 160

2 salariés dans les départements de: Tôlerie  
Email  
Sous-assemblage 110  
Wall oven 120

1 salarié dans les départements de: Machine shop  
Entretien  
Entrepôt  
Magasin  
Emballage  
Peinture

Article 25.00 - ANCIENNETE, MOUVEMENT DE MAIN-D'OEUVRE (suite)

25.01 Dans Ce ou ces salariés qui exercent ainsi leur droit d'ancienneté est ou sont considérés comme étant les un (1), deux (2), ou trois (3) plus jeunes du département, selon le cas.

Celui-ci ou ceux-ci ont toujours droit à quinze (15) jours ouvrables d'entraînement si la fonction réclamée est d'une durée de plus de deux (2) semaines.

Pour se prévaloir de ce droit, ce salarié devra informer le Gérant du Personnel de son intention d'appliquer son ancienneté durant les deux (2) jours, de mise à pied, sinon il devra attendre d'être rappelé.

Dans le cas de rappel au travail, l'ancienneté s'applique dans le sens inverse du premier (1er) paragraphe.

Dans le cas où deux (2) salariés ou plus possèdent la même ancienneté, celui qui a accumulé le plus de temps depuis son dernier transfert dans le département où il travaille au moment où se produit la baisse de position, le transfert ou la mise à pied, sera considéré le plus ancien.

S'il y a encore égalité, celui qui a le plus de personnes à charge (épouse et enfants) est réputé le plus ancien.

Article 26.00 - ANCIENNETE, POSITION VACANTE OU NOUVELLE

26.01 Dans le cas de position vacante ou de nouvel emploi, l'Employeur affichera l'occupation offerte et tout salarié pourra faire application au bureau du personnel dans les deux (2) jours ouvrables qui suivent l'affichage. La position sera alors accordée au salarié le plus ancien qui est apte à remplir telle occupation; la préférence sera alors accordée au salarié du département d'abord et de l'entreprise ensuite.

Nonobstant ce qui précède, avant d'afficher un poste vacant, la Compagnie donne, sur demande, au salarié de la famille d'occupation où se situe ce poste, par ordre d'ancienneté, la préférence de l'occuper après quoi son ancienne fonction est affichée.

Si le premier poste vacant ne peut être ainsi comblé, la fonction est alors affichée.

Toutefois, un salarié ne peut faire plus de quatre (4) applications à l'intérieur d'une durée de douze (12) mois. Il est entendu qu'une application est considérée comme telle seulement si un salarié a obtenu un poste affiché à la suite d'une telle application.

Article 26.00 - ANCIENNETE, POSITION VACANTE OU NOUVELLE (suite)

Advenant le cas où plusieurs occupations sont affichées en même temps, le salarié ne peut se porter candidat qu'à une seule occupation.

26.02

Cependant, dans le cas d'une ouverture temporaire et comblée par l'Employeur qui dépasse vingt (20) jours ouvrables, celui-ci ré-affichera à nouveau la position offerte et le salarié qui l'obtiendra sera alors considéré comme ayant vingt (20) jours d'accumulés dans ce département.

Article 27.00 - ANCIENNETE, TRANSFERT DE DÉPARTEMENT

27.01 Un employé transféré d'un département à un autre, en vertu de l'affichage (26.01), conserve ses droits d'ancienneté dans son ancien département, tant et aussi longtemps qu'il n'a pas acquis d'ancienneté dans son nouveau département, mais il ne peut être affecté par une mise à pied pour manque de travail survenu dans son ancien département. Cet employé acquiert de l'ancienneté dans son nouveau département après vingt (20) jours de travail accumulés dans ce département. Ces vingt (20) jours devant être faits à l'intérieur d'une période de six (6) mois consécutifs de calendrier. Après cette période de vingt (20) jours accumulés, ses droits d'ancienneté seront automatiquement transférés dans son nouveau département. Avant le transfert de ses droits d'ancienneté, si cet employé était déplacé par un autre, celui-ci retournerait sur la fonction qu'il occupait avant une telle ouverture.

Dans le cas d'un employé transféré à la demande de la Compagnie, celui-ci, après vingt (20) jours accumulés, ne verra son ancienneté transférée dans son nouveau département que sur sa demande écrite.

Cependant, si le transfert de département se fait à la demande de l'employé lui-même, ce dernier, s'il veut

Article 27.00 - ANCIENNETE, TRANSFERT DE DEPARTEMENT (suite)

quitter volontairement son nouvel emploi, doit attendre qu'une position devienne vacante ou qu'un nouvel emploi soit créé.

Nonobstant le droit d'acquérir de l'ancienneté après vingt (20) jours, un salarié ne peut se prévaloir de ce droit si le transfert se fait par l'application de l'ancienneté (bumpage) durant une mise à pied. Quand son tour arrive à être rappelé dans le département où il exerçait ses fonctions avant une telle mise à pied, il doit y retourner sous peine de perdre ses droits d'ancienneté.

Cependant, un salarié qui n'est pas rappelé dans son département pour plus de cinq (5) jours continus, dans les six (6) premiers mois qui suivent son transfert par application de l'ancienneté (bumpage), ou de son transfert à la demande de la Compagnie, verra ses droits d'ancienneté transférés dans son nouveau département à compter du premier (1er) jour du septième (7e) mois de son transfert.

Article 28.00 - ANCIENNETE, MISE A PIED DEPARTMENTAL

28.01 Plutôt que d'être mis à pied, un salarié peut, s'il est apte à remplir une telle fonction, déplacer, n'importe où dans l'usine, un employé qui n'a pas encore acquis d'ancienneté, mais ce, sur sa demande expresse à cet effet au Gérant du personnel.

Article 29.00 - ANCIENNETE, TRANSFERT D'EQUIPE

29.01 Les transferts de l'équipe de jour à l'équipe de nuit se font pour chaque classification dans l'ordre inverse des droits d'ancienneté, à moins d'entente contraire entre les parties.

Article 31.00 - ANCIENNETE, NOUVEAU DEPARTEMENT

31.01 Si, pendant la durée de la Convention, il y a création de nouveau département, l'employeur procède comme prévu à 31.01

Article 30.00 - ANCIENNETE, EMBAUCHAGE DEPARTEMENTAL

30.01 Il n'y a aucun embauchage dans un département tant que les employés du département concerné ne travaillent pas pendant toutes les heures régulières de travail, tant et aussi longtemps qu'un salarié mis à pied peut remplir le poste requis. Il est entendu qu'il s'agit d'un salarié qui a des droits d'ancienneté au sens de cette Convention Collective.

Article 31.00 - ANCIENNETE, OCCUPATION NOUVELLE OU MODIFIEE

31.01 Si, pendant la durée de la Convention, il y a addition de nouvelles occupations ou modifications d'occupations existantes, l'Employeur procède suivant l'article 26.01 sauf qu'alors, c'est l'ancienneté avec entraînement de quinze (15) jours ouvrables qui s'appliquera.

Article 32.00 - ANCIENNETE, NOUVEAU DEPARTEMENT

32.01 Si, pendant la durée de la Convention, il y a création de nouveau département, l'Employeur procède comme prévu à 31.01

Article 33.00 - ANCIENNETE, CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

33.01 Si pendant la durée de la Convention, il y a diminution dans les emplois due à l'automation ou aux changements technologiques ou disparition permanente d'équipe, tout salarié directement affecté peut exercer ses droits d'ancienneté dans le département de son choix, en y déplaçant le plus jeune en ancienneté dudit département, avec entraînement de quinze (15) jours ouvrables à la condition que ce dernier ait moins d'ancienneté que le salarié directement affecté.

Dans le cas de diminution dans les emplois due à l'automation ou aux changements technologiques ou disparition permanente d'équipe, et en dépit de la clause 27.01, le salarié directement affecté prend son ancienneté immédiatement dans son nouveau département.

Article 34.00 - ANCIENNETE, DEPLACEMENT TEMPORAIRE A UNE FONCTION  
NON COUVERTE

34.01 Un salarié ayant en quelque temps que ce soit, été déplacé de façon temporaire exécute tout travail manuel dans des endroits non couverts par l'unité de négociation, après entente avec la Compagnie et le Syndicat, a le droit de revenir à l'unité de négociation en tout temps et conserve tous ses droits au sens de cette Convention.

Article 35.00 - ANCIENNETE, HANDICAPES PHYSIQUES

35.01 Les employés physiquement handicapés sont placés à une occupation qui leur convient suivant leur ancienneté n'importe où dans l'usine, selon leurs aptitudes, en y déplaçant le plus jeune en ancienneté du département.

Si pour une raison quelconque, un salarié ne peut faire son travail après avoir appliqué à un tel poste, il devra attendre qu'une ouverture soit créée et la préférence lui sera accordée sur tout employé.

Article 36.00 - ANCIENNETE, INFORMATIONS AU SYNDICAT

36.01 L'Employeur fournit au Syndicat toutes les informations sur le mouvement de la main-d'oeuvre.

Article 37.00 - ANCIENNETE, LISTES BI-ANNUELLES

37.01 La Compagnie établira, deux (2) fois par année, la liste d'ancienneté de tous les employés et une copie est remise au Syndicat et affichée par la Compagnie, bien en vue dans chaque département.

Article 38.00 - CHARGE DE TRAVAIL

38.01 La charge de travail exigible par l'Employeur pour tout salarié ou autre est la charge du standard de travail, c'est-à-dire, cent pourcent (100%) incluant les allocations appropriées de majoration.

Ce rendement de cent pourcent (100%) est exigible en tout temps par la Compagnie.

Article 39.00 - TECHNIQUES DE MESURE DE TRAVAIL

39.01 Toute technique de mesure de travail utilisée pour déterminer les standards de production, est appliquée à un ouvrier moyen et expérimenté travaillant dans des conditions normales pour accomplir un travail suivant la méthode spécifiée par la Compagnie. Les techniques de mesure de travail sont les suivantes:

- a) L'étude du temps et du mouvement (chronométrage);
- b) L'échantillonnage du travail (ensemble des éléments);
- c) Charte des données standards à partir du temps élémentaire obtenu préalablement par des études de temps dont le Syndicat recevra copie;
- d) Toute autre technique convenue, par écrit, entre les parties.

Les méthodes d'analyse et de description par élément sont employées pour faire toutes mesures de temps.

Article 40.00 - JUGEMENT D'ALLURE STANDARDS EXISTANTS

40.01 L'allure de chaque élément est évaluée. L'allure normale (100%) est le rythme où la vitesse effective qu'un exécutant moyen travaillant sans le stimulant d'une rémunération au rendement peut maintenir sans fatigue excessive ni physique ni mentale. Comme point de repère, à l'allure normale on prend le rythme d'un homme de force physique moyenne marchant sans charge en ligne droite sur un sol uni à la vitesse de trois (3) milles à l'heure ou encore la distribution de cinquante-deux (52) cartes de quatre (4) paquets en trente (30) secondes dans un losange ayant une distance maximum de douze (12) pouces entre chaque paquet.

Aucune étude devant servir à établir un standard de production n'est prise sur un salarié ayant une allure moyenne inférieure à quatre-vingt pourcent (80%) des temps chronométrés.

Article 41.00 - MAINTIEN DES STANDARDS EXISTANTS

- 41.01 Sous réserve des autres dispositions de cette Convention Collective, tout standard existant à l'expiration de la Convention Collective de travail en vigueur jusqu'au 14 mars 1982, n'est pas modifié pendant la durée de la présente Convention Collective.

Article 42.00 - CALCUL DES STANDARDS

- 42.01 Un standard de production s'obtient de la façon suivante:

TA: Temps actuel ou chronométré

JA: Jugement d'allure en pourcentage à chaque élément

TN: Temps normal

AL: Pourcentage des allocations du temps normal

TS: Temps standard

$$TA \times JA : TN$$

$$TN + AL : TS$$

Article 43.00 - MESURE DES TEMPS

43.01 Dans le cas de l'utilisation du chronomètre, les méthodes utilisées sont: lecture continue ou celle du retour à zéro. Chaque élément de l'opération est mesuré en nombre suffisant de fois pour obtenir une bonne stabilité de lecture; la longueur minimum des éléments manuels est recommandée à 0.10 minute, alors que la longueur maximum est recommandée à 0.33 minute.

Article 44.00 - MAJORATIONS

44.01 Un standard de production comprenant des temps machine doit contenir une majoration de vingt-cinq pourcent (25%) du temps machine.

44.02 Tout standard de production, à l'exception du temps machine, contient des majorations de quinze pourcent (15%) couvrant ce qui suit:

- 1) "Fatigue" incluant périodes de repos;
- 2) "Besoins personnels" incluant périodes de lavage;
- 3) Délais extérieurs au cycle de travail.

44.03 Les allocations ci-dessus mentionnées comprennent les arrêts suivants qui seront obligatoires et aux heures déterminées par la Compagnie.

- 1) Une période de repos de dix (10) minutes durant la première période de travail de quatre (4) heures de la journée et une autre période de dix (10) minutes durant la seconde période de quatre (4) heures de la journée.

Durant ces temps d'arrêt, l'employé devra demeurer dans son département.

Article 44.00 - MAJORATIONS (suite)

2) Une période de cinq (5) minutes avant les repas et à la fin de la journée pour le lavage dans le département de l'employé.

3) Les allocations mentionnées en 44.02 s'appliquent sur le temps machine incluant la majoration prévue à 44.01.

44.04 Les employés affectés à des tâches ou opérations sur base horaire sans standard bénéficieront des mêmes périodes de repos et de lavage sans perte de salaire.

Article 45.00 - NOUVEAUX STANDARDS DE PRODUCTION

45.01 L'Employeur établit un standard de production initialé par son représentant qui le remet à l'employé ou aux employés concernés avant de le mettre en vigueur.

45.02 Si le Syndicat ou le salarié n'est pas satisfait du standard de production, il peut, dans les quinze (15) jours ouvrables de travail sur ce nouveau standard suivant son application, soumettre un grief au préposé du département des standards ou à son représentant autorisé.

Lorsqu'une erreur mathématique se produit dans le calcul d'un temps standard et qu'elle peut être clairement démontrée comme telle, la Compagnie peut faire la correction en tout temps après avis au Syndicat.

45.03 Dans le cas où le salarié aurait l'occasion de ne travailler qu'une journée ou deux sur un nouveau standard de production, la période de quinze (15) jours ouvrables ne s'applique pas. Le Syndicat ou le salarié peut lors du deuxième essai contester le standard de production et ce, dans les quinze (15) jours suivant ce deuxième essai.

Article 46.00 - IDENTIFICATION DES ETUDES

46.01 Toute étude de temps est accompagnée d'une description des données nécessaires à son identification et à son calcul, par exemple:

- a) la date;
- b) le nom du département;
- c) le titre de l'opération;
- d) l'identification de la machinerie;
- e) les éléments de travail;
- f) les relevés des chronométrages et des jugements d'allure;
- g) le nom de l'opérateur;
- h) le nom de la pièce sur laquelle on travaille;
- i) le début, la fin de l'étude et le temps écoulé;
- j) le temps encerclé (en donner les raisons);
- k) le temps d'attente (en donner les raisons);

Une description détaillée des différents éléments composant l'opération est faite, expliquée aux salariés concernés avant qu'une mesure (chronométrage) ayant pour objet immédiat l'établissement d'un standard de production, ne soit effectuée et le préposé du département des standards de production de l'Employeur fait initialer l'étude par l'employé concerné, lui remet une copie ainsi qu'au représentant du Syndicat avant de le calculer.

Article 47.00 - PROCEDURE POUR STANDARDS

47.01

Le Syndicat et la Compagnie conviennent de la procédure suivante pour la détermination et l'application des standards officiels dans l'usine.

- a) étude de temps par la Compagnie;
- b) émission du standard;
- c) refus des employés si non acceptable conformément à l'article 45.02 et 45.03;
- d) vérification par le technicien du Syndicat;
- e) comparaison de seulement les éléments non concordants;
- f) prise d'études conjointes des éléments non concordants;
- g) utilisation de la formule  $\frac{H - L}{H + L}$  pour les éléments non concordants;
- h) Si après vérification du technicien patronal et syndical, la Compagnie et le(s) salarié(s) concerné(s) s'entendent sur le nouveau standard, il devient officiel;
- i) si aucune entente n'intervient, arbitrage suivant la Convention Collective.

Article 48.00 - AVIS AU SYNDICAT

48.01 Lorsqu'un standard de production est mis en vigueur pour une occupation, le(s) salarié(s) concerné(s) et le Syndicat sont avisés du standard.

Article 49.00 - REPARTITION DES CHARGES DE TRAVAIL

49.01 Lors de l'émission d'un nouveau standard de groupe officiel, une répartition des charges de travail sera effectuée par le département des études de temps et le contremaître et le taux sera le total des minutes normales des postes de travail majoré de cinq pourcent (5%); cette majoration étant accordée pour la non répartition globale des charges de travail (unbalanced time).

Article 50.00 - STANDARDS COMPARATIFS

50.01 Lorsque les standards de production pour des opérations productives n'ont pas été établis, la Compagnie établira des standards comparatifs ou temporaires selon la procédure suivante:

- a) La Compagnie émet un standard comparatif pour chaque opération nouvelle inscrite sur la feuille de route. Ce standard comparatif si accepté par le salarié demeure en vigueur tant et aussi longtemps que des standards officiels émis par la Compagnie pour ces opérations, ne sont pas acceptés par le Syndicat et le salarié concerné ou qu'ils soient déterminés par le résultat d'un arbitrage conformément à la Convention Collective;
- b) Si l'employé juge inacceptable ce standard comparatif il doit formuler son refus au contremaître;
- c) Suite à ce refus, la Compagnie émet un standard temporaire suivant la méthode des cinq (5) lectures globales du cycle complet de travail. Les standards émis sur une base temporaire ne pourront être utilisés lors de l'établissement des futurs standards officiels lesquels seront établis dès que la Compagnie aura dé-

Article 50.00 - STANDARDS COMPARATIFS (suite)

50.01 fini les méthodes de travail à suivre.

- d) Si l'employé juge toujours inacceptable ce standard temporaire, il doit formuler son refus écrit. Les standards temporaires établis par la Compagnie demeureront en vigueur tant et aussi longtemps que les standards officiels émis pour ces opérations n'auront pas été acceptés par les employés concernés ou déterminés par le résultat d'un arbitrage conformément à la Convention Collective;
- e) Dans les plus brefs délais suivant le refus du standard temporaire par l'employé, la Compagnie procède à l'établissement des méthodes de travail, à la prise d'études et à l'émission d'un standard officiel selon la procédure établie à l'article 47.01.

Article 51.00 - OPERATIONS NON PREVUES

51.01 Si, par suite de défauts ou autres contretemps anormaux, le travail requiert des opérations non prévues dans le standard de production, sur demande de l'employé affecté, la Compagnie:

- a) fournira la main-d'oeuvre nécessaire pour compenser pour le surcroît de travail ou
- b) émettra un standard additionnel pour couvrir le surplus de travail occasionné par ces défauts ou autres contretemps anormaux valable pour tant et aussi longtemps qu'ils existeront.

Article 52.00 - CHANGEMENT DE STANDARD

- 52.01 Il est convenu qu'il n'y aura aucun changement dans les standards de production établis à moins que la Compagnie ne fasse de changements dans le processus de travail (modifications de méthode de production, style, équipement, outillage, matériaux et séquence des opérations) ou de modifications, éliminations ou additions des éléments de travail qui augmentent ou diminuent le temps requis pour produire une unité de production.
- 52.02 Tout changement dans les standards de production est fait au pro rata de toute modification stipulée à 52.01. Cependant, si après l'émission et l'acceptation d'un standard de production, un salarié apporte de lui-même à sa tâche des améliorations de nature à lui permettre de bénéficier d'un boni plus élevé, son standard ne sera pas, de ce fait, modifié.
- 52.03 Si la façon dont il exécute ses opérations est de nature à affecter la sécurité, la machinerie, l'équipement et les outils, le matériel ou le produit fini, la Compagnie peut obliger un salarié à suivre la méthode originale.

Article 53.00 - TRANSFERT DES TACHES TRAINEMENT

53.01 Dans les cas de transferts de machines ou de tâches, lorsque le salarié a encore du travail sur sa tâche, le contremaître déplacera le plus jeune en ancienneté de la famille d'occupation.

Article 54.00 - CALCUL DU BONI

54.01 Le boni débute au-delà d'une efficacité de cent pourcent (100%).

Il est convenu que le taux d'efficacité réel maximum accepté est cent-vingt-cinq pourcent (125%) sur tous les standards estimés, temporaires et officiels.

54.02 La prime au rendement se calcule et se paie sur une base hebdomadaire.

54.03 Le boni gagné, avec tous les renseignements s'y rapportant, apparaîtra sur le talon du chèque de paie hebdomadaire.

Article 55.00 - MANQUE DE PIÈCES ET ENTRAÎNEMENT

- 55.01 a) Afin d'éviter les problèmes de manque de pièces qui produisent des arrêts sur les chaînes de montage, le temps à l'heure sera contrôlé par le début des chaînes principales ou des chaînes secondaires. Ces points de contrôle pourront être modifiés après entente entre les parties.
- b) Cependant, la Compagnie, avec la collaboration de ses employés, fera des efforts particuliers pour solutionner les problèmes de manque de pièces.
- 55.02 Dans le cas où un salarié, à la demande du contremaître, entraîne un autre salarié, celui qui entraîne recevra durant la période d'entraînement un boni égal à la moyenne de celui qu'il aura fait durant les quatre (4) semaines complètes précédentes. Celui qui est entraîné sera rémunéré sur base horaire durant sa période d'entraînement.

Article 56.00 - SERVANTS

56.01 Les employés classifiés comme "servants" recevront un boni égal à quatre-vingt-dix pourcent (90%) de la moyenne de boni du département des occupations qu'ils desservent.

Article 57.00 - REGLEMENTS DE GRIEFS

57.01 En cas de grief ou de plainte, un des deux techniciens du Syndicat a droit de prendre des études de temps et d'interviewer le plaignant privément pendant les temps de repos ou durant le temps de travail sans nuire au déroulement normal des opérations pour toute enquête nécessaire en relation avec le cas présenté. Cette vérification assume que tous les éléments du travail à laquelle les valeurs de temps sont assignées est bien celle suivie par le salarié.

Le technicien du Syndicat en étude du travail peut s'adjoindre les services d'un conseiller en étude du travail.

Article 57.00 - REGLEMENTS DE GRIEFS (suite)

57.02 En cas de désaccord continu, dans les vingt (20) jours ouvrables de la date de soumission du grief, le grief est soumis aux procédures d'arbitrage. Toutefois, par entente mutuelle, avant de soumettre le cas à l'arbitrage, les parties pourront avoir recours au service d'un conciliateur privé.

L'arbitre, pour les fins de cette clause, est un ingénieur industriel mutuellement accepté par les parties.

A défaut, ce dernier est nommé par le Ministre du Travail. L'arbitre doit rendre sa sentence, conformément aux dispositions de cette clause, dans un délai de trente (30) jours ouvrables de la fin de l'audition et sa décision est finale et lie les parties.

57.03 Les honoraires de l'arbitre et/ou du conciliateur sont défrayés à part égale par les deux (2) parties.

57.04 Le technicien nommé par le Syndicat aura accès aux documents de travail et aux fiches ayant trait aux études de temps. Lors de l'investigation, il sera dégagé de son travail habituel mais ses absences seront sous la responsabilité d'un représentant du département du génie industriel.

Article 57.00 - REGLEMENTS DE GRIEFS (suite)

Le représentant du Syndicat pourra demander une consultation à une personne (de la Fédération ou de la Centrale Syndicale) compétente dans les pratiques du Génie Industriel. Cette personne aura accès à l'usine et il est entendu que, durant ce temps, elle sera sous la responsabilité du directeur du personnel.

Article 58.00 - ASSURANCES COLLECTIVES (suite)

Article 58.00 - ASSURANCES COLLECTIVES

- 58.01 L'Employeur contribuera au coût d'un plan d'assurances collectives comprenant des bénéfices d'assurance-vie, indemnité-salaire et accident-maladie.
- 58.02 La participation de l'Employeur se limitera cependant à cinquante pourcent (50%) du coût de ce plan d'assurances.
- 58.03 Les bénéfices de ce plan d'assurances seront discutés entre les parties à l'expiration de la police maîtresse qui conviendront de modifications, s'il y a lieu.
- 58.04 L'Employeur aura le choix de l'assureur si la Compagnie soumissionnaire offre des taux identiques, des avantages et des services identiques ou supérieurs.
- 58.05 Les demandes de soumissions seront faites par écrit et signées par les deux parties et toutes soumissions devront être cachetées et entrées pour une date limite. Ces soumissions seront ouvertes en présence des deux (2) parties.

Article 58.00 - ASSURANCES COLLECTIVES (suite)

- 58.06 La police maîtresse devra être émise au nom de l'Employeur.
- 58.07 En cas de mise-à-pied pour manque de travail ou de maladie, la contribution de l'Employeur sera maintenue pendant un (1) mois après la date de mise-à-pied.
- 58.08 Tous les salariés qui ont obtenu leur droit d'ancienneté et qui sont visés par la présente Convention à la date de sa signature devront adhérer à ce plan dès qu'il sera en vigueur.
- 58.09 Tout salarié n'ayant pas encore obtenu son droit d'ancienneté ou embauché après la signature de la présente Convention devra adhérer à ce plan dans les cinq (5) premiers jours du mois suivant l'obtention de son droit d'ancienneté.
- 58.10 Le Syndicat fournira gratuitement les formules d'adhésion au plan et l'Employeur les fera compléter.

Article 58.00 - ASSURANCES COLLECTIVES (Suite)

58.11 Advenant le cas où la Compagnie d'Assurance déclarait un dividende de ristourne, le produit du paiement dudit dividende ou ristourne reviendrait à l'Employeur et au Syndicat à cinquante pourcent (50%) chacun.

58.12 Le remboursement de la Commission d'Assurance-Chômage suite et dû à l'enregistrement du plan auprès d'elle appartiendra à 7/12 à l'Employeur et 5/12 aux employés. Pour cette partie des employés, l'Employeur fera remise au Syndicat des Travailleurs de Inglis Limitée, Usine Montmagny, en un versement unique et total une (1) fois par année, le tout conformément à la Loi.

Article 59.00 - CONGES, TRAVAIL DURANT LES

59.01 Tout travail exécuté pendant ces jours est payé tel que le prévoit cette Convention. La période durant laquelle ces conditions s'appliquent est de minuit à minuit.

Article 60.00 - CONGES, PAIEMENT DES

60.01 Le salarié ayant droit au paiement d'une journée de congé, recevra pour cette journée une somme équivalant à huit (8) heures par jour, à son taux horaire de salaire, sauf pour l'employé qui a droit à des heures compensées, qui recevra sa compensation à condition que cette journée soit compensable.

Article 61.00 - CONGES, LISTE DES

61.01 Les jours suivants sont chômés et payés au taux d'une  
(1) journée régulière de travail:

- le Jour de l'An;
- le lendemain du Jour de l'An;
- le lundi de Pâques;
- la Fête de la Reine;
- la St-Jean Baptiste;
- la Confédération;
- la Fête du Travail;
- l'Action de Grâces;
- la veille de Noël;
- le jour de Noël;
- le lendemain du Jour de Noël;
- la veille du Jour de l'An.

Article 62.00 - CONGES, DEPLACEMENT DES

- 62.01 Dans le cas où le Jour de Noël ou le Jour de l'An coïncide avec un samedi ou un dimanche, la Compagnie déplacera tel congé qui sera chômé le lundi suivant la fête en question.
- 62.02 Sauf le cas du Jour de Noël et du Jour de l'An, si un jour chômé coïncide avec le mardi, le mercredi ou le jeudi d'une semaine, il devra être déplacé et observé le lundi qui suit la fête en question, à moins d'entente contraire entre les parties.
- 62.03 Si un des congés accordés en vertu du présent article est chômé et payé durant la période de vacances annuelles d'un salarié, ce dernier aura droit à une (1) journée de plus de vacances, qui pourra être prise soit à la fin de la période de vacances ou à tout autre moment à être convenu entre le salarié et la Compagnie.

Article 63.00 - CONGES, BENEFICE DES

63.01 Pour bénéficier du paiement des jours mentionnés, un employé doit satisfaire aux conditions suivantes:

- a) avoir de l'ancienneté;
- b) avoir été présent au travail la veille ouvrable et le lendemain ouvrable de chaque jour chômé, à moins de présenter au Gérant du Personnel un motif justifiant telle absence.

Sauf s'il travaille à plein temps pour un employeur, un salarié qui a de l'ancienneté et qui est absent pour maladie, accident de travail ou par suite d'une mise-à-pied, reçoit le paiement d'un tel jour chômé pendant une période égale à son ancienneté mais pas plus de deux (2) ans.

- c) un salarié mis-à-pied, et qui est éligible à l'assurance-chômage reçoit le paiement d'une des journées de congés mentionnées si cette journée est chômée et payée dans les deux (2) mois de sa mise-à-pied.

Article 64.00 - CONGES SPECIAUX

64.01 Tout salarié ayant complété sa période de probation bénéficiera d'un congé payé afin de lui permettre de participer au deuil et d'assister aux funérailles dans les cas suivants:

- a) cinq (5) jours consécutifs dans le cas du décès de son conjoint;
- b) trois (3) jours se terminant le jour des funérailles, dans le cas du décès de son père, de sa mère ou d'un de ses enfants;
- c) une (1) journée, le jour des funérailles, dans le cas du décès d'un frère ou d'une soeur, ou du père ou de la mère de son conjoint.

Il est expressément convenu cependant que la Compagnie n'accordera ces congés que lorsqu'il s'agira de jours ouvrables alors que le salarié aurait normalement travaillé si ce n'eut été du décès et qu'elle pourra exiger une preuve de tel décès.

64.02 Le salarié ayant droit au paiement de tel congé recevra pour cette journée une somme équivalant à huit (8) heures par jour à son taux horaire de salaire au moment dudit congé.

Article 65.00 - VACANCES ANNUELLES, DROIT AUX

65.01 Tous les employés ayant plus d'un (1) an de service ont droit à un minimum de deux (2) semaines de vacances.

65.02 L'Employeur accorde à ses employés qui ont moins d'un (1) an d'ancienneté, un (1) jour de vacances par mois de service, jusqu'à concurrence de dix (10) jours.

Article 66.00 - VACANCES ANNUELLES, OBLIGATION

66.01 Les vacances sont obligatoires pour tous les salariés sauf entente contraire avec un salarié ou plus.

Article 67.00 - VACANCES ANNUELLES, DATE DE PRISE

67.01 Les vacances annuelles pour tous les employés à la production sont prises au cours des deux (2) dernières semaines pleines de juillet de chaque année. Si cette période était déplacée suite à une entente entre le Syndicat et l'Employeur, la période de remplacement serait annoncée deux (2) mois à l'avance.

Article 68.00 - VACANCES ANNUELLES, SEMAINES ADDITIONNELLES

68.01 Un salarié, qui a cinq (5) ans et plus de service a droit à une troisième (3e) semaine de vacances qui devra être prise en conformité des dispositions de la présente Convention.

68.02 Un salarié, qui a vingt (20) ans et plus de service a droit à une quatrième (4e) semaine de vacances qui devra être prise en conformité des dispositions de la présente Convention.

68.03 Pour le choix de toute période de vacances à laquelle un employé peut avoir droit, en excédant des deux (2) semaines mentionnées au paragraphe précédent, les modalités suivantes s'appliqueront:

En janvier de chaque année, la Compagnie demandera à chaque salarié y ayant droit de choisir des dates qui lui conviennent, d'après les règles suivantes:

1. Cette semaine est choisie par ordre d'ancienneté avec un maximum de sept (7) salariés en même temps par semaine;

Article 68.00 - VACANCES ANNUELLES, SEMAINES ADDITIONNELLES (suite)

2. Pas plus d'un (1) salarié par famille d'occupation où il y a cinq (5) employés ou moins ne peut exiger sa troisième (3e) ou sa quatrième (4e) semaine de vacances en même temps. Dans les familles d'occupation où il y a plus de cinq (5) employés, pas plus de deux (2) peuvent l'exiger;
3. Pas plus de deux (2) salariés ne peuvent se prévaloir de ce droit dans les familles d'occupation où il y a moins de dix (10) employés. Cependant, dans les familles d'occupation où il y a plus de dix (10) employés, le nombre de salariés sera porté à quatre (4).

Article 69.00 - VACANCES ANNUELLES DEPLACEES

69.01 Les vacances annuelles des employés affectés aux services sont prises en même temps que celles des employés affectés à la production à moins d'être requis de travailler.

Dans ce dernier cas, ces employés seront divisés en deux (2) groupes égaux dont l'un, une année, et l'autre l'année suivante en alternant d'une période de vacances annuelles à une autre.

Cependant, les salariées d'une équipe non requise de travailler une année quelconque seront quand même libres de travailler pendant cette période de vacances annuelles, si leurs services sont requis, quitte à reprendre leurs vacances à une date ultérieure.

Article 70.00 - VACANCES ANNUELLES, CALCUL DES

- 70.01
- a) La rémunération des vacances sera calculée sur la base des gains bruts du 1er janvier au 31 décembre de l'année précédente et sera versée aux employés avant le départ pour les vacances annuelles effectivement prises ou lors de sa dernière paie pour l'employé congédié ou qui quitte l'Employeur.
  - b) L'ancienneté de chaque salarié aux fins de cette clause s'établit au 31 décembre de l'année précédente.
- 70.02
- a) La paie de vacances que recevront les salariés ayant moins d'un (1) an de service sera de quatre pourcent (4%) des gains bruts desdits salariés au service de l'Employeur dans l'unité de négociation au 31 décembre de l'année précédente.
  - b) L'ancienneté de chaque salarié aux fins de cette clause s'établit au 31 décembre de l'année précédente.

Article 70.00 - VACANCES ANNUELLES, CALCUL DES (suite)

- 70.03
- a) La paie de vacances que recevront les salariés ayant plus d'un (1) an de service mais moins de cinq (5) années de service sera de quatre et un quart pourcent (4¼%) des gains bruts desdits salariés au service de l'Employeur dans l'unité de négociation au 31 décembre de l'année précédente.
  - b) L'ancienneté de chaque salarié aux fins de cette clause s'établit au 31 décembre de l'année précédente.
- 70.04
- a) La paie de vacances que recevront les salariés ayant plus de cinq (5) années de service mais moins de dix (10) années de service sera de six pourcent (6%) des gains bruts desdits salariés au service de l'Employeur dans l'unité de négociation au 31 décembre de l'année précédente.
  - b) L'ancienneté de chaque salarié aux fins de cette clause s'établit au 31 décembre de l'année précédente.

Article 70.00 - VACANCES ANNUELLES, CALCUL DES (suite)

- 70.05 a) La paie de vacances que recevront les salariés ayant plus de dix (10) années de service mais moins de quinze (15) années de service sera de six et un quart pourcent (6¼%) des gains bruts desdits salariés au service de l'Employeur dans l'unité de négociation au 31 décembre de l'année précédente.
- b) L'ancienneté de chaque salarié aux fins de cette clause s'établit au 31 décembre de l'année précédente.
- 70.06 a) La paie de vacances que recevront les salariés ayant plus de quinze (15) années de service mais moins de vingt (20) années de service sera de six et demi pourcent (6½%) des gains bruts desdits salariés au service de l'Employeur dans l'unité de négociation au 31 décembre de l'année précédente.
- b) L'ancienneté de chaque salarié aux fins de cette clause s'établit au 31 décembre de l'année précédente.

Article 70.00 - VACANCES ANNUELLES, CALCUL DES (suite)

- 70.07
- a) La paie de vacances que recevront les salariés ayant vingt (20) années de service et plus sera de huit pourcent (8%) des gains bruts desdits salariés au service de l'Employeur dans l'unité de négociation au 31 décembre de l'année précédente.
  - b) L'ancienneté de chaque salarié aux fins de cette clause s'établit au 31 décembre de l'année précédente.

- 70.08
- La remise de la paie de vacances aux salariés se fera de la façon suivante:
- a) Pour les salariés ayant droit à deux (2) semaines de vacances ou moins, cent pourcent (100%) du montant auquel ils ont droit, le jeudi précédant la date de la prise des vacances.
  - b) Pour les salariés ayant droit à trois (3) semaines de vacances, au deux tiers (2/3) du montant auquel ils ont droit le jeudi précédant la date de la prise des vacances tel que défini à l'article 67.01 de la présente Convention.

Article 70.00 - VACANCES ANNUELLES, CALCUL DES (suite)

au tiers (1/3) du montant auquel ils ont droit le jeudi précédant la date de prise de la troisième (3e) semaine de vacances tel que défini à l'article 68.02 de la présente Convention.

- c) Pour les salariés ayant droit à quatre (4) semaines de vacances, à cinquante pourcent (50%) du montant auquel ils ont droit le jeudi précédant la date de la prise des vacances tel que défini à l'article 67.01 de la présente Convention.

à vingt-cinq pourcent (25%) du montant auquel ils ont droit le jeudi précédant la date de la prise de la troisième (3e) semaine de vacances tel que défini à l'article 68.02 de la présente Convention.

à vingt-cinq pourcent (25%) du montant auquel ils ont droit le jeudi précédant la date de la prise de la quatrième (4e) semaine de vacances tel que défini à l'article 68.02 de la présente Convention.

Article 71.00 - HEURES DE TRAVAIL, REGULIERES

71.01 La semaine régulière de travail pour tous les employés est de quarante (40) heures.

71.02 Pour les machinistes, les employés d'entretien, les employés d'entrepôt, et les chauffeurs de chaudières le taux horaire apparaissant à l'Annexe "A" des présentes pour chacune de ces fonctions demeure inchangé.

Cependant la réduction prévue à l'article 71.01 s'effectuera avec pleine compensation s'il y a lieu, à partir de la signature de la Convention Collective pour l'employé qui occupe l'une de ces fonctions et ce tant qu'il l'occupera sans interruption.

Une absence par suite de maladie ou d'accident prévue à la présente Convention, ou un déplacement par suite ou lors d'une mise-à-pied n'est pas considérée comme une interruption pour les fins de la présente clause.

71.03 La journée régulière de travail pour tous les employés est de huit (8) heures.

Article 71.00 - HEURES DE TRAVAIL, REGULIERES (suite)

- 71.04 La journée régulière de travail de l'équipe de jour est répartie entre huit (8) heures et midi (12) et de treize (13) heures à dix-sept (17) heures du lundi au vendredi inclusivement.
- 71.05 La journée régulière de travail de l'équipe du soir est répartie entre dix-sept (17) heures à vingt-et-une (21) heures et de vingt-deux (22) heures à deux (2) heures a.m. du lundi au vendredi soir inclusivement.
- 71.06 Pour les fins de la production et dans le but spécifique de permettre la reprise des opérations aux heures régulières de travail, il sera possible de modifier la distribution de la journée régulière de travail de l'une ou l'autre équipe d'un employé ou de tout groupe d'employés. Telle modification se fait par entente écrite et signée par les deux parties.
- Toute entente à ce sujet qui n'a pas été renouvelée et signée par les parties en date de la signature de cette Convention devient nulle et ne peut être acceptée par l'arbitre. De plus, la durée de toute nouvelle entente doit être inscrite sur cette dernière.

Article 72.00 - GARANTIE DE QUATRE (4) HEURES

72.01 Tout salarié tenu de se rapporter au travail au début de sa demi-journée régulière de travail, qui le fait et qui est alors appelé à travailler moins que sa demi-journée régulière de travail, a droit à au moins quatre (4) heures de salaire au taux de classification à moins qu'il n'ait refusé d'exécuter tout travail requis de sa part ou à moins que le manque de travail ne soit dû à des causes hors du contrôle de la Compagnie.

Article 73.00 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE (suite)

73.01 Tout travail exécuté en dehors des heures régulières et de la semaine régulière de travail prévues à l'article 71.00 de cette Convention est payé à raison d'une fois et demie (1½) le taux horaire de salaire de l'employé concerné, prévu à l'annexe "A" majoré des primes prévues aux articles 74.02 et 74.03.

Le travail en temps supplémentaire ne comprend pas le temps fourni par un employé en remplacement d'un autre, à sa propre demande. Cependant, toute demande d'échanges de temps régulier entre deux (2) salariés devra être portée à la connaissance du contremaître par les intéressés avant que ne débute tel échange.

73.02 La Compagnie s'engage à suivre la procédure suivante dans la distribution du temps supplémentaire:

- a) il doit être offert d'abord aux salariés qui remplissent régulièrement les fonctions nécessitant un tel travail;
- b) il doit être offert équitablement entre tous les salariés aptes à accomplir ces fonctions, à l'intérieur de la même famille d'occupation dans le département;

Article 73.00 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE (suite)

- c) en cas de travail supplémentaire à l'extérieur des départements, la Compagnie et le Syndicat maintiendront la pratique actuelle en procédant par rotation générale dans l'usine afin de donner justice à tous et en tenant compte des facteurs ancienneté, habilité et équité;
- d) un salarié qui refuse de faire du temps supplémentaire à trois (3) occasions consécutives, doit, s'il désire faire du temps supplémentaire, aviser, par écrit, sur formule fournie par l'Employeur, le contremaître de son intention d'être sollicité à nouveau. Ces trois (3) refus consécutifs doivent être compilés de façon indépendante, 1) famille d'occupation, 2) dans son département, 3) et en dehors de son département.
- e) en cas d'oubli de demander un salarié, à son tour, de faire du temps supplémentaire, la Compagnie doit offrir à un salarié de reprendre ce temps à une occasion ultérieure mais dans un délai n'excédant pas deux (2) mois;
- f) si, à l'expiration de ce délai, le salarié n'a pas eu l'opportunité de reprendre le temps supplémentaire, la Compagnie le compense immédiatement.

Article 73.00 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE (suite)

73.03 Tout salarié, sauf les chauffeurs de chaudières, requis de travailler le dimanche ou un jour férié payé est rémunéré au double de son taux horaire de salaire prévu à l'annexe "A" des présentes, majoré des primes prévues aux articles 74.02 et 74.03. Quelle que soit la durée de ce travail, il a droit à un minimum de trois (3) heures.

Article 74.00 - SALAIRES ET PRIMES

74.01 Les taux horaires de salaires des employés visés par la Convention avec leur classification, sont ceux contenus dans l'annexe "A" qui fait partie intégrante de cette Convention.

74.02 Les employés travaillant sur une équipe dont les heures du début ou de la fin de la journée de travail différent de celles des équipes régulières, reçoivent une prime d'équipe de dix cents (\$0.10) l'heure.

74.03 a) Cependant, les employés travaillant sur une équipe dont la majorité des heures de travail se situe en dehors de l'horaire régulier de l'équipe de jour reçoivent une prime d'équipe de trente cents (\$0.30) l'heure. Dans le cas où la moitié des heures d'une équipe se situe en dehors de celle de l'équipe régulière, la prime de trente cents (\$0.30) l'heure est payée pour les heures en dehors de celles de l'équipe régulière.

Toute entente concernant les équipes n'est validée que si elle est constatée par écrit et signée par le Syndicat et l'Employeur.

Article 74.00 - SALAIRES ET PRIMES (suite)

- b) Une prime de responsabilité de soixante-quinze cents (\$0.75) l'heure sera accordée aux responsables de secteurs du département de l'entretien.

Il est convenu, que de cette manière, la prime actuelle de boni n'est plus en vigueur.

Cependant, l'entente déjà existante sur la responsabilité de cette fonction continue de s'appliquer à l'exception des restrictions ci-haut mentionnées.

74.04

Taux à l'embauche

A l'embauche	92% du taux de la tâche exécutée
Après 4 mois	94% du taux de la tâche exécutée
Après 8 mois	96% du taux de la tâche exécutée
Après 12 mois	100% du taux de la tâche exécutée

Article 75.00 - CLASSIFICATION

75.01 Sous réserve de l'article 74.04 traitant des taux à l'embauche.

Chaque employé est informé de son propre classement et aucun employé ainsi classé ne reçoit moins que le salaire minimum prévu par la Convention. L'Employeur fournit au Syndicat deux (2) fois par année, une liste de ses employés couverts par cette Convention, avec leur classement et leur taux de salaire.

Article 77.00 - EVALUATION DE TACHES MODIFIEES OU DE NOUVELLES TACHES

Article 76.00 - PAIEMENT DES SALAIRES

76.01 La paie est versée, par chèque, à chaque semaine le vendredi et le jeudi soir pour les employés de nuit.

Si le jeudi ou le vendredi est un congé, le salaire est versé le dernier jour ouvrable précédent.

Si, il y a erreur sur la paie d'un montant supérieur à vingt dollars (\$20.00), la Compagnie corrige cette erreur la journée même, sauf si elle est causée par l'employé.

Si le montant est inférieur à vingt dollars (\$20.00), l'erreur est corrigée sur la paie de la semaine suivante.

Article 77.00 - EVALUATION DE TACHES MODIFIEES OU DE NOUVELLES TACHES

77.01 La grille de pointage du plan d'évaluation des tâches apparaît à l'annexe "A" de la présente Convention Collective.

77.02 Un comité d'administration du plan d'évaluation de tâches modifiées ou de nouvelles tâches est formé de deux (2) représentants de l'Employeur et de deux (2) représentants des salariés, afin de réviser, s'il y a lieu, les tâches qui sont modifiées suite à des changements technologiques, ou pour procéder à l'évaluation de nouvelles tâches.

Les deux (2) parties peuvent s'adjoindre les services de conseillers en évaluation des tâches dans les discussions concernant la détermination de la classification, ou des qualifications de base, pour les tâches ajoutées ou modifiées.

77.03 Le comité se réunit lorsque nécessaire, et autant que possible durant les heures normales de travail.

Si une rencontre a lieu au cours des heures normales de travail, l'employé membre dudit comité et qui y participe le fait sans perte de salaire.

Article 77.00 - EVALUATION DE TACHES MODIFIEES OU DE NOUVELLES TACHES (suite)

- 77.04            Le comité, dans son travail, doit s'en tenir au manuel d'évaluation des tâches ayant servi à l'évaluation des tâches.
- 77.05            S'il n'y a pas entente entre les parties sur la nouvelle évaluation d'une ou de plusieurs tâches modifiées suite à des changements technologiques, ou s'il n'y a pas entente lors de la description et l'évaluation de nouvelles tâches, ou que des tâches existantes sont modifiées, l'Employeur fixe la classification et le ou les salariés concernés peuvent dans les vingt (20) jours suivant l'application de la nouvelle classification recourir à la procédure d'arbitrage.
- 77.06            L'arbitre pour les fins de cette clause est un ingénieur industriel mutuellement accepté par les parties. A défaut, ce dernier est nommé par le Ministère du Travail. L'arbitre doit rendre sa sentence conformément aux dispositions du manuel d'évaluation des tâches. Cette sentence est rétroactive à la date de la mise en application de la nouvelle classification.

Article 77.00 - EVALUATION DE TACHES MODIFIEES OU DE NOUVELLES TACHES (suite)

77.07            Toutefois, par entente mutuelle avant de soumettre le grief à l'arbitrage, les parties peuvent avoir recours aux services d'un conciliateur.

77.08            Les honoraires de l'arbitre et/ou du conciliateur sont défrayés à part égale par les deux (2) parties.

Article 78.00 - VALIDITE

78.01 Si une ou plusieurs des clauses de la présente Convention était déclarée nulle ou non avenue par la Loi, cela n'aura pas pour effet d'invalider les autres clauses de ladite Convention.

Article 79.00 - DUREE

79.01 La présente Convention est pour une durée de deux (2) ans, soit du 15 mars 1982 au 14 mars 1984 inclusivement.

Article 80.00 - CONVENTION COLLECTIVE, CONTINUITE

80.01 Les conditions de travail contenues dans la présente Convention Collective continuent de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle Convention Collective.

Article 81.00 - PRISE D'INVENTAIRE.

81.01 Le Syndicat reconnaît que le travail de prise d'inventaire relève de l'audition faite par l'administration de la Compagnie et qu'il n'est pas de son ressort mais si une demande est faite par la Compagnie pour l'exécution du travail manuel, celle-ci appliquera la pratique du passé.

INTRODUCTION

Le plan d'évaluation des tâches des employés est la procédure employée pour déterminer la valeur relative des tâches accomplies par les employés.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signée ce 9<sup>ème</sup> jour du mois de juillet 1989, à Montmagny, Qué.

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS de

INGLIS LIMITEE

INGLIS LIMITEE  
(Usine Montmagny)

(Usine Montmagny)

Léo Fournier.....

Jean-François Boulet.....

Louise Fortin.....

H. Godon.....

Bernard Picard.....

R. Desautels.....

Jean Que Vichère.....

Roger Fortin.....  
G. Smith

Le nombre de points total correspond à l'ensemble du travail. Pour chaque tâche une échelle de salaire est proposée.

1.

## INTRODUCTION

Le plan d'évaluation des tâches des employés est la procédure employée pour déterminer la valeur relative des tâches accomplies par les employés horaires de l'usine et pour établir des taux équitables pour chacun de ces employés

Le système employé est un plan d'évaluation avec points. Ce plan emploie des facteurs qui représentent les caractéristiques distinctives et représentatives des emplois considérés. Tous les emplois sont évalués facteur par facteur et des points sont attribués à chacun d'eux. Le total des points ainsi obtenu pour chaque emploi devient une mesure de la valeur relative d'un emploi donné.

Il est très important de se rappeler que le plan évalue les emplois et non pas les personnes qui les accomplissent.

Chaque facteur a été divisé en quatre ou cinq degrés et chaque degré a été défini. Pour chaque degré un nombre de points a été alloué.

Pour chaque facteur, le degré est évalué et les points correspondants sont donnés. A tous les facteurs, au moins le minimum de points, correspondant au plus bas degré, doit être donné.

Le nombre de points total correspond à l'ensemble du travail. Pour chaque tâche une échelle de salaire est proposée.

3. COMPÉTENCE (suite)

2.

1- COMPÉTENCE

1er degré (30 points)

Exige une spécialité telle que: électronique, électricité, mécanique,

A. INSTRUCTION

Ce facteur évalue l'instruction minimum requise pour permettre à l'employé d'apprendre son travail dans un temps normal. L'instruction n'est pas nécessairement académique, elle comprend l'ensemble des connaissances théoriques acquises de n'importe quelle façon et qui permettent d'apprendre et de remplir une fonction. Il est utile d'indiquer le nombre d'années d'école requises comme critère de comparaison entre les tâches; toutefois on doit mentionner dans une description qu'un degré d'instruction équivalent suffit.

1er degré (20 points)

Exige de savoir lire et écrire, de comprendre des instructions simples, de connaître l'arithmétique élémentaire, etc... 5e ou 6e année.

2e degré (40 points)

Exige de connaître le système décimal et les fractions, comprendre les plans, diagrammes et graphiques simples... 8e année ou équivalent en apprentissage.

3e degré (60 points)

Exige de comprendre des plans, diagrammes ou graphiques de complexité moyenne, connaître les mathématiques usuelles et la technique du métier... 10e année et 2 à 3 ans d'apprentissage ou un cours de métier plus un apprentissage d'un an.

### 3. COMPETENCE (suite)

#### 4e degré (80 points)

Exige une spécialité telle que: électronique, électricité, machinerie, etc... Pouvoir se servir des instruments de mesure, résoudre des problèmes de mathématiques complexes, lire des plans compliqués. Equivaut à un cours complet d'école technique ou à deux ans d'école technique plus un apprentissage de deux à trois ans ou l'équivalent.

### B. HABILETE - DEXTERITE MANUELLE

Ce facteur évalue l'adresse manuelle et l'habileté requise pour exécuter convenablement tous les aspects décrits dans la tâche.

#### 1er degré (30 points)

Requiert une habileté normale pour exécuter des travaux simples.

#### 2e degré (60 points)

Requiert une habileté normale pour exécuter des travaux simples à l'aide d'équipement non compliqué. Opérer une machine simple.

#### 3e degré (90 points)

Requiert une certaine adresse manuelle dans la manipulation des pièces, l'habileté de faire des ajustements, opérer et ajuster une machine simple.

#### 4. COMPETENCE (suite)

##### 4e degré (120 points)

Requiert une adresse manuelle au-dessus de la normale. Pourvoir exécuter des travaux complexes ou opérer une variété de machines. Capacité de synchroniser plusieurs mouvements avec ceux d'une machine.

##### 5e degré (150 points)

Requiert l'habilité d'opérer une multitude de machines; d'initier et d'entraîner d'autres employés sur ces machines.

#### C. EXPERIENCE

Ce facteur évalue le temps normalement nécessaire à un individu possédant l'instruction et les connaissances pour apprendre à effectuer un travail efficacement.

Il ne faut pas compter le temps nécessaire à l'acquisition des connaissances théoriques dont on tient compte dans le facteur "instruction". Il ne faut inclure dans "expérience" que le temps nécessaire pour atteindre un niveau d'efficacité normale dans la position.

##### 1er degré (34 points)

Jusqu'à 1 mois

##### 2e degré (68 points)

D'un à 3 mois

5. COMPETENCE (suite)

3e degré (102 points)

De 3 mois à 1 an

4e degré (136 points)

D'un an à 2 ans

5e degré (170 points)

De 2 ans et plus

D. INITIATIVE - INGENIOSITE

Les exigences de la tâche au point de vue d'indépendance d'action; jusqu'à quel point l'employé doit, de son propre chef, prendre des décisions et en accepter la responsabilité.

1er degré (38 points)

Reçoit des directives détaillées et complètes sur son travail et n'a pas de décisions sérieuses à prendre.

2e degré (75 points)

Tâche assujettie à une direction et surveillance étroite et qui laisse à l'employé peu de liberté d'action. La latitude permise n'existe que dans les cadres des instructions reçues. Toutes les situations inusitées sont soumises à un supérieur.

## 6. COMPETENCE (suite)

### 2. RESPONSABILITE

#### 3e degré (113 points)

Surveillance occasionnelle d'un travail où les fonctions sont généralement assujetties à des directives ou méthodes bien établies. A l'occasion il peut être nécessaire de prendre des décisions secondaires au-delà des pratiques habituelles. Tout problème sérieux est soumis à un supérieur.

#### 4e degré (150 points)

Travail contrôlé dans les grandes lignes seulement. Les pratiques établies de la Compagnie délimitent généralement le champ d'action. Toutefois la position nécessite certaines décisions et l'élaboration de procédures dans les cadres des méthodes usuelles de la Compagnie ou de l'industrie.

7.

2. RESPONSABILITE

A. MATERIEL - PRODUIT

Ce facteur évalue les pertes en matériel que peut occasionner un employé dans l'exercice de ses fonctions.

1er degré (24 points)

Pertes négligeables.

2e degré (48 points)

Pertes confinées au stade de la matière première (tôlerie, préparation des fils).

3e degré (72 points)

Pertes au niveau de pièces finies. Se limite aux départements fournisseurs tel que l'email, la peinture, le placage...

4e degré (96 points)

Pertes se situant au niveau de l'assemblage final, compte tenu du coût élevé des corrections à ce stade.

5e degré (120 points)

Pertes au niveau du produit fini pouvant échapper au contrôle de l'usine et de se retrouver chez le client.

8. RESPONSABILITE (suite)

B. EQUIPEMENT - MACHINERIE

Ce facteur évalue les dommages causés à l'équipement ou à la machinerie par un employé dans l'exercice de ses fonctions; sans tenir compte des dommages résultant de l'usure normale.

1er degré (20 points)

Pertes négligeables

2e degré (40 points)

Dommages substantiels mais n'entraînant pas de délais de production.

3e degré (60 points)

Dommages provoquant l'arrêt d'une machine mais n'entraînant pas de délais importants.

4e degré (80 points)

Dommages sérieux à l'outillage ou à la machinerie pouvant entraîner des délais de production importants.

9.

3. EFFORT REQUIS

A. PHYSIQUE

Ce facteur évalue l'intensité ainsi que la continuité de l'effort physique requis. Il tient compte de l'effort fourni dans le maniement des matériaux (la pesanteur et la répétition des managements) en opérant une machine ou des outils et des périodes de temps non occupées.

1er degré (20 points)

Travail léger demandant peu d'effort physique.

2e degré (40 points)

Travaillant régulièrement avec des matériaux légers ou occasionnellement avec des matériaux de pesanteur moyenne demandant un léger effort physique. Opérant une machine où le temps d'opération excède le temps de manipulation.

3e degré (60 points)

Entretien d'un effort physique de travail continu avec des matériaux légers ou de pesanteur moyenne. Travaillant à de courts cycles de travail requérant une activité constante; ou l'opération de plusieurs machines quand le travail de manipulation est équivalent au temps d'opération. Travaillant fréquemment dans des positions difficiles.

10. EFFORT REQUIS (suite)

4e degré (80 points)

Entretenant un effort physique considérable, travaillant avec des matériaux de pesanteur moyenne ou lourde, ou travaillant continuellement dans des positions difficiles.

B. MENTAL & VISUEL

Ce facteur évalue le degré de concentration et d'attention visuelle exigé par la tâche.

1er degré (20 points)

Ne requiert que très peu de concentration.

2e degré (40 points)

Requiert une attention intermittente puisque l'opération est à peu près automatique. Cycle de travail long.

3e degré (60 points)

Requiert une concentration fréquente; cycle de travail plus court.

4e degré (80 points)

Requiert une concentration soutenue, cycle de travail répétitif. Demande une inspection visuelle entre chaque pièce.

11.

4. CONDITIONS DE TRAVAIL

A. CONDITIONS DE TRAVAIL

Ce facteur évalue l'environnement et les risques dans lesquels le travail doit être effectué. On considère les conditions préjudiciables à la santé de l'employé, pourvu que ces conditions soient hors du contrôle de celui-ci. De même, on considère que la sécurité est une responsabilité individuelle et qu'aucune compensation ne sera accordée en autant que des protecteurs seront fournis.

1er degré (13 points)

Bonnes conditions de travail, rarement exposé à des éléments désagréables.

2e degré (25 points)

Conditions de travail satisfaisante, légère exposition à des désagréments. Conditions typiques de l'usine.

3e degré (38 points)

Exposition plus fréquente à des conditions désagréables.

4e degré (50 points)

Exposition continue à un ou plusieurs facteurs désagréables pouvant entraîner une maladie industrielle.

12. CONDITIONS DE TRAVAIL (suite)

B. HASARDS INEVITABLES

Ce facteur évalue les risques d'accidents ou compromettants envers la santé, inhérents à la tâche.

1er degré (10 points)

Les accidents qui peuvent survenir se limitent à des blessures légères; par exemple: égratignures, coupures ou contusions, corps étrangers dans les yeux, qui n'exigent que des premiers soins. Les risques pour la santé sont négligeables.

2e degré (20 points)

Exposition à des brûlures et coupures graves. Blessures graves au corps mais aucun mal pouvant causer l'incapacité.

3e degré (30 points)

Exposition à des risques d'accidents tels que: os cassés, blessures aux yeux, hernie, perte de doigts, etc., aussi à des maux pouvant conduire à l'incapacité professionnelle.

4e degré (40 points)

Il est exposé à des accidents ou à des maladies professionnelles pouvant entraîner l'invalidité totale. Le travail exige par sa nature, que les employés prennent de très grandes précautions.

13.

REPARTITION DES POINTS PAR FACTEUR

<u>GROUPES ET FACTEURS</u>	<u>POINTS PAR DEGRE</u>					<u>TOTAL</u>	
	1	2	3	4	5		
<u>1. COMPETENCE</u>							
A. Instruction	20	40	60	80			
B. Habilité	30	60	90	120	150		
C. Expérience	34	68	102	136	170		
D. Initiative et Ingéniosité	38	75	113	150			
						<u>550</u>	<u>55%</u>
<u>2. RESPONSABILITE</u>							
A. Matériel ou produit	24	48	72	96	120		
B. Equipement	20	40	60	80			
						<u>200</u>	<u>20%</u>
<u>3. EFFORT</u>							
A. Physique	20	40	60	80			
B. Mental et visuel	20	40	60	80			
						<u>160</u>	<u>16%</u>
<u>4. CONDITIONS</u>							
A. Conditions de travail	13	25	38	50			
B. Hasards inévitables	10	20	30	40			
						<u>90</u>	<u>9%</u>
						<u>1 000</u>	<u>100%</u>

## ANNEXE "A"

<u>Département</u>	<u>Sections</u>	<u>Tâches</u>	<u>Taux horaire</u>			
			<u>15/03/82</u>	<u>15/06/82</u>	<u>14/03/83</u>	
TOLERIE	010- Presses	Superviseur des presses	6.97	7.62	8.32	
		Dérouleuse, découpeuse, empileuse	6.89	7.54	8.24	
		Presses (avec coussin d'air)	6.89	7.54	8.24	
		Presses (sans coussin d'air)	6.81	7.46	8.16	
		Plieuses	6.73	7.38	8.08	
		Presses poinçonneuses	6.73	7.38	8.08	
		Chariot élévateur (conduite intérieure)	6.73	7.38	8.08	
		Poinçons	6.73	7.38	8.08	
		Taillage des matériaux	6.73	7.38	8.08	
		Servant	6.57	7.22	7.92	
		Journalier	6.49	7.14	7.84	
		Conditionnement des tôles	6.49	7.14	7.84	
		PEINTURE	020- Sous-assemblage	Soudure oxy-acétylène	6.81	7.46
	Soudeuses par points			6.73	7.38	8.08
	Polissage fixe			6.65	7.30	8.00
	Finition de métal			6.65	7.30	8.00
	Servant			6.57	7.22	7.92
	Journalier			6.49	7.14	7.84

ANNEXE "A" (suite)

<u>Département</u>	<u>Sections</u>	<u>Tâches</u>	<u>Taux horaire</u>		
			<u>15/03/82</u>	<u>15/06/82</u>	<u>14/03/83</u>
EMAIL	040- Lavage	Lavage	6.65	7.30	8.00
	050- Email	Arrosage	6.81	7.46	8.16
		Sauçage	6.65	7.30	8.00
		Sérigraphie	6.65	7.30	8.00
		Préparation des émaux	6.73	7.38	8.08
		Préparation des émaux C1 1	6.81	7.46	8.16
		Vérificateur	6.65	7.30	8.00
		Accrocher, décrocher, brosser	6.57	7.22	7.92
		Préposé aux traitements de l'acier	6.81	7.46	8.16
		Journalier	6.49	7.14	7.84
PEINTURE	080- Peinture	Opérateurs des bains	6.81	7.46	8.16
		Retouche	6.73	7.38	8.08
		Système électrostatique	6.73	7.38	8.08
		Vérificateur	6.65	7.30	8.00
		Accrochage-décrochage	6.49	7.14	7.84
		Journalier	6.49	7.14	7.84
	085- Sablage- Débosselage	Sablage débosselage	6.73	7.38	8.08
	138- Unités surface	Assemblage	6.57	7.22	7.92

ANNEXE "A" (suite)

<u>Département</u>	<u>Sections</u>	<u>Tâches</u>	<u>Taux horaire</u>		
			<u>15/03/82</u>	<u>15/06/82</u>	<u>14/03/83</u>
PREPARATION HORS LIGNE	110- Préparation hors ligne	Sous Assembleur	----	----	----
		Journalier	6.49	7.14	7.84
FOUR ENCASTRE	120- Four encastré	Assemblage	6.57	7.22	7.92
		Servant	6.57	7.22	7.92
		Réparation	6.65	7.30	8.00
		Vérificateur réparateur	6.73	7.38	8.08
		Vérificateur circuit électrique	6.65	7.30	8.00
		Journalier	6.49	7.14	7.84
FILERIE	130- Filerie	Assemblage	6.57	7.22	7.92
		Servant	6.57	7.22	7.92
		Journalier	6.49	7.14	7.84
	135- Section fils	Opérateur machine automatique	6.73	7.38	8.08
		Préparation des fils	6.57	7.22	7.92

## ANNEXE "A" (suite)

Département	Sections	Tâches	Taux horaire		
			15/03/82	15/06/82	14/03/83
PYROLITIQUE	140- Pyrolitique	Assemblage	6.57	7.22	7.92
		Servant	6.57	7.22	7.92
		Réparation	6.65	7.30	8.00
		Vérificateur-réparateur	6.73	7.38	8.08
		Vérificateur circuit électrique	6.65	7.30	8.00
		Journalier	6.49	7.14	7.84
CUISINIÈRES	150- Ass. cuisinières	Assemblage	6.57	7.22	7.92
		Servant	6.57	7.22	7.92
		Réparation	6.65	7.30	8.00
		Vérificateur-réparateur	6.73	7.38	8.08
		Vérificateur circuit électrique	6.65	7.30	8.00
		Journalier	6.49	7.14	7.84
CUISINIÈRES	160- Ass. cuisinières	Assemblage	6.57	7.22	7.92
		Servant	6.57	7.22	7.92
		Réparation	6.65	7.30	8.00
		Vérificateur-réparateur	6.73	7.38	8.08
		Vérificateur circuit électrique	6.65	7.30	8.00
		Journalier	6.49	7.14	7.84

ANNEXE "A" (suite)

<u>Département</u>	<u>Sections</u>	<u>Tâches</u>	<u>Taux horaire</u>		
			<u>15/03/82</u>	<u>15/06/82</u>	<u>14/03/83</u>
EMBALLAGE	170- Emballage	Emballeur	6.57	7.22	7.92
MAGASIN	200- Magasin	Préposé (ligne de montage)	6.81	7.46	8.16
		Préposé (réception)	6.73	7.38	8.08
ENTRETIEN	210- Entretien	Responsable de secteur	6.97	7.62	8.32
		Mécanicien machine fixes (class. sup.)	6.73	7.38	8.08
		Mécanicien machine fixes (class. inf.)	6.73	7.38	8.08
		Menuisier d'entretien	6.73	7.38	8.08
		Camion et chariot élévateur (entretien)	6.65	7.30	8.00
		Préposé (entretien)	6.65	7.30	8.00
		Electricien A2	9.50	10.15	10.85
		Journalier	6.49	7.14	7.84
ENTRETIEN- OUTILLAGE	220- Entretien- Outillage	Ajusteur-Outilleur	7.05	7.70	8.40
		Ajusteur	6.89	7.54	8.24

ANNEXE "A" (suite)

<u>Département</u>	<u>Sections</u>	<u>Tâches</u>	<u>Taux horaire</u>		
			<u>15/03/82</u>	<u>15/06/82</u>	<u>14/03/83</u>
ENTREPOT	300- Pièces	Préposé (pièces)	6.65	7.30	8.00
	305- Réparation des produits	Réparateur	6.73	7.38	8.08
	320- Entrepôt produits finis	Chariot élévateur (conduite intérieure)	6.73	7.38	8.08
		Préposés (entrepôt produits finis)	6.57	7.22	7.92

ANNEXE "A" (suite)

- A. La Compagnie convient de majorer les taux horaires de salaires de (\$0.50) le 15 mars 1982 tel qu'indiqué à l'annexe "A".
  
- B. La Compagnie convient de majorer les taux horaires de salaires de (\$0.65) le 15 juin 1982 tel qu'indiqué à l'annexe "A".
  
- C. La Compagnie convient de majorer les taux horaires de salaires de (\$0.70) le 14 mars 1983 tel qu'indiqué à l'annexe "A".

ANNEXE "B"

Liste des départements pour fin d'ancienneté

<u>DEPARTEMENT</u>	<u>SECTIONS</u>
TOLERIE	010 Presses 020 Sous assemblage
EMAILLERIE	040 "Pickling" (lavage) 050 Email
PEINTURE	080 Peinture 085 Sablage 138 Unités de surfaces
PREPARATION HORS LIGNE	110 Préparation hors ligne
FOUR ENCASTRE	120 Four encastré
FILERIE	130 Filerie 135 Section fils
ASS. PYROLITIQUE	140 Ass. pyrolitique

ANNEXE "B" (suite)

<u>DEPARTEMENT</u>	<u>SECTIONS</u>
ASS. CUISINIERES	150 Ass. cuisinières
ASS. CUISINIERES	160 Ass. cuisinières
EMBALLAGE	170 Emballage
MAGASIN	200 Magasin
ENTRETIEN	210 Entretien 215 Chauffeurs bouilloires
ENTRETIEN D'OUTILLAGE	220 Entretien d'outillage
ENTREPOT PRODUITS FINIS & ENTREPOT NO. 4	320 Entrepôt produits finis 300 Entrepôt no. 4 305 Réparation

ANNEXE "C"

Familles d'occupation

DEPARTEMENT "TOLERIE"

010  
Presses

020  
Sous assemblage

- A) Superviseur des presses
- B) Dérouleuse, découpeuse, empileuse
- C) Presses (avec coussin d'air)
- D) Presses (sans coussin d'air)
- E) Plieuses, presses poinçonneuses, poinçons, taillage de matériaux
- F) Soudure oxy-acétylène
- G) Soudeuse par point
- H) Polissage fixe
- I) Finition de métal
- J) Chariot élévateur (conduite intérieure)
- K) Servant
- L) Journalier
- M) Conditionnement des tôles

ANNEXE "C" (suite)

DEPARTEMENT "EMAIL"

040  
Lavage

050  
Email

- A) Lavage
- B) Arrosage
- C) Préparation des émaux
- D) Préparation des émaux Cl 1
- E) Préposé aux traitements de l'acier
- F) Vérificateur
- G) Accrocheur, décrocheur, brosseur
- H) Saçage & Sérigraphie
- I) Journalier

DEPARTEMENT "PEINTURE"

080  
Peinture

085  
Sablage

138  
Unités surfaces

- A) Opérateur des bains
- B) Retouche
- C) Sablage, débosselage
- D) Système électrostatique
- E) Accrochage, décrochage
- F) Vérificateur
- G) Assembleur
- H) Journalier

ANNEXE "C" (suite)

DEPARTEMENT "PREPARATION HORS LIGNE"

110  
Préparation hors ligne

- A) Sous-assembleur
- B) Journalier

DEPARTEMENT "FOUR ENCASTRE"

120  
Four encastré

- A) Assemblage
- B) Servant
- C) Réparation
- D) Vérificateur-réparateur
- E) Vérificateur circuit électrique
- F) Journalier

ANNEXE "C" (suite)

DEPARTEMENT "FILERIE"

130  
Filerie

135  
Section fils

- A) Opérateur machine automatique
- B) Assemblage
- C) Préparation des fils
- D) Servant
- E) Journalier

DEPARTEMENT "PYROLITIQUE"

140  
Pyrolitique

- A) Assemblage
- B) Servant
- C) Réparation
- D) Vérificateur-réparateur
- E) Vérificateur circuit électrique
- F) Journalier

ANNEXE "C" (suite)

DEPARTEMENT "CUISINIÈRES 150"

150  
Ass. Cuisinières

- A) Assemblage
- B) Servant
- C) Réparation
- D) Vérificateur-réparateur
- E) Vérificateur circuit électrique
- F) Journalier

DEPARTEMENT "CUISINIÈRES 160"

160  
Ass. Cuisinières

- A) Assemblage
- B) Servant
- C) Réparation
- D) Vérificateur-réparateur
- E) Vérificateur circuit électrique
- F) Journalier

ANNEXE "C" (suite)

DEPARTEMENT "EMBALLAGE" 170

170  
Emballage

A) Emballeur

DEPARTEMENT "MAGASIN" 200

200  
Magasin

A) Préposé (ligne de montage)

B) Préposé (réception)

ANNEXE "C" (suite)

DEPARTEMENT "ENTRETIEN"

210  
Entretien

215  
Chaufferie

- A) Responsable de secteur
- B) Mécanicien machines fixes et appareils sous pression (classe supérieure)
- C) Mécanicien machines fixes et appareils sous pression (classe inférieure)
- D) Menuisier d'entretien
- E) Préposé (entretien)
- F) Camion et chariot élévateur (entretien)
- G) Electricien A2
- H) Journalier

DEPARTEMENT "ENTRETIEN D'OUTILLAGE"

220  
Entretien d'outillage

- A) Ajusteur-Outilleur
- B) Ajusteur

ANNEXE "C" (suite)

DEPARTEMENT "ENTREPOTS"

300  
Entrepôt No. 4

305  
Réparation

320  
Entrepôt produits finis

- A) Préposés aux pièces
- B) Réparateur
- C) Chariot élévateur (conduite intérieure)
- D) Préposés (entrepôt produits finis)

ANNEXE "D"

<u>RENDEMENT</u>	<u>BONI</u>	<u>RENDEMENT</u>	<u>BONI</u>
100 %	0.0%	110½ %	10.5%
100½	0.5	111	11.0
101	1.0	111½	11.5
101½	1.5	112	12.0
102	2.0	112½	12.5
102½	2.5	113	13.0
103	3.0	113½	13.5
103½	3.5	114	14.0
104	4.0	114½	14.5
104½	4.5	115	15.0
105	5.0	115½	15.5
105½	5.5	116	16.0
106	6.0	116½	16.5
106½	6.5	117	17.0
107	7.0	117½	17.5
107½	7.5	118	18.0
108	8.0	118½	18.5
108½	8.5	119	19.0
109	9.0	119½	19.5
109½	9.5	120	20.0
110	10.0		

ANNEXE "E"

Entente conclue entre la Compagnie et le Syndicat concernant la vente de liqueur, etc.

Renouvellement de l'entente du 19 avril 1974.

Le Syndicat s'occupera de l'achat, de la vente, de la distribution des liqueurs douces dans l'usine ainsi que des distributrices de liqueurs, cigarettes, etc., dans la cantine.

Il est entendu que la Compagnie fournira gratuitement l'électricité pour l'opération de ces distributrices sur des circuits réguliers.

La Compagnie n'aura aucune responsabilité pour tous dommages de quelque nature que ce soit qui pourraient être causés à ces distributrices. Le Syndicat aura la responsabilité pour l'achat ou la location, le remplissage et l'entretien des distributrices.

L'endroit et le nombre de distributrices devront être déterminés par le Gérant du personnel. Ces distributrices opèreront avec liqueur en canette. De plus, le règlement pour l'hygiène et la propreté devra être respecté c'est-à-dire que les canettes vides devront être jetées dans les poubelles.

ANNEXE "E" (suite)

Les endroits où seront installées les distributrices ne seront pas des lieux de rassemblement sur les heures de travail. Le Syndicat avisera la Compagnie du nom de la ou des personnes préposée au chargement des distributrices de liqueurs et à l'entretien de celles-ci. Cette ou ces personnes, pour accomplir sa tâche et circuler dans l'usine, devra se soumettre aux règlements du service des gardiens et suivre toutes les instructions pouvant être émises par le Gérant du personnel.

La Compagnie se réserve en tout temps le droit de mettre fin à cette entente, si les conditions mentionnées ci-haut ne sont pas respectées.

ANNEXE "F"

CHAUFFEURS DE CAMIONS-REMORQUES

Dans l'éventualité que la Compagnie Inglis Ltée (Division Montmagny) déciderait d'effectuer son propre transport par les employés assujettis à la Convention Collective, il est convenu que les conditions de travail des employés seraient établies par négociation avec le Syndicat et que la préférence d'emploi serait donnée aux employés ayant toujours de l'ancienneté qui exerçaient l'occupation de chauffeurs de camions-remorques au sein de la Corporation Admiral du Canada Ltée usine Montmagny avant l'acquisition de celle-ci par la Compagnie Inglis Ltée.