

No.

18266-02

NOM

Los Angeles R. S. Civ. Inc.

B:12-005

18266-02

1982 MAR -5 13 47

hul

PAR MESSENGER

ARTICLE 1 OBJET DE LA CONVENTION 1

ARTICLE 2 RESPONSABILITES ET CHAMP D'APPLICATION 1

ARTICLE 3 DROITS DE LA DIRECTION 2

ARTICLE 4 NON-DISCRIMINATION 2

ARTICLE 5 **CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL** 3

ARTICLE 6 SECURITE SYNDICALE 7

ARTICLE 7 MOUS DE DECLEMMENT DES GRIPS 7

ARTICLE 8 CREMENT CONTRA-GRUYE 12

ARTICLE 9 PRESENCE 13

ENTRE: ESTAMPAGES R.J. CIE INC.

(Ci-après appelée "la COMPAGNIE, la Direction ou l'Employeur")

ET: LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS UNIS DE L'AUTOMOBILE, DE L'AÉROSPATIALE ET DE L'OUTILLAGE AGRICOLE D'AMÉRIQUE, Section locale 1900

(Ci-après appelé "le SYNDICAT")

1982 - 1984



Microfilmé

12-005

TABLE DES MATIÈRES

<u>Article 1</u>	BUT DE LA CONVENTION	1
<u>Article 2</u>	RECONNAISSANCE ET CHAMP D'APPLICATION	1
<u>Article 3</u>	DROITS DE LA DIRECTION	3
<u>Article 4</u>	NON-DISCRIMINATION	4
<u>Article 5</u>	ACTIVITÉS SYNDICALES	4
<u>Article 6</u>	SÉCURITÉ SYNDICALE	7
<u>Article 7</u>	MODE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS	9
<u>Article 8</u>	GRÈVE ET CONTRE-GRÈVE	12
<u>Article 9</u>	ANCIENNETÉ	13
<u>Article 10</u>	RECYCLAGE	19
<u>Article 11</u>	DISCIPLINE	20
<u>Article 12</u>	SÉCURITÉ ET SANTÉ	21
<u>Article 13</u>	TAUX DE SALAIRE ET OCCUPATIONS	25
<u>Article 14</u>	ALLOCATION DU COÛT DE LA VIE	27
<u>Article 15</u>	VACANCES	28
<u>Article 16</u>	CONGÉS SPÉCIAUX	31
<u>Article 17</u>	CONGÉ-MATERNITÉ	33
<u>Article 18</u>	ALLOCATION DIVERSES	37
<u>Article 19</u>	JOURS DE FÊTES	38
<u>Article 20</u>	CONGÉS-MALADIE	39
<u>Article 21</u>	HEURES DE TRAVAIL, TRAVAIL D'ÉQUIPE ET TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE	39
<u>Article 22</u>	ASSURANCE GROUPE	43
<u>Article 23</u>	DIVERS	44
<u>Article 24</u>	DURÉE DE LA CONVENTION	46

Table des matières (suite)

<u>ARTICLE 1</u>	<u>TITRE DE LA CONVENTION</u>	
<u>ANNEXE "A"</u>	CLASSIFICATIONS	48
<u>ANNEXE "B"</u>	TAUX DE SALAIRE	53
<u>ANNEXE "C"</u>	RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE	54
<u>ANNEXE "D"</u>	POSITION RELATIVE AUX HOMMES DE MÉTIERS	57
<u>LETTRE D'ENTENTE</u>	58

ARTICLE 2 RECONNAISSANCE ET CHAMP D'APPLICATION

2.01 La COMPAGNIE reconnaît le SYNDICAT comme l'unique agent négociateur relatif aux taux de rémunération, salaires, heures de travail et autres termes et conditions de travail et d'emploi pour tous les salariés au sens du Code du travail, tant les employés de bureau et les vendeurs sur la route, à l'emploi de Stanpages R.J. Cie Inc., à ses usines situées aux 8000 et 8001 - 15e Avenue, Montréal, P.Q.

2.02 Les mots "Employeur" ou "Employeurs", quand ils sont utilisés dans la présente convention désignent les représentants autorisés de la COMPAGNIE ou la COMPAGNIE elle-même.

2.03 Les mots "employé" ou "employés", quand ils sont utilisés dans la présente convention, veulent dire tout salarié ou tous les salariés couverts par l'acte de négociation décrit au paragraphe 2.01. Les mots "employé régulier" désignent un employé qui a complété sa période de probation.

(ii)

2.04 Les dispositions de cette convention ne s'appliquent pas aux étudiants à plein temps dans une école ou dans une université reconnue, inscrites pour la

ARTICLE 1

BUT DE LA CONVENTION

1.01 Le but de cette convention est d'établir des relations ordonnées entre la COMPAGNIE et le SYNDICAT et un mode de négociation collective entre les parties, de déterminer, pour la durée de cette convention, les taux de salaire et autres conditions de travail et d'emploi mutuellement satisfaisants et de prévoir un mode de règlement des griefs.

ARTICLE 2

RECONNAISSANCE ET CHAMP D'APPLICATION

2.01 La COMPAGNIE reconnaît le SYNDICAT comme l'unique agent négociateur relativement aux taux de rémunération, salaires, heures de travail et autres termes et conditions de travail et d'emploi pour tous les salariés au sens du Code du travail, sauf les employés de bureau et les vendeurs sur la route, à l'emploi de Estampages R.J. Cie Inc., à ses usines situées aux 8000 et 8001 - 18e Avenue, Montréal, P.Q.

2.02 Les mots "Employeur" ou "Employeurs", quand ils sont utilisés dans la présente convention désignent les représentants autorisés de la COMPAGNIE ou la COMPAGNIE elle-même.

2.03 Les mots "employé" ou "employés", quand ils sont utilisés dans la présente convention, veulent dire tout salarié ou tous les salariés couverts par l'unité de négociation décrite au paragraphe 2.01. Les mots "employé régulier" signifient un employé qui a complété sa période de probation.

2.04 Les dispositions de cette convention ne s'appliquent pas aux étudiants à plein temps d'une école ou d'une université reconnue embauchés pour la

période des vacances scolaires. Il est toutefois convenu que ces étudiants ne pourront pas déplacer ni empêcher la promotion des employés inclus dans l'unité de négociation ou empêcher le rappel des employés sur la liste de rappel. Les étudiants sont rémunérés conformément aux dispositions des Annexes "A" et "B".

2.05 La COMPAGNIE convient que les employés non régis par la présente convention collective n'accomplissent pas de tâches ordinairement exécutées par le personnel régi par la présente convention, sauf pour fins d'entraînement, d'expérimentation ou encore, si la chose devenait nécessaire, à cause des conditions d'urgence lorsqu'aucun employé inclus dans l'unité de négociation n'est disponible ou de danger exigeant une action immédiate.

2.06 L'aliénation ou la concession totale ou partielle de l'entreprise à un autre employeur autrement que par vente en justice n'invalidera aucun certificat émis par le Ministère du travail et de la main-d'oeuvre du Québec, ni aucune stipulation de la présente convention collective. Toute mésentente résultant de l'application de cet article sera soumise au Commissaire général du travail.

En cas de fermeture totale ou partielle de l'entreprise, chaque salarié ayant complété sa période de probation recevra un préavis écrit avant son licenciement. Ce préavis est d'une (1) semaine si le salarié justifie moins d'un (1) an de service continu, de deux (2) semaines s'il justifie d'un (1) an à cinq (5) ans de service continu, de quatre (4) semaines s'il justifie de cinq (5) ans à dix (10) ans de service continu et de huit (8) semaines s'il justifie de dix (10) ans de service continu ou plus.

2.07 Lorsqu'une nouvelle occupation ou un nouvel atelier ou un nouveau département est établi dans l'établissement régi par cette convention et que ladite occupation ou ledit atelier ou ledit département implique des travaux de fabrication, d'expérimentation ou d'entretien de quelque sorte que ce soit, constituant des tâches, devoirs, fonctions ou travaux qui ne sont pas actuellement accomplis par des employés régis par cette convention, ou des tâches, devoirs, fonctions ou travaux qui ne leur sont pas substantiellement similaires ou comparables, ou dont les buts ou

résultats ne sont pas les mêmes ou substantiellement similaires ou comparables, le SYNDICAT en sera avisé et, sur requête de l'une ou l'autre des parties, des négociations seront entamées promptement en vue de décider si cette occupation ou cet atelier ou ce département devrait être inclus ou non dans l'unité de négociation. A défaut d'entente, la question sera soumise au Commissaire général du travail.

2.08 Aucun travaux relevant de l'unité de négociation ne peuvent être exécutés par des entrepreneurs extérieurs si une telle chose devait, en aucun temps pendant la durée de cette convention, provoquer la mise à pied ou la rétrogradation d'employés de l'unité de négociation.

ARTICLE 3

DROITS DE LA DIRECTION

3.01 La COMPAGNIE a le droit de gérer et d'opérer son établissement, ses machines et son équipement et de conduire son entreprise à son gré, sujet aux seules restrictions imposées par la loi ou par la présente convention, la COMPAGNIE conservant tous les droits et privilèges qui ne sont pas spécifiquement abandonnés ou restreints par la présente convention.

3.02 Le SYNDICAT reconnaît à la COMPAGNIE le droit d'adopter, de modifier ou d'abroger tout règlement raisonnable devant être observé par les employés, ces règlements ne devant pas entrer en conflit avec les stipulations de la présente convention collective.

3.03 Les employés et le SYNDICAT doivent être informés par écrit de ces règlements et le SYNDICAT peut contester le caractère raisonnable d'un règlement donné selon la procédure de griefs dans les soixante (60) jours de calendrier après les avoir reçus.

ARTICLE 4 NON-DISCRIMINATION

4.01 Aucune intimidation, menace, coercition, discrimination ou harcèlement sexuel ne peut être tentée ou exercée par la COMPAGNIE ou par le SYNDICAT contre tout employé à cause de son allégeance ou non-allégeance syndicale ou de sa participation aux activités syndicales ou du fait qu'il est impliqué dans un grief ou à cause de sa race, de ses croyances, de sa couleur, de son sexe, de son statut familial, de son âge, de ses opinions ou activités sociales, économiques et politiques, en autant qu'elles soient légales.

ARTICLE 5 ACTIVITÉS SYNDICALES

5.01 La COMPAGNIE, par les présentes, reconnaît que le comité syndical d'usine est mandaté au nom des employés pour s'occuper de toute question relevant de la présente convention ou de son application ou de son interprétation, y compris les négociations pour le renouvellement de la présente convention.

5.04 Pour les usines nos. 1 et 3, ce comité syndical d'usine est composé de trois (3) employés nommés par le SYNDICAT, soit deux (2) de l'usine no. 1 et un (1) de l'usine no. 3.

5.02 La COMPAGNIE reconnaît au SYNDICAT le droit de nommer les délégués selon la liste ci-dessous, chacun ayant un substitut, pour s'occuper des griefs à la première étape du mode de redressement des griefs prévu au paragraphe 7.04 de la présente convention. Aux fins de ce paragraphe, le nombre de délégués est le suivant:-

Usine no. 1 - deux (2) délégués.

Usine no. 3 - un (1) délégué.

5.03 Les membres du comité syndical d'usine et les délégués sont autorisés, après en avoir obtenu l'autorisation de leur chef d'atelier, à quitter leur travail sans perte de salaire pendant une durée raisonnable pour remplir leurs obligations en vertu de cette convention ou pour participer à des rencontres avec les représentants de la COMPAGNIE, sauf pour fins de négociation et de conciliation. Une telle permission ne sera pas refusée à moins d'abus.

5.04 La COMPAGNIE rémunérera, à leur taux horaire régulier, les membres du comité de négociation du SYNDICAT, qui n'excéderont pas trois (3) pour le temps passé durant les heures régulières de travail à négocier avec la COMPAGNIE ou pour toutes rencontres en conciliation.

5.05 Les représentants internationaux du SYNDICAT et/ou le président de la section locale ont le droit de participer à toutes les réunions conjointes ayant lieu dans les locaux de la COMPAGNIE, mais ils n'auront pas le droit d'entrer dans lesdits locaux durant les heures d'ouvrage pour y rencontrer les employés sans une permission spécifique de la direction. Une telle permission ne sera pas refusée de façon déraisonnable.

5.06 Les avis du SYNDICAT signés par les personnes mandatées à cet effet par le SYNDICAT seront affichés par le SYNDICAT dans l'usine, à des endroits choisis d'un commun accord, sur des tableaux sous clef, à condition que lesdits avis soient approuvés au préalable par un représentant de la COMPAGNIE attitré à ces fins. Une telle approbation ne sera pas refusée de façon déraisonnable.

5.07 À la demande du SYNDICAT, la COMPAGNIE doit accorder des congés d'absence sans paie et sans perte d'ancienneté aux employés désignés par le SYNDICAT pour participer à des activités syndicales extérieures.

À moins de dispositions contraires aux présentes, ces congés d'absence seront limités à un maximum de trois (3) employés d'occupations différentes au même moment. Cependant, dans le cas d'un congé pour un stage au Collège

canadien des travailleurs, la disposition ne s'appliquera qu'à un (1) seul employé à la fois pendant la durée de cette convention collective.

À moins de circonstances imprévisibles, une telle demande devra être faite par écrit cinq (5) jours ouvrables à l'avance.

5.08 Tous les membres du comité syndical seront assignés à l'équipe de jour uniquement s'ils le désirent et à une occupation pour laquelle ils sont qualifiés, le plus jeune employé sur ladite occupation étant alors déplacé indépendamment de son ancienneté.

5.09 La COMPAGNIE convient de verser à une caisse spéciale un cent (\$0.01) par employé pour toutes les heures payées, dans le but de fournir des congés payés de perfectionnement. Lesdits congés payés de perfectionnement auront pour but de rehausser la compétence de l'employé dans les divers aspects des fonctions syndicales. Lesdites sommes seront versées trimestriellement à une caisse en fiducie établie par le Syndicat International des TUA et elles seront envoyées par la COMPAGNIE au bureau québécois des TUA, au 7811 Louis Hippolyte Lafontaine, Suite 203, Ville d'Anjou, P.Q. H1K 4E4.

La COMPAGNIE convient en outre qu'elle accordera aux membres de l'unité de négociation choisis par le SYNDICAT pour suivre lesdits cours, un congé non payé pour les vingt (20) jours de cours, plus le temps du voyage si nécessaire, ledit congé devant s'échelonner sur une période de douze (12) mois à compter du premier jour de congé. Les employés ayant obtenu ce congé continueront d'acquérir de l'ancienneté et des droits aux autres avantages pendant ledit congé.

ARTICLE 6

SÉCURITÉ SYNDICALE

6.01 Par les présentes, la COMPAGNIE s'engage à déduire chaque mois de la paie de chaque employé qui signera l'autorisation prévue au paragraphe 6.06, une somme équivalente à la cotisation syndicale et, le cas s'appliquant, aux droits d'entrée pour les nouveaux employés devenant membres du SYNDICAT et à remettre le total de ces déductions, par chèque, chaque mois, dans les quinze (15) jours suivant la perception, au secrétaire-trésorier de la section locale.

La COMPAGNIE, en même temps, doit remettre au SYNDICAT la liste des employés de la paie desquels elle a déduit une telle somme avec copie au président du comité syndical d'usine.

6.02 La cotisation syndicale sera déduite chaque mois de la deuxième (2e) paie hebdomadaire de chaque employé qui aura signé l'autorisation prévue au paragraphe 6.06.

6.03 Chaque employé qui était membre du SYNDICAT avant la signature de la présente convention ou qui le deviendrait par la suite doit, comme condition du maintien de son emploi, signer la formule d'autorisation de retenue syndicale prévue au paragraphe 6.06.

6.04 Chaque nouvel employé embauché après la signature de la présente convention doit, comme condition d'emploi, signer la formule d'autorisation de retenue syndicale prévue au paragraphe 6.06 et doit devenir membre du SYNDICAT suite à sa période de probation.

Dans le cas d'un nouvel employé, la déduction prévue au paragraphe 6.01 se fera dès son embauche en autant que l'employé a complété quarante (40) heures de travail durant le premier mois de son embauche.

Si l'adhésion d'un nouvel employé comme membre est rejetée par le SYNDICAT ou s'il se trouve expulsé par le SYNDICAT, cet employé peut rester au service de la COMPAGNIE, pourvu qu'il continue son autorisation de déduire la cotisation du SYNDICAT.

6.05 Chaque employé transféré à l'unité de négociation après la signature de la présente convention doit, comme condition du transfert, signer la formule d'autorisation de retenue syndicale prévue au paragraphe 6.06.

Dans un tel cas, la déduction prévue au paragraphe 6.01 se fera dès son transfert en autant que l'employé a complété quarante (40) heures de travail durant le premier mois de son transfert.

6.06 Autorisation de retenue syndicale

"Je, soussigné, requiers et autorise mon employeur, Estampages R.J. Cie Inc., à déduire de mon salaire, en conformité avec les dispositions de toute convention collective en vigueur actuellement ou qui le deviendrait par la suite un montant équivalent à la cotisation syndicale et, le cas s'appliquant, au droit d'entrée prévu à la constitution et aux règlements du Syndicat International des Travailleurs Unis de l'Automobile, de l'Aérospatiale et de l'Outillage Agricole d'Amérique, Section locale 1900, et à remettre mensuellement audit Syndicat ce montant ainsi déduit."

Nom _____ No. de pointage _____

Signature _____

Date _____

Témoin _____

6.07 Le SYNDICAT convient d'informer la COMPAGNIE par écrit des montants des cotisations syndicales et du droit d'entrée en vigueur de temps en temps, en conformité avec la constitution et les règlements du SYNDICAT. Tout changement sera appliqué après un délai de trente (30) jours de la réception de l'avis.

6.08 La COMPAGNIE n'encourt aucune responsabilité vis-à-vis le SYNDICAT ou vis-à-vis les employés quant à la retenue de la cotisation syndicale, ou du droit d'entrée, sauf l'obligation de faire la retenue mentionnée ci-haut et de verser au SYNDICAT les montants perçus.

Le SYNDICAT protégera la COMPAGNIE contre toute réclamation qui pourrait survenir dans l'exécution des dispositions de cet article en conformité avec l'article 6.01.

ARTICLE 7

MODE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

7.01 Tout grief au sens du Code du travail, y compris toute action disciplinaire ainsi que toute autre mésentente relative à des conditions de travail prévues à la présente convention, constitue un grief arbitral au sens de la présente convention collective.

7.02 Les deux parties conviennent que les griefs doivent être soumis et discutés aussi promptement que possible et pendant les heures de travail.

7.03 Avant de soumettre un grief, l'employé doit tout d'abord soumettre verbalement le problème à son contremaître afin de lui donner l'opportunité de régler le problème. Il peut être accompagné d'un membre du comité syndical ou d'un délégué s'il le désire.

7.04 Les griefs sont présentés et discutés de la manière suivante:-

a) Première étape - au surintendant de l'usine

Au plus tard dans les dix (10) jours ouvrables de l'incident donnant naissance au grief ou de la connaissance qu'en a eue le salarié concerné, celui-ci devra soumettre son grief par écrit au surintendant de l'usine. Ce grief devra être signé par l'employé lui-même et être contresigné par un membre du comité syndical ou un délégué ou un substitut délégué. Le surintendant de l'usine devra rendre sa réponse par écrit au SYNDICAT dans les cinq (5) jours ouvrables de la soumission du grief.

b) Deuxième étape - au directeur des ressources humaines

Au plus tard dans les cinq (5) jours ouvrables de la décision du surintendant de l'usine ou de l'expiration de son délai pour répondre, le grief pourra alors être soumis par écrit au directeur des ressources humaines ou son représentant autorisé. Il y aura alors rencontre entre les autorités de la COMPAGNIE, l'employé concerné, les membres du comité syndical, le délégué ou le substitut délégué ayant contresigné le grief, et le représentant du SYNDICAT s'il le désire, afin de discuter le grief. Le directeur des ressources humaines ou son représentant autorisé devra rendre sa réponse par écrit au comité syndical dans les dix (10) jours ouvrables de la soumission du grief à la deuxième étape.

c) Troisième étape: arbitrage

Dans les trente (30) jours de calendrier de la décision du directeur du personnel ou de l'expiration de son délai pour répondre, le SYNDICAT pourra porter le grief à l'arbitrage selon la procédure ci-après établie.

7.05 Dans tous les cas de griefs résultant de l'imposition de mesures disciplinaires, le grief devra être soumis directement à la deuxième étape, dans les cinq (5) jours ouvrables de l'imposition de mesures disciplinaires.

7.06 Tous les délais stipulés ci-dessus sont de rigueur, sous peine de déchéance du droit réclamé. Seul le représentant désigné par la gérance ou le représentant du SYNDICAT peuvent consentir par écrit à des extensions de délais. Les mots "jours ouvrables" signifient du lundi au vendredi inclusivement, à l'exclusion des vacances et congés.

7.07 Il est convenu que si un grief n'est pas continué à l'étape suivante, ou si aucun grief n'est soumis dans un cas spécifique, tel défaut de continuer ou de soumettre un grief ne constitue pas un précédent en ce qui regarde l'incident qui a occasionné ou qui aurait pu occasionner un grief.

7.08 La direction ne tentera pas de régler un grief sans la présence du membre du comité syndical ayant soumis le grief ou son représentant autorisé.

7.09 Une erreur technique dans la soumission d'un grief ne l'invalide pas.

7.10 Le SYNDICAT procédera à l'arbitrage en donnant un avis par écrit à cette fin à l'EMPLOYEUR dans le délai stipulé à la troisième étape.

Les parties choisissent, pour la durée de la présente convention collective, MM. Roland Tremblay, André Montpetit et Pierre N. Dufresne, qui agiront à tour de rôle comme arbitre des griefs référés à l'arbitrage.

Si l'arbitre approprié est dans l'incapacité d'entendre un grief dans les vingt (20) jours ouvrables de la date de référence, il avisera ainsi les parties par écrit. En tel cas, le grief sera référé au prochain arbitre, et ainsi de suite. Si pour quelque raison que ce soit, aucune des trois (3) personnes n'est en mesure d'entendre le grief, les parties tenteront de s'entendre sur un autre arbitre. A défaut d'entente dans les dix (10) jours ouvrables, l'arbitre sera désigné par le Ministre du travail et de la main-d'oeuvre. La même procédure s'appliquera advenant la récusation d'une des personnes précitées.

7.11 La procédure suivie par l'arbitre sera celle prévue au Code du travail. Il devra de toute nécessité, avant de rendre sa décision, entendre les parties contradictoirement, sauf défaut d'une partie dûment convoquée.

7.12 Dans les cas relatifs à une mesure disciplinaire ou à un congédiement, le fardeau de la preuve incombe à la COMPAGNIE.

7.13 Les employés appelés comme témoins devant un arbitre ne subissent de ce fait aucune perte de salaire. En principe, les séances d'arbitrage ont lieu à l'usine.

7.14 La sentence arbitrale est finale et lie les parties et devient effective à la date stipulée par l'arbitre ou, si aucune date n'est stipulée, à la date de l'incident ayant causé le grief, sauf dans le cas de griefs continus où ce sera la date du grief. Elle ne devra cependant d'aucune manière changer les dispositions de la présente convention.

7.15 Lorsque l'incident causant le grief a entraîné une perte de revenus et/ou d'autres bénéfices, l'arbitre a le pouvoir d'ordonner qu'une telle perte, en tout ou en partie, soit remboursée ou restaurée en plus de l'intérêt de telle perte au taux légal. Dans un cas disciplinaire, l'arbitre a le pouvoir d'ordonner une pénalité réduite.

7.16 Les frais et honoraires de l'arbitre seront partagés à parts égales.

7.17 Tout grief originant directement du SYNDICAT doit être soumis par écrit, selon les dispositions de cet article, directement à la deuxième étape.

7.18 La procédure de griefs et d'arbitrage pourra être employée par la COMPAGNIE. De tels griefs pourront être institués par la COMPAGNIE à la troisième étape de la procédure de griefs en les présentant à un membre du comité syndical. A ces fins, les dispositions du présent article 7 seront lues et interprétées avec les changements nécessaires.

ARTICLE 8

GRÈVE ET CONTRE-GRÈVE

8.01 Toute grève, contre-grève (lockout) ou toute autre forme de cessation concertée de travail sont interdites en toute circonstance pendant la durée de la convention collective.

Le SYNDICAT s'engage à ne pas ordonner, encourager ou appuyer un ralentissement d'activités destiné à limiter la production.

8.02 Les dispositions du paragraphe 8.01 ne doivent pas être interprétées comme limitant ou restreignant les droits des parties en vertu des dispositions applicables du Code du travail.

ARTICLE 9

ANCIENNETÉ

9.01 Aux fins de cette convention et à moins de stipulations contraires dans les présentes, "ancienneté" signifie la durée de service dans l'unité de négociation.

9.02 Tout employé régi par la présente convention acquiert le droit d'ancienneté après soixante-quinze (75) jours de calendrier pour la COMPAGNIE dans l'unité de négociation.

9.03 Jusqu'à ce qu'il y ait des droits acquis d'ancienneté, un employé peut être congédié sans qu'il ait le droit de formuler un grief contre ce congédiement.

9.04 Un employé ayant acquis des droits d'ancienneté continue d'accumuler son ancienneté tant et aussi longtemps qu'il ne les perd pas conformément aux dispositions de la présente convention.

9.05 Lorsqu'un employé est promu ou transféré à une occupation exclue de l'unité de négociation, son ancienneté continue de s'accumuler pour une période de six (6) mois, après quoi il perd ses droits d'ancienneté.

Dans le cas où l'employé désire retourner à l'unité de négociation, il devra donner un avis préalable à l'Employeur de quinze (15) jours ouvrables.

9.06 Les employés exclus de l'unité de négociation pendant plus de six (6) mois ne bénéficient d'aucun droit d'ancienneté en vertu de cet article. S'ils étaient, après la signature de cette convention, transférés à l'unité de négociation, ils seraient, aux fins de cet article, considérés comme de nouveaux employés.

9.07 Un employé ayant des droits acquis d'ancienneté qui est absent du travail en congé autorisé ou pour cause de maladie ou d'accident ou de congé de maternité, ou de suspension disciplinaire ou autre raison justifiée est considéré comme titulaire de son emploi. À son retour au travail, il reprend automatiquement son emploi en autant qu'il est physiquement apte à le reprendre.

Si le médecin de l'employé détermine qu'il est incapable de reprendre son emploi régulier, la COMPAGNIE fera tout en son possible pour lui trouver un emploi qu'il peut accomplir. Son ancienneté lui donne le droit de déplacer un employé qui a moins d'ancienneté dans l'emploi concerné.

9.08 La liste des employés actuellement dans l'unité de négociation a été agréée par les deux parties et ne peut être changée sauf de la façon prévue dans cet article. Cette liste sera fournie au SYNDICAT régulièrement une fois par mois. Le SYNDICAT et les employés doivent être informés par écrit de toute modification à la liste.

9.09 Lorsque deux (2) employés ou plus ont la même date d'ancienneté, leurs noms apparaîtront sur la liste d'ancienneté selon le nombre d'heures pour lesquelles ils étaient rémunérés lors de leur première journée de travail, c'est-à-dire un employé ayant été rémunéré pour un quart de huit (8) heures ayant plus de droits d'ancienneté qu'un autre qui aurait été rémunéré pour moins de huit (8) heures de travail cette journée-là. Au cas d'égalité ou au cas d'impossibilité de le déterminer, l'ordre de leur ancienneté sera déterminé par tirage au sort.

9.10 C'est le devoir des employés d'aviser rapidement la COMPAGNIE et le SYNDICAT de tout changement dans leur adresse. Si un employé fait défaut de ce faire, un avis envoyé par la COMPAGNIE, par poste recommandée, à la dernière adresse connue, sera considéré comme reçu par l'employé dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la date de l'envoi par la COMPAGNIE. Un avis livré à la dernière adresse connue sera considéré comme étant reçu par l'employé. Une copie de tout avis envoyé ou livré à un employé par la COMPAGNIE sera remise au SYNDICAT la même journée que l'envoi dudit avis.

9.11 Un employé perd ses droits d'ancienneté:

- a) lorsqu'il quitte volontairement son emploi;
- b) lorsqu'il est congédié pour cause et que ce congédiement n'est pas annulé ou modifié par les parties ou par un arbitre;
- c) lorsqu'il dépasse une permission d'absence sans la permission de la COMPAGNIE;
- d) lorsqu'il omet, sauf tel que prévu aux présentes, de reprendre le travail dans les trois (3) jours ouvrables (cinq (5) jours ouvrables s'il travaille ailleurs) d'un avis de rappel au travail livré ou envoyé par la COMPAGNIE par courrier recommandé à sa dernière adresse connue; copie de cet avis doit être remise en même temps au SYNDICAT. Cependant, les dispositions du présent paragraphe ne s'appliquent pas lorsque l'employé fournit un motif raisonnable dans le délai ci-haut prévu pour ne pas se présenter au travail dans le temps voulu.
- e) lorsqu'il est mis à pied pour une période continue d'une durée correspondant à son ancienneté jusqu'à concurrence d'un maximum de douze (12) mois;
- f) lorsqu'il est absent pour cause de maladie ou accident, sauf pour une maladie ou un accident de travail, pour une période d'une durée correspondant à son ancienneté, jusqu'à concurrence d'un maximum de vingt-quatre (24) mois. Toutefois, ce délai peut être prolongé du consentement des parties. Dans le cas d'une maladie ou d'un accident de travail, il n'y aura pas de perte d'ancienneté tant et aussi longtemps que l'employé ne sera pas apte à reprendre le travail.

9.12 Pour fins de mises-à-pied et/ou de transferts, toutes les classifications de métiers sont considérées comme séparées et distinctes des autres classifications et la procédure sera appliquée en conformité avec l'Annexe "E" de la présente convention.

9.13 Dans tous les cas de réduction de la main-d'oeuvre, les employés dans l'occupation impliquée n'ayant pas de droits acquis d'ancienneté sont mis à pied en premier lieu. Si la réduction de la main-d'oeuvre s'étend davantage, les employés dans l'occupation impliquée ayant des droits acquis d'ancienneté sont alors mis à pied dans l'ordre inverse à leurs droits acquis d'ancienneté, l'employé ayant le moins d'ancienneté étant mis à pied en premier lieu.

9.14 Lorsqu'un employé dans une classification de métiers est déplacé de son emploi, son ancienneté accumulée dans les corps de métiers est alors considérée comme ancienneté générale et se rajoute à son ancienneté générale qu'il avait accumulé, s'il y a lieu, avant de travailler dans une classification de métier.

Il peut alors exercer ses droits acquis d'ancienneté pour obtenir une occupation dans un groupe égal ou inférieur au sien parmi les classifications de production et de non-production seulement où il y a un titulaire ayant moins d'ancienneté, en autant qu'il soit qualifié et capable d'exécuter immédiatement le travail à accomplir sur l'occupation.

Lorsqu'un employé dans les classifications de production et de non-production est déplacé de son emploi, il a le droit d'exercer ses droits acquis d'ancienneté pour obtenir une occupation dans un groupe égal ou inférieur au sien où il y a un titulaire ayant moins d'ancienneté, en autant qu'il soit qualifié et capable d'exécuter dans un délai de cinq (5) jours ouvrables le travail à accomplir sur l'occupation.

Une décision négative de la direction à cet égard peut être contestée par l'entremise de la procédure de redressement des griefs.

9.15 Dans les cas de réduction de personnel, les parties conviennent que les membres du comité syndical jouissent d'une ancienneté préférentielle pour fins de mise-à-pied, le tout sujet aux conditions de l'article 9.14.

9.16 Lorsqu'un employé est incapable, pour raison d'ordre médical et sur présentation d'un certificat médical écrit, de continuer à travailler dans son emploi régulier, il peut alors exercer ses droits d'ancienneté tout comme s'il était déplacé. À défaut, les parties peuvent, par entente mutuelle, déroger aux règles d'ancienneté afin de lui assurer un emploi.

9.17 La direction doit établir et maintenir à date une liste de rappel. Cette liste comprend le nom de tous les employés mis à pied à cause d'une réduction de la main-d'oeuvre, ainsi que les classifications au moment où ils ont été mis à pied. Une copie de cette liste doit être affichée et maintenue à date. Le nom d'un employé mis à pied est maintenu sur la liste de rappel pour la période prévue à l'article 9.11 e).

9.18 Un employé est considéré comme titulaire de son emploi s'il est mis à pied ou déplacé de son emploi, en conformité avec les dispositions des articles 9.13 et 9.14, tant et aussi longtemps qu'il demeure sur la liste de rappel pour une période ne dépassant pas celle prévue à l'article 9.11 e).

Si l'employé se sert des dispositions de l'article 9.14 et déplace un autre employé, il sera considéré comme titulaire de son emploi tant qu'il ne changera pas d'occupation selon les dispositions de l'article 9.21, en postulant sur une autre occupation, ceci pour une période maximum correspondant à celle prévue à l'article 9.11 e).

9.19 Dans les cas d'une augmentation de la main-d'oeuvre, les employés ayant déjà exercé de façon régulière l'occupation impliquée et qui sont considérés comme titulaire de l'occupation en vertu de l'article 9.18, doivent être rappelés au travail dans l'ordre de leurs droits d'ancienneté, l'employé ayant le plus d'ancienneté étant rappelé sur l'occupation impliquée en premier lieu.

9.20 Un employé figurant sur la liste de rappel peut refuser de retourner au travail, s'il est rappelé pour une période temporaire ne dépassant pas trente (30) jours de calendrier ou à un emploi moins bien rémunéré ou toute autre

raison justifiée ou en cas de maladie ou de blessure pendant une période qui n'excède pas celle prévue à l'article 9.11. Une telle action de sa part est sans préjudice à l'exercice ultérieur de ses droits acquis d'ancienneté.

9.21 A) Tout emploi vacant, augmentation de la main-d'oeuvre ou tout nouvel emploi dans l'unité de négociation sera affiché au tableau d'affichage pendant trois (3) jours ouvrables complets suivant l'affichage du poste. La présente ne s'applique pas à la progression automatique prévue pour un métier ou une occupation.

B) L'affichage devra indiquer l'occupation, le taux de salaire et le département. Sans préjudice aux droits des parties en vertu de l'article 20.06, l'affichage indique également l'équipe de travail.

C) Tout employé désireux de postuler l'emploi vacant ou nouveau devra signer personnellement son nom sur l'affiche pendant la durée de l'affichage. Cependant, un employé qui est absent pour une absence autorisée en vertu de la présente convention pendant la période d'affichage prévue à l'article 9.21 A) mais qui revient au travail dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la fin de ladite période d'affichage, pourra postuler l'emploi vacant dans les quarante-huit (48) heures de son retour au travail.

D) Le poste sera accordé à l'employé qui a le plus d'ancienneté en autant qu'il soit qualifié et capable de répondre aux exigences théoriques et pratiques de l'emploi vacant ou nouveau dans un délai de dix (10) jours ouvrables.

9.22 Un employé qui, par la suite de l'application du présent article, est transféré de façon permanente à un autre emploi peut, dans les trente (30) jours de calendrier du transfert, choisir de retourner à son ancien emploi, pourvu qu'il y ait dans ledit emploi, un titulaire ayant moins d'ancienneté.

9.23 Lorsqu'un employé refuse une promotion ou un transfert, une telle action est sans préjudice à l'exercice ultérieur de ses droits acquis d'ancienneté.

9.24 Tout employé ayant des droits acquis d'ancienneté doit recevoir un avis d'au moins quatre (4) jours ouvrables ou, à défaut, le salaire régulier de cette période, avant toute mise-à-pied, sauf dans le cas d'une mise-à-pied résultant d'une cause hors du contrôle de la COMPAGNIE dont la preuve lui incombe. Une copie de cet avis doit être remise en même temps au SYNDICAT.

ARTICLE 10

RECYCLAGE

10.01 Lorsque, à l'occasion de la continuation permanente d'une occupation existante, des employés sont mis à pied, la COMPAGNIE leur procurera l'entraînement prévu ci-dessous pour tout poste vacant qui surviendra par la suite dans n'importe quel département, sujet aux conditions établies ci-dessous.

L'entraînement sera accordé lorsque les employés concernés ont les capacités normales requises attendues d'un nouveau candidat à l'occupation et lorsqu'on peut s'attendre de façon raisonnable à ce que l'employé concerné puisse assimiler un tel entraînement et, par la suite, accomplir l'occupation de façon adéquate.

La durée de l'entraînement ainsi accordé ne dépassera pas, en aucun cas, l'entraînement qu'on fournirait à un nouvel employé et ledit entraînement sera accordé avant qu'on engage un nouvel employé ou qu'on transfère un employé exclu de l'unité de négociation ou qu'on donne une promotion à un employé de l'unité de négociation ayant moins d'ancienneté qui aurait besoin d'un entraînement équivalent.

ARTICLE 11

DISCIPLINE

11.01 La COMPAGNIE a le droit d'imposer soit un congédiement, soit une suspension, soit une réprimande écrite, suivant les circonstances. Il n'y aura aucune rétrogradation pour raison disciplinaire.

11.02 Les mesures disciplinaires seront appliquées selon la gravité ou la fréquence des offenses et prennent forme de réprimande écrite, de suspension ou de congédiement.

11.03 Aucune plainte ne peut être enregistrée contre un employé ni utilisée contre lui en aucun temps à moins que ledit employé et le comité syndical en soient avisés en conséquence par écrit dans les dix (10) jours ouvrables de la date à laquelle la COMPAGNIE prend connaissance de l'incident ou de l'événement provoquant la plainte.

11.04 Lorsqu'un employé signe un avis de mesure disciplinaire, il le fait seulement pour reconnaître le fait qu'il en est ainsi informé.

11.05 En cas de suspension ou de congédiement, on doit permettre à l'employé concerné, avant son départ de l'établissement, d'en discuter avec son délégué ou un membre du comité syndical, sauf dans les cas de bataille, de vol, de stupéfiants ou de boisson; dans ces derniers cas, le délégué ou un membre du comité syndical en sera immédiatement informé par la COMPAGNIE et pourra, en dehors des locaux de la COMPAGNIE, discuter avec l'employé concerné immédiatement après que ce dernier aura quitté l'établissement de la COMPAGNIE.

11.06 Toute plainte enregistrée contre un employé est automatiquement annulée après douze (12) mois et ne peut être invoquée contre lui par la suite.

Toute mention de suspension est annulée après dix-huit (18) mois à moins qu'une autre suspension pour une même offense survienne dans les dix-

huit (18) mois de la première suspension et ne peut être invoquée contre l'employé par la suite.

11.07 Sur rendez-vous avec le directeur des ressources humaines ou son représentant désigné, un employé peut consulter son dossier disciplinaire et ce en présence du délégué de son département s'il le désire.

11.08 Aucun employé ne peut subir de sanction disciplinaire d'aucune sorte pour absence du travail résultant de maladie ou d'accident.

ARTICLE 12 SÉCURITÉ ET SANTÉ

12.01 Sans restreindre le droit de grief en matière de sécurité et d'hygiène, un comité conjoint formé des trois (3) membres désignés par le SYNDICAT et de trois (3) représentants de la COMPAGNIE se rencontrera le deuxième mercredi de chaque mois, à 2h00 P.M., ou toute autre date convenue entre les parties, afin de discuter des sujets d'intérêt à la COMPAGNIE et/ou au SYNDICAT.

12.02 Un représentant désigné par la COMPAGNIE et un représentant désigné par le SYNDICAT peuvent assister à toute assemblée du comité conjoint.

12.03 Les membres syndicaux du comité conjoint seront payés leur salaire à temps régulier pour le temps passé aux assemblées du comité conjoint durant les heures régulières de l'équipe de jour.

12.04 La COMPAGNIE tiendra un procès-verbal des procédures du comité conjoint et fournira au président du comité syndical une copie de celui-ci dans les deux (2) semaines qui suivent l'assemblée.

12.05 La COMPAGNIE fournira gratuitement quatre (4) couvre-tout ou quatre (4) sarraus, selon le cas, par année, à tous les employés sauf pour les "millwright", les mécaniciens et les ajusteurs qui auront droit à huit (8) couvre-tout par année et les peintres à qui la COMPAGNIE fournira des couvre-tout jettables (disposable).

12.06 Le lavage et l'entretien de ces vêtements de travail seront la responsabilité de chaque employé. Ils devront également être remis à la COMPAGNIE advenant la cessation d'emploi d'un employé.

12.07 La COMPAGNIE doit prendre toute mesure appropriée en vue de sauvegarder la santé et la sécurité des employés pendant les heures de travail.

12.08 La COMPAGNIE fournira gratuitement des lunettes protectrices, des casques protecteurs et des gants aux employés qui, selon les exigences, doivent porter ces items au travail.

12.09 Dans le cas des employés requis de porter l'uniforme, ce dernier sera fourni gratuitement par la COMPAGNIE, laquelle assume également le coût de remplacement.

12.10 La COMPAGNIE fournira gratuitement un imperméable individuel et une (1) paire de bottes de caoutchouc par année à chaque employé travaillant dans la cour.

12.11 La COMPAGNIE paiera au 1er avril de chaque année, à tous les employés qui auront alors complété leur période de probation, un montant de trente dollars (\$30.00) comme participation pour l'achat de souliers de sécurité. Le port des souliers de sécurité est obligatoire.

12.12 Lorsqu'un employé est victime d'un accident au travail, y compris un éclair (flash) dû à la soudure, il ne doit subir aucune réduction de salaire

pour la journée de l'accident. S'il est renvoyé chez lui ou à l'hôpital ou chez le docteur, la COMPAGNIE assume le transport.

12.12 Le SYNDICAT recevra une copie de tout formulaire REI rempli et signé par un employé ayant subi un accident au travail.

12.13 Un employé qualifié et assigné aux premiers soins recevra une prime de cinq cents (\$0.05) l'heure. Aux fins de cette convention, cette prime est incluse au taux régulier de paie de l'occupation.

12.14 La COMPAGNIE s'engage à faire respecter toutes les normes de santé et de sécurité qui seront prescrites par les lois du Québec s'y rattachant.

12.15 Les fonctions du comité de santé et sécurité seront celles énumérées à l'article 78 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail.

12.16 Un employé a le droit de refuser d'exécuter un travail s'il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à semblable danger.

L'employé ne peut cependant exercer le droit que lui reconnaît le paragraphe précédent si le refus d'exécuter ce travail met en péril immédiat la vie, la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'une autre personne si les conditions d'exécution de ce travail sont normales dans le genre de travail qu'il exerce.

Lorsqu'un employé refuse d'exécuter un travail, il doit aussitôt en aviser son contremaître ou un représentant de la COMPAGNIE; si aucune de ces personnes n'est présente au lieu de travail, l'employé doit utiliser les moyens raisonnables pour que l'une d'entre elles soit avisée sans délai.

Dès qu'il est avisé, le contremaître ou le représentant de l'Employeur convoque le représentant à la prévention pour procéder à l'examen de la situation et des corrections qu'il entend apporter. En cas de mésentente entre le(s) représentant(s) de la direction et du SYNDICAT, la plainte est immédiatement référée au service d'inspection du travail qui doit déléguer un inspecteur dont la décision est exécutoire. Si le travailleur persiste dans son refus d'exécuter le travail alors que le contremaître (ou le représentant de l'Employeur) et le représentant à la prévention sont d'avis qu'il n'existe pas de danger justifiant ce refus ou que ce refus repose sur des motifs qui sont acceptables dans le cas particulier du travailleur mais ne justifie pas un autre travailleur de refuser d'exécuter le travail, l'Employeur peut faire exécuter le travail par un autre travailleur. Ce travailleur peut accepter de le faire après avoir été informé que le droit de refus a été exercé et des motifs pour lesquels il a été exercé.

Aucun employé n'est passible de sanction disciplinaire, ni de perte de salaire, suite à son refus d'exécuter tout travail ou d'utiliser tout équipement qui met en danger la santé ou la sécurité, sauf si le droit de refus a été exercé de façon abusive. Si la condition est corrigée, ou si elle est jugée non dangereuse pour la sécurité ou l'hygiène, l'employé est dès lors obligé d'effectuer le travail.

12.17 Lorsqu'un employé a été victime d'un accident de travail, la COMPAGNIE devra, lorsque requis par l'employé ou le SYNDICAT, fournir à l'accidenté toute l'assistance nécessaire afin de compléter les formulaires, correspondance et divers documents.

12.18 La COMPAGNIE accordera au SYNDICAT le droit de désigner un (1) délégué à la prévention pour les usines nos 1. et 3.

Ce délégué aura pour fonctions:-

- a) faire l'inspection des lieux de travail;
- b) recevoir copies des avis d'accidents et enquêter sur les événements qui ont causé ou auraient été susceptibles de causer un accident;

- c) identifier des situations qui peuvent être source de danger pour les travailleurs;
- d) faire les recommandations qu'il juge opportunes au comité de santé et de sécurité et à l'Employeur;
- e) assister les travailleurs dans l'exercice des droits qui leur sont reconnus par la Loi sur la santé et la sécurité du travail;
- f) accompagner l'inspecteur à l'occasion des visites d'inspection;
- g) intervenir dans les cas où le travailleur exerce son droit de refus;
- h) porter plainte auprès de l'inspecteur chef régional;
- i) participer à l'identification et à l'évaluation des caractéristiques concernant les postes de travail et le travail exécuté par les travailleurs de même qu'à l'identification des contaminants et des matières dangereuses présents dans les postes de travail.

Le SYNDICAT recevra une copie de tout formulaire RE1 rempli et signé par un employé ayant subi un accident au travail.

ARTICLE 13 TAUX DE SALAIRE ET OCCUPATIONS

13.01 Toutes les occupations et les taux de salaire correspondant agréés par les deux parties sont énumérés aux Annexes "A" et "B", attachées aux présentes et qui en forment partie.

13.02 Chaque employé doit être payé le taux de salaire prévu aux Annexes "A" et "B" pour son occupation.

13.03 Les salaires sont payés par chèque le jeudi de chaque semaine, pendant les heures régulières de travail. Lorsqu'un congé bancaire survient le jour régulier de paie ou le lendemain, le jour de paie sera alors un (1) jour ouvrable avant le congé bancaire.

13.04 La COMPAGNIE pourra établir des normes de rendement. Advenant que le SYNDICAT désire contester une ou plusieurs normes de rendement ainsi établies par la COMPAGNIE, le SYNDICAT pourra les vérifier en envoyant son expert étudier et vérifier la norme dans les trente (30) jours de calendrier suivant la connaissance acquise de la norme. Advenant qu'il n'y ait pas d'entente entre les parties, le SYNDICAT pourra déposer un grief directement à la deuxième étape dans les dix (10) jours ouvrables suivant la vérification et les dispositions de l'article 7 s'appliqueront, sauf qu'au cas d'arbitrage, l'arbitre devra être soit M. Pierre N. Dufresne ou M. Paul Imbeau.

13.05 Si une nouvelle occupation est établie ou une occupation actuelle est modifiée pendant la durée de cette convention, le taux de salaire correspondant doit être établi par la direction, laquelle doit en aviser le SYNDICAT par écrit. Si le SYNDICAT n'est pas d'accord avec le taux de salaire établi, il peut soumettre un grief à la deuxième étape et à l'arbitrage s'il y a lieu. Le salaire convenu mutuellement ou décidé par l'arbitre est payé rétroactivement à la date d'établissement ou de modification de l'occupation, à moins que l'arbitre ne fixe une autre date. Les Annexes "A" et "B" sont modifiées automatiquement pour inclure l'occupation et le taux de salaire correspondant.

13.06 Une fois le salaire de l'occupation nouvelle ou modifiée finalement décidé selon les dispositions du paragraphe 13.05, cette occupation sera considérée comme vacante et les dispositions d'ancienneté s'appliqueront.

13.07 Tout employé temporairement transféré de son occupation à une autre dont le taux de salaire est supérieur reçoit le taux supérieur correspondant pour tout travail effectué dans cette occupation, pourvu qu'un tel travail soit d'une durée d'au moins cinq (5) heures.

13.08 Tout employé transféré temporairement, à la demande de l'EMPLOYEUR, de son occupation à une autre dont le taux de salaire est inférieur continue d'être payé le taux de son occupation régulière.

13.09 Lorsqu'un employé est transféré à une classification dont le taux de salaire est moins élevé, soit à sa propre demande, soit suite à une mise-à-pied, il recevra ce taux de salaire moins élevé à compter de la date et de l'heure de son transfert.

13.10 Les talons des chèques de paie devront indiquer en plus de ce qui est prévu par la loi le cumulatif des vacances.

ARTICLE 14 ALLOCATION DU COÛT DE LA VIE

14.01 A compter du 1er janvier 1982, en plus des taux de salaire prévus aux Annexes "A" et "B", tout employé recevra une allocation du coût de la vie d'un cent (\$0.01) l'heure pour les employés à taux horaire pour chaque .3 point de majoration dans l'indice des prix à la consommation (indice 1971=100) tel que publié par Statistique Canada, la base de l'allocation étant l'indice publié en décembre 1981.

14.02 L'allocation du coût de la vie sera augmentée ou diminuée selon les fluctuations de l'indice des prix à la consommation, mais en aucun cas les salaires ne seront inférieurs à ceux prévus aux Annexes "A" et "B".

14.03 Le premier ajustement aura lieu au début de la période de paie suivant la publication par Statistique Canada de l'indice des prix à la consommation en mars 1982, basé sur l'indice publié en mars 1982, par rapport à l'indice de base prévu au paragraphe 14.01 et, par la suite, les ajustements dans l'allocation du coût de la vie auront lieu une fois par trois (3) mois et seront effectifs à compter du début de la période de paie suivant la publication par Statistique Canada de l'indice des prix à la consommation publié en juin, septembre, décembre et mars.

Les montants perçus d'allocation du coût de la vie à la fin de la présente convention seront ajoutés au salaire de base.

14.04 Aux fins de cette convention collective, l'allocation du coût de la vie est considérée comme incluse au salaire pour le calcul de la paie pour travail supplémentaire, fêtes payées, vacances, absences payées.

14.05 Si, pendant la durée de cette convention, la méthode de calcul de l'indice est changée ou si l'indice est discontinué ou si Statistique Canada cesse la publication de l'indice, les parties négocieront une allocation équivalente à celle qu'ils auraient reçue si la méthode de calcul de l'indice était demeurée inchangée ou si l'indice avait été maintenu et publié. Si on ne peut en arriver à une entente, le litige pourrait être soumis à l'arbitrage.

ARTICLE 15

VACANCES

15.01 Un employé ayant moins d'un (1) an de service le 1er juillet de l'année en cours a droit à des vacances d'un (1) jour pour chaque mois de service jusqu'à un maximum de dix (10) jours ouvrables. La paie de ces vacances représente quatre pourcent (4%) de ses revenus bruts durant la période de douze (12) mois précédant le 1er juillet de l'année en cours.

15.02 Un employé qui aura complété un (1) an de service le 1er juillet de l'année en cours aura droit à deux (2) semaines de vacances par année. La paie de ces vacances représente quatre pourcent (4%) de ses revenus bruts durant la période de douze (12) mois précédant le 1er juillet de l'année en cours.

15.03 Un employé qui a complété cinq (5) ans de service au 1er juillet de l'année en cours aura droit à trois (3) semaines de vacances par année. La paie de

Les montants perçus d'allocation du coût de la vie à la fin de la présente convention seront ajoutés au salaire de base.

14.04 Aux fins de cette convention collective, l'allocation du coût de la vie est considérée comme incluse au salaire pour le calcul de la paie pour travail supplémentaire, fêtes payées, vacances, absences payées.

14.05 Si, pendant la durée de cette convention, la méthode de calcul de l'indice est changée ou si l'indice est discontinué ou si Statistique Canada cesse la publication de l'indice, les parties négocieront une allocation équivalente à celle qu'ils auraient reçue si la méthode de calcul de l'indice était demeurée inchangée ou si l'indice avait été maintenu et publié. Si on ne peut en arriver à une entente, le litige pourrait être soumis à l'arbitrage.

ARTICLE 15

VACANCES

15.01 Un employé ayant moins d'un (1) an de service le 1er juillet de l'année en cours a droit à des vacances d'un (1) jour pour chaque mois de service jusqu'à un maximum de dix (10) jours ouvrables. La paie de ces vacances représente quatre pourcent (4%) de ses revenus bruts durant la période de douze (12) mois précédant le 1er juillet de l'année en cours.

15.02 Un employé qui aura complété un (1) an de service le 1er juillet de l'année en cours aura droit à deux (2) semaines de vacances par année. La paie de ces vacances représente quatre pourcent (4%) de ses revenus bruts durant la période de douze (12) mois précédant le 1er juillet de l'année en cours.

15.03 Un employé qui a complété cinq (5) ans de service au 1er juillet de l'année en cours aura droit à trois (3) semaines de vacances par année. La paie de

ces vacances représente six pourcent (6%) de ses revenus bruts durant la période de douze (12) mois précédant le 1er juillet de l'année en cours.

15.04 Un employé qui a complété douze (12) ans de service le 1er juillet de l'année en cours aura droit à quatre (4) semaines de vacances par année. La paie de ces vacances représente huit pourcent (8%) de ses revenus bruts durant la période de douze (12) mois précédant le 1er juillet de l'année en cours.

15.05 Un employé qui a complété vingt (20) ans de service le 1er juillet de l'année en cours aura droit à cinq (5) semaines de vacances par année. La paie de ces vacances représente dix pourcent (10%) de ses revenus bruts durant la période de douze (12) mois précédant le 1er juillet de l'année en cours.

15.06 La paie de vacances sera payée aux employés en plus de leur salaire régulier, par chèque séparé pour chaque semaine de vacances à laquelle un employé a droit, le dernier jour de paie qui précède immédiatement le commencement de la période de vacances; les déductions sur cette paie devront être calculées de façon à déduire le minimum permis par la loi.

Si un employé n'a pas reçu ses chèques de vacances pendant la période de paie précédant son départ en vacances, la COMPAGNIE sera tenue de lui remettre ses chèques au plus tard le lendemain matin.

15.07 La paie pour les vacances sera la plus élevée de deux pourcent (2%) de tout salaire gagné dans les douze (12) mois précédant le 1er juillet pour chaque semaine de vacances à laquelle un employé a droit ou l'équivalent de quarante (40) heures de paie pour chaque semaine de vacances au taux régulier de l'employé au 1er juillet précédent, sauf que lorsque l'employé a travaillé moins de mille six cents (1600) heures dans les douze (12) mois précédant le 1er juillet, la paie pour chaque semaine de vacances doit être l'équivalent de deux pourcent (2%) de tout son salaire au cours de ces douze (12) mois. Aux fins seulement du calcul desdites mille six cents (1600) heures, ce qui suit sera inclus: les absences autorisées du temps régulier de l'employé

pour assister aux négociations du renouvellement de la convention et aux procédures d'arbitrage.

15.08 Tout employé dont l'emploi est terminé ou qui laisse volontairement son emploi recevra l'indemnité de vacances à laquelle il a droit au moment de son départ.

15.09 La cédule des vacances sera affichée, chaque année, avant le 1er mai.

15.10 Les vacances ne sont pas cumulatives et aucun salaire n'est payé au lieu, sauf tel que prévu ci-après: un employé qui a droit à une troisième et/ou quatrième et/ou cinquième semaine de vacances payée pourra, après entente avec la COMPAGNIE, travailler durant cette troisième et/ou quatrième et/ou cinquième semaine et sera payé en plus de sa paie de vacances, son taux régulier pour le travail fait, en autant que l'employé ait travaillé moins de mille six cents (1600) heures dans les douze (12) mois précédant le 1er juillet.

15.11 Aux fins des vacances, l'usine sera fermée pour une période de deux (2) semaines entre la St-Jean-Baptiste et la Fête du travail. Cependant, s'il est nécessaire de maintenir au travail un personnel réduit, les employés qualifiés ayant droit à des vacances d'une durée inférieure à ladite période de fermeture devront avoir l'opportunité de travailler malgré la fermeture, après quoi, les autres employés qualifiés pourront choisir, dans l'ordre de leurs droits acquis d'ancienneté, de prendre ou non leurs vacances à ce moment.

15.12 Les employés ayant droit à des vacances d'une durée supérieure à ladite période de fermeture pourront prendre l'excédent de vacances n'importe quand dans l'année entre le 1er mai et le 30 avril de l'année suivante, le choix des périodes de vacances étant fait dans l'ordre d'ancienneté, en tenant compte toutefois des nécessités de la production.

15.13 Aux fins de cet article, le mot "service" inclut toute période pendant laquelle un employé accumule de l'ancienneté ainsi que toute autre période à l'emploi de la COMPAGNIE en dehors de l'unité de négociation.

15.14 Si l'une ou l'autre des fêtes prévues à l'article 16 tombe pendant les vacances d'un employé, ledit employé a droit à une (1) journée de vacances additionnelle rémunérée à son taux régulier de salaire, à une date déterminée après entente mutuelle entre les parties pour la date.

15.15 Un employé mis à pied recevra sa paie de vacances lors des vacances annuelles de la COMPAGNIE à moins qu'il ne décide de la recevoir avant.

ARTICLE 16 CONGÉS SPÉCIAUX

16.01 Un congé de deuil de cinq (5) jours de calendrier, sans perte de salaire, est accordé aux employés dans le cas du décès du conjoint.

Un congé de deuil de trois (3) jours de calendrier, sans perte de salaire, est accordé aux employés dans le cas du décès de l'enfant, du père, de la mère, du frère, de la soeur, du beau-père et de la belle-mère, à la condition que l'employé assiste aux funérailles.

Dans le cas du grand-père, de la grand-mère, du beau-frère, de la belle-soeur, du petit-fils ou de la petite-fille, le jour des funérailles sera payé à la condition que l'employé assiste aux funérailles. Une journée additionnelle sera accordée si les funérailles ont lieu à plus de trois cents milles (300) de l'usine, à la condition de fournir une preuve du décès si requise.

En plus de la ou des journées ci-haut, l'employé pourra bénéficier d'un congé sans solde d'une (1) journée additionnelle, suivant immédiatement la ou les journées ci-haut, à la condition d'en avoir avisé son contremaître au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance.

Dans tous les cas sus-mentionnés, le congé de deuil ne sera payé que s'il tombe sur un jour ouvrable prévu à l'horaire régulier.

16.02 Lorsque, durant les heures normales de travail, un employé est assigné à agir comme juré ou témoin de la Couronne, la période d'absence du travail est considérée comme temps travaillé et son salaire régulier lui est payé en conséquence, moins l'indemnité de juré ou de témoin, sur présentation de preuve de sa présence en cour et d'un état d'indemnité de la cour appropriée.

Lorsqu'un employé est appelé à comparaître devant une cour à titre de témoin de la COMPAGNIE, la période d'absence est considérée comme temps travaillée.

16.03 Lorsqu'un employé est appelé à comparaître devant une cour à titre d'employé de la COMPAGNIE ou dans une cause impliquant la COMPAGNIE, la période d'absence est considérée comme temps travaillé et rémunéré au taux approprié, sauf lorsque l'employé est lui-même défendeur ou demandeur.

16.04 Tout employé ayant droit de vote aux élections fédérales ou provinciales doit bénéficier, sans perte de salaire s'il y a lieu, d'une période consécutive de quatre (4) heures pendant les heures d'ouverture des bureaux de scrutin pour lui permettre d'exercer son droit de vote.

16.05 L'employé a droit à un jour de congé payé lors de la naissance ou de l'adoption de son enfant et il peut choisir soit le jour de l'entrée à l'hôpital pour la naissance ou le jour de la sortie de son épouse et/ou de son enfant de l'hôpital dans le cas d'une naissance. Dans le cas d'une adoption, il a droit au jour de l'arrivée à son domicile de l'enfant.

16.06 La COMPAGNIE pourra accorder un congé sans paie à tout employé qui en ferait la demande pour des raisons justifiées.

16.07 Lorsqu'un employé se présente comme candidat aux élections municipales, provinciales ou fédérales, il a droit à un congé d'absence, sans perte d'ancienneté, pendant la période de sa mise en nomination jusqu'au lendemain de l'élection. Un candidat élu aura droit à un congé d'absence sans solde, mais sans perte d'ancienneté, pendant la durée de son mandat.

ARTICLE 17 CONGÉ-MATERNITÉ

17.01 Pour bénéficier d'un congé de maternité, une salariée doit avoir accompli vingt (20) semaines d'emploi pour la COMPAGNIE dans les douze (12) mois qui précèdent la date du préavis prévu aux articles 17.03 et 17.04 et être à l'emploi de la COMPAGNIE le jour précédant ce préavis.

17.02 Pour les fins de l'article 17.01, une salariée est réputé être à l'emploi de la COMPAGNIE durant une grève ou un lockout.

17.03 La salariée doit donner par écrit à la COMPAGNIE un avis d'au moins trois (3) semaines de son intention de se prévaloir du congé de maternité à compter d'une date qu'elle précise. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.

17.04 Le préavis peut être de moins de trois (3) semaines si le certificat médical atteste du besoin de la salariée de cesser le travail dans un délai moindre.

En cas de fausse-couche naturelle ou provoquée légalement ou en cas d'urgence découlant de l'état de grossesse et entraînant l'arrêt de travail, la salariée doit, aussitôt que possible, donner à l'Employeur un avis accompagné d'un certificat médical attestant de la fausse-couche ou de l'urgence.

17.05 Sous réserve des articles 17.10 et 17.11, la salariée a droit à une période continue de congé de maternité, n'excédant pas dix-huit (18) semaines, qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue pour la naissance. Ce congé ne peut cependant commencer qu'à compter du début de la seizième (16e) semaine précédant la date prévue pour la naissance.

17.06 Si la naissance a lieu après la date prévue, la salariée a droit automatiquement à une extension du congé de maternité équivalente à la période de retard.

 Cette extension n'a pas lieu si la salariée peut bénéficier par ailleurs d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.

17.07 Sur présentation d'un certificat médical à l'effet que les conditions de travail de la salariée comportent des dangers physiques pour elle ou pour l'enfant à naître, elle peut demander d'être affectée à d'autres tâches jusqu'au moment de son congé de maternité. La salariée ainsi mutée conserve à cet autre poste les droits et privilèges rattachés à son poste régulier.

 Si la COMPAGNIE n'effectue pas la mutation dans un délai de huit (8) jours, la salariée a droit à un congé de maternité spécial se prolongeant jusqu'au début de la huitième (8e) semaine précédant la date prévue de la naissance. Dans ce cas, le congé de maternité suit immédiatement ce congé.

17.08 À partir de la sixième (6e) semaine qui précède la date prévue pour la naissance, la COMPAGNIE peut exiger par écrit de la salariée enceinte qui est encore au travail un certificat médical établissant qu'elle est en mesure de travailler.

 Si la salariée refuse ou néglige de lui fournir ce certificat dans un délai de huit (8) jours, la COMPAGNIE peut l'obliger à se prévaloir aussitôt de son congé de maternité en lui faisant parvenir un avis écrit et motivé à cet effet.

17.09 Lorsqu'un danger de fausse-couche exige un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé de maternité spécial de la durée prescrite par un certificat médical qui atteste du danger existant.

Le cas échéant, ce congé est réputé être le congé de maternité prévu à l'article 17.05 à compter du début de la huitième (8e) semaine précédant la date prévue de la naissance.

17.10 Lorsque survient une fausse-couche naturelle ou provoquée légalement avant le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue de la naissance, la salariée a droit à un congé de maternité n'excédant pas trois (3) semaines.

17.11 Si une salariée accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue de la naissance, son congé de maternité se termine au plus tard cinq (5) semaines après la date de l'accouchement.

17.12 La salariée qui fait parvenir avant la date d'expiration de son congé de maternité à la COMPAGNIE un avis accompagné d'un certificat médical attestant que son état de santé ou celui de son enfant l'exige, a droit à une prolongation du congé de maternité pouvant atteindre quatre (4) semaines.

17.13 Sauf dans le cas des articles 17.10 et 17.11, la COMPAGNIE doit faire parvenir à la salariée, dans le cours de la quatrième (4e) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration du congé de maternité et l'obligation pour la salariée de donner le préavis prévu à l'article 17.14.

17.14 La salariée doit donner par écrit à la COMPAGNIE un préavis d'au moins deux (2) semaines de la date de son retour au travail. À défaut de préavis, la COMPAGNIE qui a fait parvenir ou qui n'est pas tenue de faire parvenir l'avis prévu à l'article 17.13 n'est pas tenue de reprendre la salariée avant deux (2) semaines de la date où elle se présente au travail.

17.15 La salariée qui ne se présente pas au travail à l'expiration de son congé de maternité est présumée avoir démissionné.

17.16 La COMPAGNIE peut exiger de la salariée qui revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

17.17 À la fin du congé de maternité ou du congé sans solde prévu à l'article 17.22, s'il y a lieu, la COMPAGNIE doit réinstaller la salariée dans son poste régulier en lui accordant les avantages dont elle aurait bénéficié si elle était restée au travail.

17.18 La participation de la salariée aux avantages sociaux reconnus à son lieu de travail ne doit pas être affectée par son congé, sous réserve du paiement régulier des cotisations, dont la COMPAGNIE assume sa part, exigibles relativement à ces avantages.

17.19 Si le poste régulier de la salariée n'existe plus à son retour, la COMPAGNIE doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont elle aurait bénéficié au moment de la disparition du poste si elle avait alors été au travail.

17.20 Lorsque la COMPAGNIE effectue des licenciements qui auraient inclus la salariée si elle était demeurée au travail, celle-ci conserve les mêmes droits que les salariés effectivement licenciés en ce qui a trait notamment au réembauchage.

17.21 Le présent article ne doit pas avoir pour effet de conférer à une salariée un avantage dont elle n'aurait pas bénéficié si elle était restée au travail.

17.22 La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de sept (7) mois en prolongation de son congé de maternité.

17.23 La salariée qui désire se prévaloir du congé sans solde prévu à l'article 17.22 doit donner un avis écrit à l'Employeur avant la fin du septième (7e) mois de sa grossesse pour indiquer la date d'expiration du congé sans solde.

17.24 Au cours de son congé sans solde, la salariée accumule son ancienneté.

ARTICLE 18

ALLOCATIONS DIVERSES

18.01 Lorsqu'il est requis par la COMPAGNIE qu'un employé faisant partie de l'unité de négociation exécute du travail de service à l'extérieur de l'usine, les dispositions suivantes s'appliquent:-

- a) le temps pour se déplacer doit être considéré comme du temps travaillé et payé au taux applicable. Le temps effectivement travaillé le même jour est payé au taux régulier ou au taux de temps supplémentaire, selon le cas, tout comme si le travail avait été exécuté à l'usine.
- b) l'employé doit être remboursé pour ses frais raisonnables de déplacement à l'extérieur de l'usine. Avant son départ pour un travail donné, le chauffeur de camion-remorque doit recevoir une avance selon le montant estimé de ses dépenses.
- c) lorsque la COMPAGNIE suggère que l'employé se serve de sa propre automobile et que celui-ci choisit d'accepter cette suggestion (lequel choix doit être volontaire), il sera payé la somme de vingt cents (\$0.20) pour chaque kilomètre voyagé dans son automobile pour le compte de la COMPAGNIE. Les employés qui utilisent régulièrement leur automobile seront appelés à obtenir de leur assureur, aux frais de la COMPAGNIE, un avenant d'utilisation commerciale (QEF No. 30).

ARTICLE 19

JOURS DE FÊTE

19.01 Les jours de fête suivants sont chômés et payés à raison d'une (1) journée au taux régulier:-

- le Vendredi Saint
- la fête de la Reine
- la St-Jean-Baptiste
- le Jour du Canada
- la Fête du travail
- le jour de l'Action de Grâces
- cinq (5) jours payés entre Noël et le Jour de l'An, comme suit:-

1982: du 24 décembre 1982 au 2 janvier 1983 inclusivement
1983: du 24 décembre 1983 au 2 janvier 1984 inclusivement
1984: du 24 décembre 1984 au 2 janvier 1985 inclusivement.

19.02 Le paiement du salaire prévu au paragraphe 19.01 ne sera pas fait:-

- a) lorsque l'employé n'a pas complété sa période de probation;
- b) lorsque l'employé ne travaille pas la dernière journée ouvrable avant la fête et la première journée ouvrable suivant la fête, sauf dans les cas suivants:-
 - 1) absence autorisée;
 - 2) absence pour activités syndicales;
 - 3) absence durant laquelle l'employé reçoit de la COMPAGNIE un salaire ou autre indemnité en guise de salaire;
 - 4) mise à pied dans les trente (30) jours précédant la fête ou la première journée ouvrable suivant la fête;
 - 5) toute autre absence ou retard à se présenter au travail ou départ avant la fin de l'équipe pour un motif acceptable à la COMPAGNIE; la décision de la COMPAGNIE peut être contestée en soumettant un grief;
 - 6) la St-Jean-Baptiste, où la loi s'appliquera.

Nonobstant ce qui précède, un employé travaillant un jour de fête n'est pas sujet aux restrictions ci-haut mentionnées.

19.03 Aucun travail ne sera accompli un jour de fête, sauf sur une base volontaire.

19.04 Si, par proclamation des autorités fédérales, provinciales ou municipales, une des fêtes ci-haut mentionnées est reportée à un autre jour, les dispositions de cet article s'appliquent alors au jour indiqué dans la proclamation.

19.05 Lorsque l'une ou l'autre des fêtes ci-haut mentionnées tombe un samedi, elle sera, aux fins de la présente convention, célébrée le vendredi précédent. Lorsqu'elle tombe le dimanche, elle sera célébrée le lundi suivant.

ARTICLE 20 CONGÉS-MALADIE

20.01 À compter du 1er janvier de chaque année, tout employé qui a un (1) an ou plus d'ancienneté a droit à cinq (5) jours de congés-maladie par année, non cumulatifs.

Ces congés sont payables à la fin de chaque année contractuelle si l'employé n'en a pas bénéficié ou au départ de l'employé.

Tout employé absent pour cause de maladie ou autre doit aviser par téléphone son contremaître aussitôt que possible, afin de pouvoir être remplacé.

Un employé ou le SYNDICAT pourra obtenir en tout temps sur demande une réponse écrite concernant la banque des congés-maladie.

ARTICLE 21 HEURES DE TRAVAIL, TRAVAIL D'ÉQUIPE ET TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE

21.01 La semaine normale de travail pour tous les employés sera de quarante (40) heures par semaine, du lundi au vendredi inclusivement, répartie comme suit:-

Première équipe

7h30 à midi - 12h30 à 16hres.

Deuxième équipe

16h30 à 20h30 21hres à 1hre.

21.02 Les susdites heures de travail ne peuvent être modifiées que par entente mutuelle. Cependant, advenant que la COMPAGNIE désire introduire une troisième équipe de travail sur certaines opérations, les heures de travail seront de 7h30 à 15h30 pour la première équipe; de 15h30 à 23h30 pour la deuxième équipe; et de 23h30 à 7h30 pour la troisième équipe, avec une interruption payée de trente (30) minutes pour le repas, pour chacune des équipes.

21.03 Les employés bénéficient de deux (2) périodes de repos par jour, de quinze (15) minutes chacune, l'une vers la moitié de la première moitié de leur journée, l'autre vers la moitié de la seconde moitié de leur journée.

21.04 Les employés bénéficieront chaque jour de deux (2) périodes payées de cinq (5) minutes pour se laver, l'une immédiatement avant leur période de repas et l'autre immédiatement avant la fin de leur journée de travail, à l'exception des peintres pour qui ces périodes seront de dix (10) minutes chacune.

21.05 Un employé assigné à la deuxième équipe reçoit en plus de son salaire régulier une prime d'équipe de trente cents (\$0.30) l'heure par heure travaillée. Cette prime d'équipe est incluse au taux de salaire pour le calcul de la rémunération du travail supplémentaire.

Un employé assigné à la troisième équipe reçoit en plus de son salaire régulier une prime d'équipe de quarante cents (\$0.40) l'heure par heure travaillée. Cette prime d'équipe est incluse au taux de salaire pour le calcul de la rémunération du temps supplémentaire.

21.06 Les employés ayant le plus d'ancienneté parmi les employés qualifiés dans une occupation donnée auront le droit de choisir leur équipe, en autant que les opérations de la COMPAGNIE le permettent.

Lorsque la direction exige qu'un employé change d'une équipe à une autre, le changement s'effectuera, en autant que possible, au début de la première journée de travail de la semaine suivante.

21.07 Tout travail autorisé effectué en dehors des heures prévues aux articles 21.01 et 21.02 est rémunéré comme suit:-

- a) du lundi au vendredi inclusivement
 - temps et demi (1 1/2) pour les quatre (4) premières heures par jour;
 - temps double (2) après les quatre (4) premières heures par jour.
- b) le samedi
 - temps et demi (1 1/2) pour les premières huit (8) heures;
 - temps double (2) après les premières huit (8) heures.
- c) le dimanche
 - temps double (2).
- d) un jour de fête mentionné à l'article 19
 - temps double (2) en plus du salaire régulier de la journée de fête.

21.08 Aux fins des dispositions du paragraphe 21.07, une période continue de travail supplémentaire sera considérée comme partie de la journée au cours de laquelle ladite période continue a débuté et se prolongera jusqu'à ce que l'employé retourne chez lui.

21.09 Les employés seront normalement prévenus au moins deux (2) heures à l'avance lorsque du travail supplémentaire doit être accompli.

21.10 Les employés requis d'effectuer du travail supplémentaire bénéficient d'une période payée de repos de dix (10) minutes au début. Ils bénéficient par la suite des heures de repos et de repas de l'équipe suivante, le tout sujet aux modalités locales qui peuvent être convenues entre les parties.

21.11 Tout travail supplémentaire sera accompli sur une base volontaire et doit être réparti équitablement entre tous les employés acceptant d'effectuer le travail supplémentaire et travaillant régulièrement dans l'occupation concernée.

Nonobstant ce qui précède, dans les cas de travail supplémentaire irrégulier dans des occupations sélectionnées, la direction peut, lorsqu'il n'y a pas un nombre suffisant d'employés acceptant d'effectuer ledit travail supplémentaire, assigner le travail aux employés de l'occupation concernée dans l'ordre inverse à leurs droits acquis d'ancienneté.

Cependant, les employés ainsi assignés pourront être excusés s'ils ont une raison acceptable à la direction, la décision de la direction pouvant être contestée en soumettant un grief.

21.12 Lorsqu'un employé accomplit du travail supplémentaire à la demande de la COMPAGNIE, il ne sera jamais rémunéré moins d'une (1) heure au taux supplémentaire applicable.

21.13 Tout employé qui se présente au travail au début de son équipe régulière, sans avoir été prévenu au préalable de ne pas le faire, a droit à quatre (4) heures de travail ou bien l'équivalent en paie rémunérée à son taux régulier, sauf en cas d'incendie, inondation ou toute autre cause hors du contrôle de la COMPAGNIE, pourvu qu'il effectue tout travail qui puisse lui être assigné par la COMPAGNIE.

21.14 Tout employé qui, à la demande de la COMPAGNIE, se présente au travail en dehors de ses heures régulières de travail, a droit à un minimum de trois (3) heures au taux applicable, pourvu qu'il effectue tout travail qui puisse lui être assigné par la COMPAGNIE. Toutefois, cette disposition ne s'applique pas lorsque les heures ainsi effectuées précèdent ou suivent immédiatement l'équipe régulière de l'employé.

21.15 Lorsqu'il y a une assemblée générale du SYNDICAT, la COMPAGNIE, à la demande du SYNDICAT, ne permettra à aucun employé d'accomplir du travail supplémentaire pendant que ladite assemblée est en session, sauf en cas de travail supplémentaire urgent.

21.16 Advenant une plainte d'un ou plusieurs employés, le SYNDICAT aura accès, sur demande, aux documents requis pour permettre de vérifier si le temps supplémentaire est réparti conformément à l'article 21.11.

ARTICLE 22 ASSURANCE GROUPE

22.01 La COMPAGNIE accepte que le SYNDICAT choisisse le régime d'assurance-groupe avec tous ses bénéfices.

22.02 Il est entendu que ce régime d'assurance collective est administré par la COMPAGNIE.

22.03 Ce régime est obligatoire à tout employé qui a complété la période de probation.

22.04 La COMPAGNIE accepte de payer un montant maximum de seize dollars (\$16.00) par mois par employé en tant que sa contribution aux susdits bénéfices d'assurance-groupe, à l'exclusion de l'assurance-salaire. L'excédent ainsi que le coût de l'assurance-salaire est défrayé par les employés.

22.05 La COMPAGNIE effectue les prélèvements pour chaque employé aussitôt sa période de probation terminée.

22.06 Le régime entre en vigueur sur réception d'un avis du SYNDICAT à la COMPAGNIE au plus tard le 15 du mois précédant son entrée en vigueur.

ARTICLE 23

DIVERS

23.01 Lorsque les parties aux présentes ou l'une des parties aux présentes renonce à l'une ou l'autre des dispositions de cette convention, une telle action, à moins d'une entente mutuelle contraire, ne constitue pas un précédent dans l'application ultérieure des dispositions ci-incluses.

23.02 La présente convention collective n'est pas invalidée par la nullité d'une ou plusieurs de ses clauses.

23.03 Dans les quarante-huit (48) heures de la signature de la présente convention collective, la direction affichera sur tous les tableaux une copie de cette convention et ce jusqu'à ce qu'une copie imprimée de ladite convention ait été remise à chaque employé.

23.04 La direction doit fournir au SYNDICAT, à la signature de la présente convention collective, une liste de tous les employés inclus dans l'unité de négociation, indiquant leur nom, numéro d'emploi, date d'ancienneté, occupation, classification, taux de salaire et équipe de travail. La COMPAGNIE avise le comité syndical de toute modification à cette liste.

23.05 La COMPAGNIE s'engage à faire parvenir au comité syndical copie de tout avis affiché par elle à l'intention des employés, y compris la liste d'ancienneté. Cette copie sera fournie au comité syndical le même jour que l'affichage de l'avis.

23.06 Le SYNDICAT doit fournir à la COMPAGNIE et la COMPAGNIE au SYNDICAT le nom de toutes les personnes autorisées à accomplir une fonction quelconque en vertu de cette convention.

23.07 Tout avis ou document envoyé au SYNDICAT en vertu de la présente convention doit être envoyé à l'adresse suivante:-

Travailleurs Unis de l'Automobile
Section locale 1900
7811 L.H. Lafontaine, Suite 203
Ville d'Anjou, P.Q. H1K 4E4

Cette adresse peut être changée sur simple avis écrit du SYNDICAT.

23.08 Aux fins de cette convention, le mot "employé" inclut le masculin et le féminin.

23.09 Tout montant déduit des gages d'un salarié comme cotisation syndicale ou son équivalent est réputé déposé en fidéicommiss dès le moment de sa déduction.

23.10 Dans les soixante (60) jours de la signature, la COMPAGNIE doit fournir une copie de cette convention à chaque employé et vingt (20) copies au SYNDICAT. Cette convention sera écrite en caractère lisible.

23.11 Tout montant dû par l'employé en paiement des primes du régime d'assurance collective ou du régime de rentes pour le compte des salariés est déposé en fidéicommiss dans les quinze (15) jours où il est dû.

23.12 Assurance-vol pour les outils

Assurance contre le vol des coffres d'outils pour les employés qui possèdent de tels coffres. Les primes d'une telle assurance seront défrayées par la COMPAGNIE.

23.13

Prime pour outils brisés ou endommagés

La COMPAGNIE versera un montant de cinquante dollars (\$50.00) par année aux employés qui fournissent leurs propres outils, pour les outils brisés ou endommagés. Cette somme sera de cent dollars (\$100.00) par année pour les employés dont la valeur enregistrée des outils est supérieure à trois mille dollars (\$3,000.00).

ARTICLE 24

DURÉE DE LA CONVENTION

24.01

Cette convention sera en vigueur à compter de la date de sa signature et le demeurera jusqu'au 31 décembre 1984 inclusivement.

24.02

Cette convention doit demeurer en vigueur au cours de la négociation de toute nouvelle convention ou de toute convention amendée ou, encore, jusqu'à l'expiration des délais prévus à l'article 58 du Code du travail, selon le premier de ces événements à survenir.

24.03 Au cours de quatre-vingt-dix (90) jours précédant l'expiration de cette convention, l'une ou l'autre des parties peut informer l'autre par écrit qu'elle désire terminer ou modifier cette convention ou en négocier une nouvelle.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé la présente convention collective, par l'entremise de leurs représentants dûment autorisés, en date du 4 mars 1982.

POUR LA COMPAGNIE:

POUR LE SYNDICAT:

Robert Caron

Yvelle Moreault

Jean Gervais

Marcel Houff

Jean Bluchet

Robert Tremblay

ANNEXE "A" - CLASSIFICATIONS

<u>Groupe</u>	<u>Métiers</u>	<u>Production</u>	<u>Non-production et manutention</u>
1	Outilleur "A" Millwright "A" Électricien "C" Tourneur "A" MAÎTRE SOUDEUR Maître soudeur Plombier "A"	Aligneur-opérateur "A" (petite presse, brake et whistler) Peintre "A" Aligneur-opérateur "B" (petite et grande presse) Soudeur semi-automatique "A" Peintre "B" Op. perceuse spécialisée (cross member) Op. aligneur-opérateur (petite et grande presse) Aligneur-sembleur assemblage "A"	Expéditeur-récepteur "A" Mécanicien "A" Chauffeur de chemin Expéditeur-récepteur "B" Inspecteur "A" Inspecteur "A"
3	Soudeur "A" Outilleur "B" Mécanicien "A"	Opérateur "A" (grande presse) Soudeur semi-automatique "B" Opérateur "A" (petite presse) Opérateur "B" (grande presse) Peintre "C" Opérateur machine spécialisée (Tour) Aligneur-sembleur (cross member) Aligneur-sembleur assemblage "B"	Chauffeur - Chauffeur élévateur Magasinier "B" Réparateur
4	Menuisier "A" Millwright "B" Tourneur "B" Apprenti-outilleur "A"		
5	Plombier 4e année Électricien 4e année Soudeur "B" Mécanicien "B"		

<u>Groupe</u>	<u>Métiers</u>	<u>Production</u>	<u>Non-production et manutention</u>
6	Apprenti-outilleur "B"	Aligneur-ajusteur "A" (grosse presse)	Inspecteur "B"
7	Plombier 3e année Électricien 3e année Apprenti-outilleur "C"	Aligneur-ajusteur "A" (petite presse, brake et whistler) Peintre "A"	Expéditeur-receveur "A"
8	Menuisier "B" Millwright "C"	Aligneur-ajusteur "B" (petite et grosse presse)	Magasinier "A" Chauffeur de camion
9	Soudeur "C"	Soudeur semi-automatique "A" Peintre "B" Op. perceuse spécialisée (cross member) Op. aligneur-ajusteur (petite et grosse presse) Aligneur ajusteur assembleur "A"	Expéditeur-receveur "B" Inspecteur "C" Homme de cour
10	Plombier 2e année Électricien 2e année	Opérateur "A" (grosse presse)	Chauffeur - Chariot élévateur
11	Mécanicien "C" Apprenti-outilleur "D" Électricien 1ère année Plombier 1ère année Menuisier "C"	Soudeur semi-automatique "B" Opérateur "A" (petite presse) Opérateur "B" (grosse presse) Peintre "C" Opérateur machine spécialisée (Tour) Ajusteur-vérificateur (cross member) Aligneur-ajusteur-assembleur "B"	Magasinier "B" Réparateur

Groupe Métiers

Production

Non-production et manutention

12

Opérateur-vérificateur-dégraisseur
Opérateur "B" (petite presse)
Opérateur "C" (grosse presse - 4 mois)

Messenger

13

Opérateur "C" (petite presse - 4 mois)
Opérateur perceuse (à colonne)
Journalier "A"

Magasinier "C"

14

Journalier en probation


Balayeur-concierge

ANNEXE "A" (Suite)

MÉTIERS

Progression automatique à raison d'une étape pour 2000 heures travaillées jusqu'au niveau "B".

Du niveau "B" à "A" - avec carte de compétence ou l'expertise de l'employé.

RF  Pour toute classification sujette à progression automatique, un employé dans ladite classification devra avoir complété les heures nécessaires avant de postuler un emploi vacant d'une classification supérieure dans le métier concerné.

Entre apprenti-outilleur "A" et ouvrier "B", la progression automatique est applicable.

PRODUCTION ET NON-PRODUCTION ET MANUTENTION

Opérateur "C" (grosse presse - petite presse) devient "B" après quatre-vingts (80) jours travaillés dans sa classification.

Journalier en probation devient "A" après sa période de probation.

"C" devient "B" après un (1) an de calendrier* dans sa classification.

"B" devient "A" après deux (2) ans de calendrier* dans sa classification.

- A. Lorsqu'un employé devient éligible à un niveau supérieur dans sa classification, la COMPAGNIE aura le droit de lui faire subir un examen pratique d'une durée maximale d'une semaine pour évaluer si l'employé est apte à remplir les exigences normales de la tâche impliquée. Lors de l'examen d'un employé, la COMPAGNIE se devra d'informer un membre du comité syndical sur une base journalière de leur évaluation de l'employé.
- B. La COMPAGNIE aura trente (30) jours de calendrier pour se prévaloir du droit de faire subir à un employé un examen tel que décrit au paragraphe précédent, après quoi l'employé impliqué sera automatiquement promu à un niveau supérieur.
- C. Lorsqu'un employé subit un examen en vertu du paragraphe A et les résultats sont négatifs, il aura le droit de subir un autre examen après une période de six (6) mois de service ou plus, sur sa demande à cet effet.
- D. Toute décision négative de la part de la COMPAGNIE en vertu des paragraphes précédents peut être contestée par la procédure de grief

énoncée dans la présente convention et le fardeau de la preuve incombera à la COMPAGNIE.

* Pour la progression de "C" à "B" et de "B" à "A", l'année de calendrier s'applique sauf si l'employé a été absent plus de vingt (20) jours ouvrables; dans ces cas, l'employé impliqué devra compiler ses jours d'absence contre ses jours travaillés pour arriver à un total de deux cent quarante (240) jours travaillés, ce qui équivaldra à une année de calendrier aux fins des présentes.

1	10,377	10,387	10,737
2	10,377	10,377	10,377
3	9,927	9,762	10,117
4	9,577	9,497	9,617
5	9,227	9,147	9,267
6	8,877	8,797	8,917
7	8,527	8,487	8,567
8	8,177	8,137	8,217
9	7,827	7,787	7,867
10	7,477	7,437	7,517
11	7,127	7,087	7,167
12	6,777	6,737	6,817
13	6,427	6,387	6,467
14	6,077	6,037	6,117

ANNEXE "B" - TAUX DE SALAIRE

<u>Groupe</u>	<u>Signature</u>	<u>01-01-83</u>	<u>01-01-84</u>
1	10.907	11.057	11.207
2	10.437	10.587	10.737
3	10.077	10.227	10.377
4	9.817	9.967	10.117
5	9.357	9.507	9.657
6	8.997	9.147	9.297
7	8.737	8.887	9.037
8	8.487	8.637	8.787
9	7.967	8.117	8.267
10	7.707	7.857	8.007
11	7.457	7.607	7.757
12	7.197	7.347	7.497
13	6.937	7.087	7.237
14	6.677	6.827	6.977

ANNEXE "C" - RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE

DESCRIPTION DES GARANTIES

I. Assurance-accident et maladie

Régime de base

Chambre d'hôpital - En cas d'hospitalisation par le médecin traitant en vue de subir un traitement curatif ou pour un cas de grossesse, les frais de chambre sont couverts jusqu'à \$15.00, sans limite quant au nombre de jours.

Ambulance - Cette garantie couvre les frais de transport en direction ou en provenance d'un hôpital par un ambulancier licencié, y compris les traitements d'oxygénothérapie reçus durant le transport ou immédiatement avant. Le transport par avion est également couvert, lorsqu'une partie du trajet doit s'effectuer de cette façon. Maximum par personne protégée, par année civile - \$200.00

Garantie globale à frais partagés

Médicaments - Les frais couverts sont ceux encourus pour l'achat de médicaments prescrits par un médecin ou un chirurgien-dentiste, fournis et enregistrés par un pharmacien ainsi que ceux prescrits et fournis par un médecin autorisé à vendre des médicaments.

Chambre d'hôpital à l'étranger - En cas d'hospitalisation à l'extérieur du Canada en vue de subir un traitement curatif ou pour un cas de grossesse, les frais moyens quotidiens de l'hospitalisation sont considérés comme frais admissibles. Illimités, sans limite quant au nombre de jours.

Chiropraticien - Frais de traitements et radiographies, administrés par un chiropraticien légalement reconnu, pour correction de la colonne vertébrale, des os du bassin et des autres articulations. Un seul traitement par patient pour la même journée est couvert. Maximum par traitement - \$10.00; par radiographie - \$30.00. Maximum de prestations par année civile - \$350.00

Honoraires d'ostéopathe, de naturopathe et de podiatre - Les frais encourus pour les soins de ces professionnels de la santé, jusqu'à \$10.00 la visite.

Appareils auditifs - Achat d'un seul appareil auditif jusqu'à concurrence de \$250.00, pourvu que la personne ait été protégée par la présente garantie ou une garantie similaire pendant une période de vingt-quatre (24) mois consécutifs. Les frais de réparation ou de remplacement ne sont pas couverts.

Radiographies et analyses de laboratoire - Cette garantie couvre les frais d'électrocardiogrammes, radiographies et analyses de laboratoire, prescrites par le médecin et faits sans être hospitalisé. Maximum par personne, par année civile - illimité.

Psychologue, psychiatre, psychanalyste - Les services professionnels d'un psychiatre ou psychanalyste, de même que d'un psychologue, sont remboursés à 50 p. cent au lieu de 100 p. cent, jusqu'à un maximum de \$500.00 de prestations par année civile, par personne assurée.

Frais médicaux et chirurgicaux à l'étranger - La partie des honoraires de médecins, chirurgiens et anesthésistes qui excède les allocations versées par un régime gouvernemental d'assurance-maladie.

Infirmière privée - Les services d'une infirmière privée prescrits par le médecin comme nécessaires au traitement constituent la base des frais admissibles. L'infirmière doit être au service continu et exclusif du patient, ne pas être parente avec lui, ni résider ordinairement dans la même maison. Maximum des frais quotidiens admissibles - \$100.00. Prestations maximales, par personne, par année civile - \$2,000.00.

Frais divers - Les frais divers sont les suivants:-

- Prothèses, membres artificiels lorsque l'invalidité causant la perte du membre naturel est survenue alors que l'assurance était en vigueur, autres prothèses externes (prothèses dentaires, appareils auditifs, lunettes, verres de contact - non couverts).
- Achat de béquilles, attelles, plâtres, bandages herniaires, corsets et autres appareils orthopédiques.
- Location de chaise roulante, lit d'hôpital, appareils d'assistance respiratoire et autres appareils de même nature.
- Orthophonie, audiologie, ergothérapie, physiothérapie.
- Soins d'un chirurgien-dentiste pour blessures accidentelles aux dents naturelles survenues pendant que l'assurance était en vigueur. Prestations maximales - \$500.00 pour un même accident et pendant les douze (12) mois qui suivent l'accident.

2. Assurance-salaire

Indemnité hebdomadaire - Salaire protégé - 66 2/3 p. cent du salaire.
Maximum - \$200.00.

L'indemnité est payable pour une même période d'invalidité après un délai de carence de zéro (0) jour en cas d'accident, de sept (7) jours en cas de maladie (payable à compter de la première journée en cas d'hospitalisation) et pendant un maximum de vingt-six (26) semaines.

L'indemnité hebdomadaire n'est pas payable lorsque des prestations d'assurance-chômage sont disponibles en raison de l'invalidité en cours.

3. Garanties reliés aux personnes à charge

Assurance sur la vie

Conjoint - \$2,000.00

Enfants (24 heures et plus) - \$1,000.00

4. Garanties reliés aux classes d'assurance

Pour tous

Assurance sur la vie - \$18,000.00

*Décès et mutilation par accident - \$18,000.00

* Cette garantie couvre les accidents de travail.

Exonération des cotisations en cas d'invalidité, et sur toutes les garanties.

N.B. Lorsque vous recevez des soins médicaux à l'extérieur du Canada, vous devez, à votre retour, présenter vos reçus détaillés à l'Assurance-hospitalisation du Québec ainsi qu'à la Régie d'assurance-maladie du Québec. Par la suite, les différences de comptes, s'il y en a, pourront être remboursées par La Mutuelle SSQ, en conformité avec votre contrat.

ANNEXE "D" - DISPOSITIONS RELATIVES AUX HOMMES DE MÉTIERS

1. Le terme "homme de métier" tel qu'utilisé dans cette convention signifie une personne qui possède de bon droit le statut d'homme de métier.
2. Mise-à-pied et rappel:
 - a) il n'y aura pas de déplacement d'un corps de métier à un autre lors d'une mise-à-pied;
 - b) il n'y aura pas de transfert temporaire d'un corps de métier à un autre, sauf en cas d'urgence, lorsque les employés dans la classification concernée ne sont pas disponibles;
 - c) un employé acquerra de l'ancienneté au niveau des corps de métiers à compter de la date et de l'heure où il débute dans le corps de métier.
3. Un employé classé dans les corps de métiers conservera toutefois sa date d'ancienneté d'usine pour fins de vacances, fonds de pension et de tout autre bénéfice marginal ainsi que pour déplacer un employé de production ou de non-production, le tout sujet aux dispositions sur l'ancienneté prévues à la convention collective.
4. Une fois par mois, la COMPAGNIE remettra au comité syndical la liste complète d'ancienneté de l'usine comportant le nom de chaque employé, son numéro de matricule, sa classification, sa date d'ancienneté dans le corps de métier. Cette liste sera maintenue à date par la COMPAGNIE et toute modification à cette liste sera aussitôt signalée par un avis envoyé au comité syndical.
5. Réparation d'outils -

Lorsqu'un outil appartenant à un employé et qui est requis pour son travail nécessite une réparation, la COMPAGNIE assumera et effectuera le transport de ou des outil(s) en question vers le lieu où la réparation s'effectuera, à la condition que ce lieu se situe dans la région du Montréal Métropolitain.

La COMPAGNIE fera tout en son possible pour minimiser le coût des réparations tout en s'assurant que la ou les réparation(s) seront effectuées par des gens ou entreprises responsables et compétents.

L'employé acquittera en argent comptant au réparateur le coût de la réparation de ou des outil(s) lors de la livraison.

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE: ESTAMPAGES R.J. CIE INC.
(Ci-après appelée "la COMPAGNIE, la Direction ou l'Employeur")

ET: LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS UNIS
DE L'AUTOMOBILE, DE L'AÉROSPATIALE ET DE
L'OUTILLAGE AGRICOLE D'AMÉRIQUE, Section locale 1900
(Ci-après appelé "le SYNDICAT")

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:

1. Radiographies pulmonaires
La COMPAGNIE coopérera avec l'unité mobile de radiographies pulmonaires du Ministère des affaires sociales et fournira aux employés, pendant les heures de travail, l'occasion de subir de telles radiographies.
2. Local à la disposition du comité syndical
Un local, avec téléphone, sera mis à la disposition du comité syndical. Ce local sera avantageusement situé à l'intérieur de l'usine. Les frais du téléphone seront à la charge du SYNDICAT.
3. Démarrages des voitures
La COMPAGNIE mettra à la disposition des employés des cables pour les aider à faire démarrer leurs voitures durant les mois d'hiver. Il est convenu que ces cables resteront en tout temps à la COMPAGNIE.
4. Cafétéria
La COMPAGNIE fournira dans les usines 1 et 3 un réfrigérateur pour chaque cafétéria ainsi qu'un four micro-ondes.

PAR MESSAGER

5. Services hygiéniques

La COMPAGNIE installera une salle de toilette supplémentaire pour hommes et une salle de toilette pour dames à l'usine no. 3.

6. Programme d'apprentissage

D'ici le 30 juin 1983, la COMPAGNIE élaborera un programme d'apprentissage pour les outilleurs et les tourneurs qui sera soumis au SYNDICAT pour examen.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé la présente convention collective, par l'entremise de leurs représentants dûment autorisés, en date du 4 mars 1982.

POUR LA COMPAGNIE:

POUR LE SYNDICAT:

John + Calm

Rolls Mercant

John Senecal

Marcel Durif

Jean Bluchet

Robert Fournier

RECU
Mars 1982

B: 12-005

18266 02

copie

hcl

PAR MESSAGEUR

Article 1 OBJET DE LA CONVENTION 1

Article 2 RECONNAISSANCE ET CHANGEMENT D'APPLICATION 1

Article 3 DROITS DE LA DIRECTION 2

Article 4 NON-DISCRIMINATION 4

Article 5 **CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL** 4

Article 6 SECURITE SYNDICALE 7

Article 7 MOUS DE REGLEMENT DES GRIEFS 9

Article 8 GREVE ET CONTRE-GREVE 11

Article 9 PENURIE 12

ENTRE:

ESTAMPAGES R.J. CIE INC.

(Ci-après appelée "la COMPAGNIE, la Direction ou l'Employeur")

ET:

LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS UNIS DE L'AUTOMOBILE, DE L'AÉROSPATIALE ET DE L'OUTILLAGE AGRICOLE D'AMÉRIQUE, Section locale 1900

(Ci-après appelé "le SYNDICAT")

1982 - 1984



Microfilmé

12-005

TABLE DES MATIÈRES

<u>Article 1</u>	BUT DE LA CONVENTION	1
<u>Article 2</u>	RECONNAISSANCE ET CHAMP D'APPLICATION	1
<u>Article 3</u>	DROITS DE LA DIRECTION	3
<u>Article 4</u>	NON-DISCRIMINATION	4
<u>Article 5</u>	ACTIVITÉS SYNDICALES	4
<u>Article 6</u>	SÉCURITÉ SYNDICALE	7
<u>Article 7</u>	MODE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS	9
<u>Article 8</u>	GRÈVE ET CONTRE-GRÈVE	12
<u>Article 9</u>	ANCIENNETÉ	13
<u>Article 10</u>	RECYCLAGE	19
<u>Article 11</u>	DISCIPLINE	20
<u>Article 12</u>	SÉCURITÉ ET SANTÉ	21
<u>Article 13</u>	TAUX DE SALAIRE ET OCCUPATIONS	25
<u>Article 14</u>	ALLOCATION DU COÛT DE LA VIE	27
<u>Article 15</u>	VACANCES	28
<u>Article 16</u>	CONGÉS SPÉCIAUX	31
<u>Article 17</u>	CONGÉ-MATERNITÉ	33
<u>Article 18</u>	ALLOCATION DIVERSES	37
<u>Article 19</u>	JOURS DE FÊTES	38
<u>Article 20</u>	CONGÉS-MALADIE	39
<u>Article 21</u>	HEURES DE TRAVAIL, TRAVAIL D'ÉQUIPE ET TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE	39
<u>Article 22</u>	ASSURANCE GROUPE	43
<u>Article 23</u>	DIVERS	44
<u>Article 24</u>	DURÉE DE LA CONVENTION	46

ARTICLE 1

BUT DE LA CONVENTION

1.01 Le but de cette convention est d'établir des relations ordonnées entre la COMPAGNIE et le SYNDICAT et un mode de négociation collective entre les parties, de déterminer, pour la durée de cette convention, les taux de salaire et autres conditions de travail et d'emploi mutuellement satisfaisants et de prévoir un mode de règlement des griefs.

ARTICLE 2

RECONNAISSANCE ET CHAMP D'APPLICATION

2.01 La COMPAGNIE reconnaît le SYNDICAT comme l'unique agent négociateur relativement aux taux de rémunération, salaires, heures de travail et autres termes et conditions de travail et d'emploi pour tous les salariés au sens du Code du travail, sauf les employés de bureau et les vendeurs sur la route, à l'emploi de Estampages R.J. Cie Inc., à ses usines situées aux 8000 et 8001 - 18e Avenue, Montréal, P.Q.

2.02 Les mots "Employeur" ou "Employeurs", quand ils sont utilisés dans la présente convention désignent les représentants autorisés de la COMPAGNIE ou la COMPAGNIE elle-même.

2.03 Les mots "employé" ou "employés", quand ils sont utilisés dans la présente convention, veulent dire tout salarié ou tous les salariés couverts par l'unité de négociation décrite au paragraphe 2.01. Les mots "employé régulier" signifient un employé qui a complété sa période de probation.

2.04 Les dispositions de cette convention ne s'appliquent pas aux étudiants à plein temps d'une école ou d'une université reconnue embauchés pour la

période des vacances scolaires. Il est toutefois convenu que ces étudiants ne pourront pas déplacer ni empêcher la promotion des employés inclus dans l'unité de négociation ou empêcher le rappel des employés sur la liste de rappel. Les étudiants sont rémunérés conformément aux dispositions des Annexes "A" et "B".

2.05 La COMPAGNIE convient que les employés non régis par la présente convention collective n'accomplissent pas de tâches ordinairement exécutées par le personnel régi par la présente convention, sauf pour fins d'entraînement, d'expérimentation ou encore, si la chose devenait nécessaire, à cause des conditions d'urgence lorsqu'aucun employé inclus dans l'unité de négociation n'est disponible ou de danger exigeant une action immédiate.

2.06 L'aliénation ou la concession totale ou partielle de l'entreprise à un autre employeur autrement que par vente en justice n'invalidera aucun certificat émis par le Ministère du travail et de la main-d'oeuvre du Québec, ni aucune stipulation de la présente convention collective. Toute mésentente résultant de l'application de cet article sera soumise au Commissaire général du travail.

En cas de fermeture totale ou partielle de l'entreprise, chaque salarié ayant complété sa période de probation recevra un préavis écrit avant son licenciement. Ce préavis est d'une (1) semaine si le salarié justifie moins d'un (1) an de service continu, de deux (2) semaines s'il justifie d'un (1) an à cinq (5) ans de service continu, de quatre (4) semaines s'il justifie de cinq (5) ans à dix (10) ans de service continu et de huit (8) semaines s'il justifie de dix (10) ans de service continu ou plus.

2.07 Lorsqu'une nouvelle occupation ou un nouvel atelier ou un nouveau département est établi dans l'établissement régi par cette convention et que ladite occupation ou ledit atelier ou ledit département implique des travaux de fabrication, d'expérimentation ou d'entretien de quelque sorte que ce soit, constituant des tâches, devoirs, fonctions ou travaux qui ne sont pas actuellement accomplis par des employés régis par cette convention, ou des tâches, devoirs, fonctions ou travaux qui ne leur sont pas substantiellement similaires ou comparables, ou dont les buts ou

résultats ne sont pas les mêmes ou substantiellement similaires ou comparables, le SYNDICAT en sera avisé et, sur requête de l'une ou l'autre des parties, des négociations seront entamées promptement en vue de décider si cette occupation ou cet atelier ou ce département devrait être inclus ou non dans l'unité de négociation. A défaut d'entente, la question sera soumise au Commissaire général du travail.

2.08 Aucun travaux relevant de l'unité de négociation ne peuvent être exécutés par des entrepreneurs extérieurs si une telle chose devait, en aucun temps pendant la durée de cette convention, provoquer la mise à pied ou la rétrogradation d'employés de l'unité de négociation.

ARTICLE 3 DROITS DE LA DIRECTION

3.01 La COMPAGNIE a le droit de gérer et d'opérer son établissement, ses machines et son équipement et de conduire son entreprise à son gré, sujet aux seules restrictions imposées par la loi ou par la présente convention, la COMPAGNIE conservant tous les droits et privilèges qui ne sont pas spécifiquement abandonnés ou restreints par la présente convention.

3.02 Le SYNDICAT reconnaît à la COMPAGNIE le droit d'adopter, de modifier ou d'abroger tout règlement raisonnable devant être observé par les employés, ces règlements ne devant pas entrer en conflit avec les stipulations de la présente convention collective.

3.03 Les employés et le SYNDICAT doivent être informés par écrit de ces règlements et le SYNDICAT peut contester le caractère raisonnable d'un règlement donné selon la procédure de griefs dans les soixante (60) jours de calendrier après les avoir reçus.

ARTICLE 4 NON-DISCRIMINATION

4.01 Aucune intimidation, menace, coercition, discrimination ou harcèlement sexuel ne peut être tentée ou exercée par la COMPAGNIE ou par le SYNDICAT contre tout employé à cause de son allégeance ou non-allégeance syndicale ou de sa participation aux activités syndicales ou du fait qu'il est impliqué dans un grief ou à cause de sa race, de ses croyances, de sa couleur, de son sexe, de son statut familial, de son âge, de ses opinions ou activités sociales, économiques et politiques, en autant qu'elles soient légales.

ARTICLE 5 ACTIVITÉS SYNDICALES

5.01 La COMPAGNIE, par les présentes, reconnaît que le comité syndical d'usine est mandaté au nom des employés pour s'occuper de toute question relevant de la présente convention ou de son application ou de son interprétation, y compris les négociations pour le renouvellement de la présente convention.

5.02 Pour les usines nos. 1 et 3, ce comité syndical d'usine est composé de trois (3) employés nommés par le SYNDICAT, soit deux (2) de l'usine no. 1 et un (1) de l'usine no. 3.

5.02 La COMPAGNIE reconnaît au SYNDICAT le droit de nommer les délégués selon la liste ci-dessous, chacun ayant un substitut, pour s'occuper des griefs à la première étape du mode de redressement des griefs prévu au paragraphe 7.04 de la présente convention. Aux fins de ce paragraphe, le nombre de délégués est le suivant:-

Usine no. 1 - deux (2) délégués.

Usine no. 3 - un (1) délégué.

5.03 Les membres du comité syndical d'usine et les délégués sont autorisés, après en avoir obtenu l'autorisation de leur chef d'atelier, à quitter leur travail sans perte de salaire pendant une durée raisonnable pour remplir leurs obligations en vertu de cette convention ou pour participer à des rencontres avec les représentants de la COMPAGNIE, sauf pour fins de négociation et de conciliation. Une telle permission ne sera pas refusée à moins d'abus.

5.04 La COMPAGNIE rémunérera, à leur taux horaire régulier, les membres du comité de négociation du SYNDICAT, qui n'excéderont pas trois (3) pour le temps passé durant les heures régulières de travail à négocier avec la COMPAGNIE ou pour toutes rencontres en conciliation.

5.05 Les représentants internationaux du SYNDICAT et/ou le président de la section locale ont le droit de participer à toutes les réunions conjointes ayant lieu dans les locaux de la COMPAGNIE, mais ils n'auront pas le droit d'entrer dans lesdits locaux durant les heures d'ouvrage pour y rencontrer les employés sans une permission spécifique de la direction. Une telle permission ne sera pas refusée de façon déraisonnable.

5.06 Les avis du SYNDICAT signés par les personnes mandatées à cet effet par le SYNDICAT seront affichés par le SYNDICAT dans l'usine, à des endroits choisis d'un commun accord, sur des tableaux sous clef, à condition que lesdits avis soient approuvés au préalable par un représentant de la COMPAGNIE attitré à ces fins. Une telle approbation ne sera pas refusée de façon déraisonnable.

5.07 À la demande du SYNDICAT, la COMPAGNIE doit accorder des congés d'absence sans paie et sans perte d'ancienneté aux employés désignés par le SYNDICAT pour participer à des activités syndicales extérieures.

À moins de dispositions contraires aux présentes, ces congés d'absence seront limités à un maximum de trois (3) employés d'occupations différentes au même moment. Cependant, dans le cas d'un congé pour un stage au Collège

canadien des travailleurs, la disposition ne s'appliquera qu'à un (1) seul employé à la fois pendant la durée de cette convention collective.

À moins de circonstances imprévisibles, une telle demande devra être faite par écrit cinq (5) jours ouvrables à l'avance.

5.08 Tous les membres du comité syndical seront assignés à l'équipe de jour uniquement s'ils le désirent et à une occupation pour laquelle ils sont qualifiés, le plus jeune employé sur ladite occupation étant alors déplacé indépendamment de son ancienneté.

5.09 La COMPAGNIE convient de verser à une caisse spéciale un cent (\$0.01) par employé pour toutes les heures payées, dans le but de fournir des congés payés de perfectionnement. Lesdits congés payés de perfectionnement auront pour but de rehausser la compétence de l'employé dans les divers aspects des fonctions syndicales. Lesdites sommes seront versées trimestriellement à une caisse en fiducie établie par le Syndicat International des TUA et elles seront envoyées par la COMPAGNIE au bureau québécois des TUA, au 7811 Louis Hippolyte Lafontaine, Suite 203, Ville d'Anjou, P.Q. H1K 4E4.

La COMPAGNIE convient en outre qu'elle accordera aux membres de l'unité de négociation choisis par le SYNDICAT pour suivre lesdits cours, un congé non payé pour les vingt (20) jours de cours, plus le temps du voyage si nécessaire, ledit congé devant s'échelonner sur une période de douze (12) mois à compter du premier jour de congé. Les employés ayant obtenu ce congé continueront d'acquérir de l'ancienneté et des droits aux autres avantages pendant ledit congé.

ARTICLE 6

SÉCURITÉ SYNDICALE

6.01 Par les présentes, la COMPAGNIE s'engage à déduire chaque mois de la paie de chaque employé qui signera l'autorisation prévue au paragraphe 6.06, une somme équivalente à la cotisation syndicale et, le cas s'appliquant, aux droits d'entrée pour les nouveaux employés devenant membres du SYNDICAT et à remettre le total de ces déductions, par chèque, chaque mois, dans les quinze (15) jours suivant la perception, au secrétaire-trésorier de la section locale.

La COMPAGNIE, en même temps, doit remettre au SYNDICAT la liste des employés de la paie desquels elle a déduit une telle somme avec copie au président du comité syndical d'usine.

6.02 La cotisation syndicale sera déduite chaque mois de la deuxième (2e) paie hebdomadaire de chaque employé qui aura signé l'autorisation prévue au paragraphe 6.06.

6.03 Chaque employé qui était membre du SYNDICAT avant la signature de la présente convention ou qui le deviendrait par la suite doit, comme condition du maintien de son emploi, signer la formule d'autorisation de retenue syndicale prévue au paragraphe 6.06.

6.04 Chaque nouvel employé embauché après la signature de la présente convention doit, comme condition d'emploi, signer la formule d'autorisation de retenue syndicale prévue au paragraphe 6.06 et doit devenir membre du SYNDICAT suite à sa période de probation.

Dans le cas d'un nouvel employé, la déduction prévue au paragraphe 6.01 se fera dès son embauche en autant que l'employé a complété quarante (40) heures de travail durant le premier mois de son embauche.

Si l'adhésion d'un nouvel employé comme membre est rejetée par le SYNDICAT ou s'il se trouve expulsé par le SYNDICAT, cet employé peut rester au service de la COMPAGNIE, pourvu qu'il continue son autorisation de déduire la cotisation du SYNDICAT.

6.05 Chaque employé transféré à l'unité de négociation après la signature de la présente convention doit, comme condition du transfert, signer la formule d'autorisation de retenue syndicale prévue au paragraphe 6.06.

Dans un tel cas, la déduction prévue au paragraphe 6.01 se fera dès son transfert en autant que l'employé a complété quarante (40) heures de travail durant le premier mois de son transfert.

6.06 Autorisation de retenue syndicale

"Je, soussigné, requiers et autorise mon employeur, Estampages R.J. Cie Inc., à déduire de mon salaire, en conformité avec les dispositions de toute convention collective en vigueur actuellement ou qui le deviendrait par la suite un montant équivalent à la cotisation syndicale et, le cas s'appliquant, au droit d'entrée prévu à la constitution et aux règlements du Syndicat International des Travailleurs Unis de l'Automobile, de l'Aérospatiale et de l'Outillage Agricole d'Amérique, Section locale 1900, et à remettre mensuellement audit Syndicat ce montant ainsi déduit."

Nom _____ No. de pointage _____

Signature _____

Date _____

Témoin _____

6.07 Le SYNDICAT convient d'informer la COMPAGNIE par écrit des montants des cotisations syndicales et du droit d'entrée en vigueur de temps en temps, en conformité avec la constitution et les règlements du SYNDICAT. Tout changement sera appliqué après un délai de trente (30) jours de la réception de l'avis.

6.08 La COMPAGNIE n'encourt aucune responsabilité vis-à-vis le SYNDICAT ou vis-à-vis les employés quant à la retenue de la cotisation syndicale, ou du droit d'entrée, sauf l'obligation de faire la retenue mentionnée ci-haut et de verser au SYNDICAT les montants perçus.

Le SYNDICAT protégera la COMPAGNIE contre toute réclamation qui pourrait survenir dans l'exécution des dispositions de cet article en conformité avec l'article 6.01.

ARTICLE 7

MODE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

7.01 Tout grief au sens du Code du travail, y compris toute action disciplinaire ainsi que toute autre mésentente relative à des conditions de travail prévues à la présente convention, constitue un grief arbitral au sens de la présente convention collective.

7.02 Les deux parties conviennent que les griefs doivent être soumis et discutés aussi promptement que possible et pendant les heures de travail.

7.03 Avant de soumettre un grief, l'employé doit tout d'abord soumettre verbalement le problème à son contremaître afin de lui donner l'opportunité de régler le problème. Il peut être accompagné d'un membre du comité syndical ou d'un délégué s'il le désire.

7.04 Les griefs sont présentés et discutés de la manière suivante:-

a) Première étape - au surintendant de l'usine

Au plus tard dans les dix (10) jours ouvrables de l'incident donnant naissance au grief ou de la connaissance qu'en a eue le salarié concerné, celui-ci devra soumettre son grief par écrit au surintendant de l'usine. Ce grief devra être signé par l'employé lui-même et être contresigné par un membre du comité syndical ou un délégué ou un substitut délégué. Le surintendant de l'usine devra rendre sa réponse par écrit au SYNDICAT dans les cinq (5) jours ouvrables de la soumission du grief.

b) Deuxième étape - au directeur des ressources humaines

Au plus tard dans les cinq (5) jours ouvrables de la décision du surintendant de l'usine ou de l'expiration de son délai pour répondre, le grief pourra alors être soumis par écrit au directeur des ressources humaines ou son représentant autorisé. Il y aura alors rencontre entre les autorités de la COMPAGNIE, l'employé concerné, les membres du comité syndical, le délégué ou le substitut délégué ayant contresigné le grief, et le représentant du SYNDICAT s'il le désire, afin de discuter le grief. Le directeur des ressources humaines ou son représentant autorisé devra rendre sa réponse par écrit au comité syndical dans les dix (10) jours ouvrables de la soumission du grief à la deuxième étape.

c) Troisième étape: arbitrage

Dans les trente (30) jours de calendrier de la décision du directeur du personnel ou de l'expiration de son délai pour répondre, le SYNDICAT pourra porter le grief à l'arbitrage selon la procédure ci-après établie.

7.05 Dans tous les cas de griefs résultant de l'imposition de mesures disciplinaires, le grief devra être soumis directement à la deuxième étape, dans les cinq (5) jours ouvrables de l'imposition de mesures disciplinaires.

7.06 Tous les délais stipulés ci-dessus sont de rigueur, sous peine de déchéance du droit réclamé. Seul le représentant désigné par la gérance ou le représentant du SYNDICAT peuvent consentir par écrit à des extensions de délais. Les mots "jours ouvrables" signifient du lundi au vendredi inclusivement, à l'exclusion des vacances et congés.

7.07 Il est convenu que si un grief n'est pas continué à l'étape suivante, ou si aucun grief n'est soumis dans un cas spécifique, tel défaut de continuer ou de soumettre un grief ne constitue pas un précédent en ce qui regarde l'incident qui a occasionné ou qui aurait pu occasionner un grief.

7.08 La direction ne tentera pas de régler un grief sans la présence du membre du comité syndical ayant soumis le grief ou son représentant autorisé.

7.09 Une erreur technique dans la soumission d'un grief ne l'invalide pas.

7.10 Le SYNDICAT procédera à l'arbitrage en donnant un avis par écrit à cette fin à l'EMPLOYEUR dans le délai stipulé à la troisième étape.

Les parties choisissent, pour la durée de la présente convention collective, MM. Roland Tremblay, André Montpetit et Pierre N. Dufresne, qui agiront à tour de rôle comme arbitre des griefs référés à l'arbitrage.

Si l'arbitre approprié est dans l'incapacité d'entendre un grief dans les vingt (20) jours ouvrables de la date de référence, il avisera ainsi les parties par écrit. En tel cas, le grief sera référé au prochain arbitre, et ainsi de suite. Si pour quelque raison que ce soit, aucune des trois (3) personnes n'est en mesure d'entendre le grief, les parties tenteront de s'entendre sur un autre arbitre. A défaut d'entente dans les dix (10) jours ouvrables, l'arbitre sera désigné par le Ministre du travail et de la main-d'oeuvre. La même procédure s'appliquera advenant la récusation d'une des personnes précitées.

7.11 La procédure suivie par l'arbitre sera celle prévue au Code du travail. Il devra de toute nécessité, avant de rendre sa décision, entendre les parties contradictoirement, sauf défaut d'une partie dûment convoquée.

7.12 Dans les cas relatifs à une mesure disciplinaire ou à un congédiement, le fardeau de la preuve incombe à la COMPAGNIE.

7.13 Les employés appelés comme témoins devant un arbitre ne subissent de ce fait aucune perte de salaire. En principe, les séances d'arbitrage ont lieu à l'usine.

7.14 La sentence arbitrale est finale et lie les parties et devient effective à la date stipulée par l'arbitre ou, si aucune date n'est stipulée, à la date de l'incident ayant causé le grief, sauf dans le cas de griefs continus où ce sera la date du grief. Elle ne devra cependant d'aucune manière changer les dispositions de la présente convention.

7.15 Lorsque l'incident causant le grief a entraîné une perte de revenus et/ou d'autres bénéfices, l'arbitre a le pouvoir d'ordonner qu'une telle perte, en tout ou en partie, soit remboursée ou restaurée en plus de l'intérêt de telle perte au taux légal. Dans un cas disciplinaire, l'arbitre a le pouvoir d'ordonner une pénalité réduite.

7.16 Les frais et honoraires de l'arbitre seront partagés à parts égales.

7.17 Tout grief originant directement du SYNDICAT doit être soumis par écrit, selon les dispositions de cet article, directement à la deuxième étape.

7.18 La procédure de griefs et d'arbitrage pourra être employée par la COMPAGNIE. De tels griefs pourront être institués par la COMPAGNIE à la troisième étape de la procédure de griefs en les présentant à un membre du comité syndical. A ces fins, les dispositions du présent article 7 seront lues et interprétées avec les changements nécessaires.

ARTICLE 8 GRÈVE ET CONTRE-GRÈVE

8.01 Toute grève, contre-grève (lockout) ou toute autre forme de cessation concertée de travail sont interdites en toute circonstance pendant la durée de la convention collective.

Le SYNDICAT s'engage à ne pas ordonner, encourager ou appuyer un ralentissement d'activités destiné à limiter la production.

8.02 Les dispositions du paragraphe 8.01 ne doivent pas être interprétées comme limitant ou restreignant les droits des parties en vertu des dispositions applicables du Code du travail.

ARTICLE 9 ANCIENNETÉ

9.01 Aux fins de cette convention et à moins de stipulations contraires dans les présentes, "ancienneté" signifie la durée de service dans l'unité de négociation.

9.02 Tout employé régi par la présente convention acquiert le droit d'ancienneté après soixante-quinze (75) jours de calendrier pour la COMPAGNIE dans l'unité de négociation.

9.03 Jusqu'à ce qu'il y ait des droits acquis d'ancienneté, un employé peut être congédié sans qu'il ait le droit de formuler un grief contre ce congédiement.

9.04 Un employé ayant acquis des droits d'ancienneté continue d'accumuler son ancienneté tant et aussi longtemps qu'il ne les perd pas conformément aux dispositions de la présente convention.

9.05 Lorsqu'un employé est promu ou transféré à une occupation exclue de l'unité de négociation, son ancienneté continue de s'accumuler pour une période de six (6) mois, après quoi il perd ses droits d'ancienneté.

9.05 Dans le cas où l'employé désire retourner à l'unité de négociation, il devra donner un avis préalable à l'Employeur de quinze (15) jours ouvrables.

9.06 Les employés exclus de l'unité de négociation pendant plus de six (6) mois ne bénéficient d'aucun droit d'ancienneté en vertu de cet article. S'ils étaient, après la signature de cette convention, transférés à l'unité de négociation, ils seraient, aux fins de cet article, considérés comme de nouveaux employés.

9.07 Un employé ayant des droits acquis d'ancienneté qui est absent du travail en congé autorisé ou pour cause de maladie ou d'accident ou de congé de maternité, ou de suspension disciplinaire ou autre raison justifiée est considéré comme titulaire de son emploi. À son retour au travail, il reprend automatiquement son emploi en autant qu'il est physiquement apte à le reprendre.

Si le médecin de l'employé détermine qu'il est incapable de reprendre son emploi régulier, la COMPAGNIE fera tout en son possible pour lui trouver un emploi qu'il peut accomplir. Son ancienneté lui donne le droit de déplacer un employé qui a moins d'ancienneté dans l'emploi concerné.

9.08 La liste des employés actuellement dans l'unité de négociation a été agréée par les deux parties et ne peut être changée sauf de la façon prévue dans cet article. Cette liste sera fournie au SYNDICAT régulièrement une fois par mois. Le SYNDICAT et les employés doivent être informés par écrit de toute modification à la liste.

9.09 Lorsque deux (2) employés ou plus ont la même date d'ancienneté, leurs noms apparaîtront sur la liste d'ancienneté selon le nombre d'heures pour lesquelles ils étaient rémunérés lors de leur première journée de travail, c'est-à-dire un employé ayant été rémunéré pour un quart de huit (8) heures ayant plus de droits d'ancienneté qu'un autre qui aurait été rémunéré pour moins de huit (8) heures de travail cette journée-là. Au cas d'égalité ou au cas d'impossibilité de le déterminer, l'ordre de leur ancienneté sera déterminé par tirage au sort.

9.10 C'est le devoir des employés d'aviser rapidement la COMPAGNIE et le SYNDICAT de tout changement dans leur adresse. Si un employé fait défaut de ce faire, un avis envoyé par la COMPAGNIE, par poste recommandée, à la dernière adresse connue, sera considéré comme reçu par l'employé dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la date de l'envoi par la COMPAGNIE. Un avis livré à la dernière adresse connue sera considéré comme étant reçu par l'employé. Une copie de tout avis envoyé ou livré à un employé par la COMPAGNIE sera remise au SYNDICAT la même journée que l'envoi dudit avis.

9.11 Un employé perd ses droits d'ancienneté:

- a) lorsqu'il quitte volontairement son emploi;
- b) lorsqu'il est congédié pour cause et que ce congédiement n'est pas annulé ou modifié par les parties ou par un arbitre;
- c) lorsqu'il dépasse une permission d'absence sans la permission de la COMPAGNIE;
- d) lorsqu'il omet, sauf tel que prévu aux présentes, de reprendre le travail dans les trois (3) jours ouvrables (cinq (5) jours ouvrables s'il travaille ailleurs) d'un avis de rappel au travail livré ou envoyé par la COMPAGNIE par courrier recommandé à sa dernière adresse connue; copie de cet avis doit être remise en même temps au SYNDICAT. Cependant, les dispositions du présent paragraphe ne s'appliquent pas lorsque l'employé fournit un motif raisonnable dans le délai ci-haut prévu pour ne pas se présenter au travail dans le temps voulu.
- e) lorsqu'il est mis à pied pour une période continue d'une durée correspondant à son ancienneté jusqu'à concurrence d'un maximum de douze (12) mois;
- f) lorsqu'il est absent pour cause de maladie ou accident, sauf pour une maladie ou un accident de travail, pour une période d'une durée correspondant à son ancienneté, jusqu'à concurrence d'un maximum de vingt-quatre (24) mois. Toutefois, ce délai peut être prolongé du consentement des parties. Dans le cas d'une maladie ou d'un accident de travail, il n'y aura pas de perte d'ancienneté tant et aussi longtemps que l'employé ne sera pas apte à reprendre le travail.

9.12 Pour fins de mises-à-pied et/ou de transferts, toutes les classifications de métiers sont considérées comme séparées et distinctes des autres classifications et la procédure sera appliquée en conformité avec l'Annexe "E" de la présente convention.

9.13 Dans tous les cas de réduction de la main-d'oeuvre, les employés dans l'occupation impliquée n'ayant pas de droits acquis d'ancienneté sont mis à pied en premier lieu. Si la réduction de la main-d'oeuvre s'étend davantage, les employés dans l'occupation impliquée ayant des droits acquis d'ancienneté sont alors mis à pied dans l'ordre inverse à leurs droits acquis d'ancienneté, l'employé ayant le moins d'ancienneté étant mis à pied en premier lieu.

9.14 Lorsqu'un employé dans une classification de métiers est déplacé de son emploi, son ancienneté accumulée dans les corps de métiers est alors considérée comme ancienneté générale et se rajoute à son ancienneté générale qu'il avait accumulé, s'il y a lieu, avant de travailler dans une classification de métier.

Il peut alors exercer ses droits acquis d'ancienneté pour obtenir une occupation dans un groupe égal ou inférieur au sien parmi les classifications de production et de non-production seulement où il y a un titulaire ayant moins d'ancienneté, en autant qu'il soit qualifié et capable d'exécuter immédiatement le travail à accomplir sur l'occupation.

Lorsqu'un employé dans les classifications de production et de non-production est déplacé de son emploi, il a le droit d'exercer ses droits acquis d'ancienneté pour obtenir une occupation dans un groupe égal ou inférieur au sien où il y a un titulaire ayant moins d'ancienneté, en autant qu'il soit qualifié et capable d'exécuter dans un délai de cinq (5) jours ouvrables le travail à accomplir sur l'occupation.

Une décision négative de la direction à cet égard peut être contestée par l'entremise de la procédure de redressement des griefs.

9.15 Dans les cas de réduction de personnel, les parties conviennent que les membres du comité syndical jouissent d'une ancienneté préférentielle pour fins de mise-à-pied, le tout sujet aux conditions de l'article 9.14.

9.16 Lorsqu'un employé est incapable, pour raison d'ordre médical et sur présentation d'un certificat médical écrit, de continuer à travailler dans son emploi régulier, il peut alors exercer ses droits d'ancienneté tout comme s'il était déplacé. À défaut, les parties peuvent, par entente mutuelle, déroger aux règles d'ancienneté afin de lui assurer un emploi.

9.17 La direction doit établir et maintenir à date une liste de rappel. Cette liste comprend le nom de tous les employés mis à pied à cause d'une réduction de la main-d'oeuvre, ainsi que les classifications au moment où ils ont été mis à pied. Une copie de cette liste doit être affichée et maintenue à date. Le nom d'un employé mis à pied est maintenu sur la liste de rappel pour la période prévue à l'article 9.11 e).

9.18 Un employé est considéré comme titulaire de son emploi s'il est mis à pied ou déplacé de son emploi, en conformité avec les dispositions des articles 9.13 et 9.14, tant et aussi longtemps qu'il demeure sur la liste de rappel pour une période ne dépassant pas celle prévue à l'article 9.11 e).

Si l'employé se sert des dispositions de l'article 9.14 et déplace un autre employé, il sera considéré comme titulaire de son emploi tant qu'il ne changera pas d'occupation selon les dispositions de l'article 9.21, en postulant sur une autre occupation, ceci pour une période maximum correspondant à celle prévue à l'article 9.11 e).

9.19 Dans les cas d'une augmentation de la main-d'oeuvre, les employés ayant déjà exercé de façon régulière l'occupation impliquée et qui sont considérés comme titulaire de l'occupation en vertu de l'article 9.18, doivent être rappelés au travail dans l'ordre de leurs droits d'ancienneté, l'employé ayant le plus d'ancienneté étant rappelé sur l'occupation impliquée en premier lieu.

9.20 Un employé figurant sur la liste de rappel peut refuser de retourner au travail, s'il est rappelé pour une période temporaire ne dépassant pas trente (30) jours de calendrier ou à un emploi moins bien rémunéré ou toute autre

raison justifiée ou en cas de maladie ou de blessure pendant une période qui n'excède pas celle prévue à l'article 9.11. Une telle action de sa part est sans préjudice à l'exercice ultérieur de ses droits acquis d'ancienneté.

9.21 A) Tout emploi vacant, augmentation de la main-d'oeuvre ou tout nouvel emploi dans l'unité de négociation sera affiché au tableau d'affichage pendant trois (3) jours ouvrables complets suivant l'affichage du poste. La présente ne s'applique pas à la progression automatique prévue pour un métier ou une occupation.

B) L'affichage devra indiquer l'occupation, le taux de salaire et le département. Sans préjudice aux droits des parties en vertu de l'article 20.06, l'affichage indique également l'équipe de travail.

C) Tout employé désireux de postuler l'emploi vacant ou nouveau devra signer personnellement son nom sur l'affiche pendant la durée de l'affichage. Cependant, un employé qui est absent pour une absence autorisée en vertu de la présente convention pendant la période d'affichage prévue à l'article 9.21 A) mais qui revient au travail dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la fin de ladite période d'affichage, pourra postuler l'emploi vacant dans les quarante-huit (48) heures de son retour au travail.

D) Le poste sera accordé à l'employé qui a le plus d'ancienneté en autant qu'il soit qualifié et capable de répondre aux exigences théoriques et pratiques de l'emploi vacant ou nouveau dans un délai de dix (10) jours ouvrables.

9.22 Un employé qui, par la suite de l'application du présent article, est transféré de façon permanente à un autre emploi peut, dans les trente (30) jours de calendrier du transfert, choisir de retourner à son ancien emploi, pourvu qu'il y ait dans ledit emploi, un titulaire ayant moins d'ancienneté.

9.23 Lorsqu'un employé refuse une promotion ou un transfert, une telle action est sans préjudice à l'exercice ultérieur de ses droits acquis d'ancienneté.

9.24 Tout employé ayant des droits acquis d'ancienneté doit recevoir un avis d'au moins quatre (4) jours ouvrables ou, à défaut, le salaire régulier de cette période, avant toute mise-à-pied, sauf dans le cas d'une mise-à-pied résultant d'une cause hors du contrôle de la COMPAGNIE dont la preuve lui incombe. Une copie de cet avis doit être remise en même temps au SYNDICAT.

ARTICLE 10

RECYCLAGE

10.01 Lorsque, à l'occasion de la continuation permanente d'une occupation existante, des employés sont mis à pied, la COMPAGNIE leur procurera l'entraînement prévu ci-dessous pour tout poste vacant qui surviendra par la suite dans n'importe quel département, sujet aux conditions établies ci-dessous.

L'entraînement sera accordé lorsque les employés concernés ont les capacités normales requises attendues d'un nouveau candidat à l'occupation et lorsqu'on peut s'attendre de façon raisonnable à ce que l'employé concerné puisse assimiler un tel entraînement et, par la suite, accomplir l'occupation de façon adéquate.

La durée de l'entraînement ainsi accordé ne dépassera pas, en aucun cas, l'entraînement qu'on fournirait à un nouvel employé et ledit entraînement sera accordé avant qu'on engage un nouvel employé ou qu'on transfère un employé exclu de l'unité de négociation ou qu'on donne une promotion à un employé de l'unité de négociation ayant moins d'ancienneté qui aurait besoin d'un entraînement équivalent.

ARTICLE 11

DISCIPLINE

11.01 La COMPAGNIE a le droit d'imposer soit un congédiement, soit une suspension, soit une réprimande écrite, suivant les circonstances. Il n'y aura aucune rétrogradation pour raison disciplinaire.

11.02 Les mesures disciplinaires seront appliquées selon la gravité ou la fréquence des offenses et prennent forme de réprimande écrite, de suspension ou de congédiement.

11.03 Aucune plainte ne peut être enregistrée contre un employé ni utilisée contre lui en aucun temps à moins que ledit employé et le comité syndical en soient avisés en conséquence par écrit dans les dix (10) jours ouvrables de la date à laquelle la COMPAGNIE prend connaissance de l'incident ou de l'événement provoquant la plainte.

11.04 Lorsqu'un employé signe un avis de mesure disciplinaire, il le fait seulement pour reconnaître le fait qu'il en est ainsi informé.

11.05 En cas de suspension ou de congédiement, on doit permettre à l'employé concerné, avant son départ de l'établissement, d'en discuter avec son délégué ou un membre du comité syndical, sauf dans les cas de bataille, de vol, de stupéfiants ou de boisson; dans ces derniers cas, le délégué ou un membre du comité syndical en sera immédiatement informé par la COMPAGNIE et pourra, en dehors des locaux de la COMPAGNIE, discuter avec l'employé concerné immédiatement après que ce dernier aura quitté l'établissement de la COMPAGNIE.

11.06 Toute plainte enregistrée contre un employé est automatiquement annulée après douze (12) mois et ne peut être invoquée contre lui par la suite.

Toute mention de suspension est annulée après dix-huit (18) mois à moins qu'une autre suspension pour une même offense survienne dans les dix-

huit (18) mois de la première suspension et ne peut être invoquée contre l'employé par la suite.

11.07 Sur rendez-vous avec le directeur des ressources humaines ou son représentant désigné, un employé peut consulter son dossier disciplinaire et ce en présence du délégué de son département s'il le désire.

11.08 Aucun employé ne peut subir de sanction disciplinaire d'aucune sorte pour absence du travail résultant de maladie ou d'accident.

ARTICLE 12 SÉCURITÉ ET SANTÉ

12.01 Sans restreindre le droit de grief en matière de sécurité et d'hygiène, un comité conjoint formé des trois (3) membres désignés par le SYNDICAT et de trois (3) représentants de la COMPAGNIE se rencontrera le deuxième mercredi de chaque mois, à 2h00 P.M., ou toute autre date convenue entre les parties, afin de discuter des sujets d'intérêt à la COMPAGNIE et/ou au SYNDICAT.

12.02 Un représentant désigné par la COMPAGNIE et un représentant désigné par le SYNDICAT peuvent assister à toute assemblée du comité conjoint.

12.03 Les membres syndicaux du comité conjoint seront payés leur salaire à temps régulier pour le temps passé aux assemblées du comité conjoint durant les heures régulières de l'équipe de jour.

12.04 La COMPAGNIE tiendra un procès-verbal des procédures du comité conjoint et fournira au président du comité syndical une copie de celui-ci dans les deux (2) semaines qui suivent l'assemblée.

12.05 La COMPAGNIE fournira gratuitement quatre (4) couvre-tout ou quatre (4) sarraus, selon le cas, par année, à tous les employés sauf pour les "millwright", les mécaniciens et les ajusteurs qui auront droit à huit (8) couvre-tout par année et les peintres à qui la COMPAGNIE fournira des couvre-tout jettables (disposable).

Le lavage et l'entretien de ces vêtements de travail seront la responsabilité de chaque employé. Ils devront également être remis à la COMPAGNIE advenant la cessation d'emploi d'un employé.

12.06 La COMPAGNIE doit prendre toute mesure appropriée en vue de sauvegarder la santé et la sécurité des employés pendant les heures de travail.

12.07 La COMPAGNIE fournira gratuitement des lunettes protectrices, des casques protecteurs et des gants aux employés qui, selon les exigences, doivent porter ces items au travail.

12.08 Dans le cas des employés requis de porter l'uniforme, ce dernier sera fourni gratuitement par la COMPAGNIE, laquelle assume également le coût de remplacement.

12.09 La COMPAGNIE fournira gratuitement un imperméable individuel et une (1) paire de bottes de caoutchouc par année à chaque employé travaillant dans la cour.

12.10 La COMPAGNIE paiera au 1er avril de chaque année, à tous les employés qui auront alors complété leur période de probation, un montant de trente dollars (\$30.00) comme participation pour l'achat de souliers de sécurité. Le port des souliers de sécurité est obligatoire.

12.11 Lorsqu'un employé est victime d'un accident au travail, y compris un éclair (flash) dû à la soudure, il ne doit subir aucune réduction de salaire

pour la journée de l'accident. S'il est renvoyé chez lui ou à l'hôpital ou chez le docteur, la COMPAGNIE assume le transport.

12.12 Le SYNDICAT recevra une copie de tout formulaire RE1 rempli et signé par un employé ayant subi un accident au travail.

12.13 Un employé qualifié et assigné aux premiers soins recevra une prime de cinq cents (\$0.05) l'heure. Aux fins de cette convention, cette prime est incluse au taux régulier de paie de l'occupation.

12.14 La COMPAGNIE s'engage à faire respecter toutes les normes de santé et de sécurité qui seront prescrites par les lois du Québec s'y rattachant.

12.15 Les fonctions du comité de santé et sécurité seront celles énumérées à l'article 78 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail.

12.16 Un employé a le droit de refuser d'exécuter un travail s'il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à semblable danger.

L'employé ne peut cependant exercer le droit que lui reconnaît le paragraphe précédent si le refus d'exécuter ce travail met en péril immédiat la vie, la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'une autre personne si les conditions d'exécution de ce travail sont normales dans le genre de travail qu'il exerce.

Lorsqu'un employé refuse d'exécuter un travail, il doit aussitôt en aviser son contremaître ou un représentant de la COMPAGNIE; si aucune de ces personnes n'est présente au lieu de travail, l'employé doit utiliser les moyens raisonnables pour que l'une d'entre elles soit avisée sans délai.

Dès qu'il est avisé, le contremaître ou le représentant de l'Employeur convoque le représentant à la prévention pour procéder à l'examen de la situation et des corrections qu'il entend apporter. En cas de mésentente entre le(s) représentant(s) de la direction et du SYNDICAT, la plainte est immédiatement référée au service d'inspection du travail qui doit déléguer un inspecteur dont la décision est exécutoire. Si le travailleur persiste dans son refus d'exécuter le travail alors que le contremaître (ou le représentant de l'Employeur) et le représentant à la prévention sont d'avis qu'il n'existe pas de danger justifiant ce refus ou que ce refus repose sur des motifs qui sont acceptables dans le cas particulier du travailleur mais ne justifie pas un autre travailleur de refuser d'exécuter le travail, l'Employeur peut faire exécuter le travail par un autre travailleur. Ce travailleur peut accepter de le faire après avoir été informé que le droit de refus a été exercé et des motifs pour lesquels il a été exercé.

Aucun employé n'est passible de sanction disciplinaire, ni de perte de salaire, suite à son refus d'exécuter tout travail ou d'utiliser tout équipement qui met en danger la santé ou la sécurité, sauf si le droit de refus a été exercé de façon abusive. Si la condition est corrigée, ou si elle est jugée non dangereuse pour la sécurité ou l'hygiène, l'employé est dès lors obligé d'effectuer le travail.

12.17 Lorsqu'un employé a été victime d'un accident de travail, la COMPAGNIE devra, lorsque requis par l'employé ou le SYNDICAT, fournir à l'accidenté toute l'assistance nécessaire afin de compléter les formulaires, correspondance et divers documents.

12.18 La COMPAGNIE accordera au SYNDICAT le droit de désigner un (1) délégué à la prévention pour les usines nos 1. et 3.

Ce délégué aura pour fonctions:-

- a) faire l'inspection des lieux de travail;
- b) recevoir copies des avis d'accidents et enquêter sur les événements qui ont causé ou auraient été susceptibles de causer un accident;

- c) identifier des situations qui peuvent être source de danger pour les travailleurs;
- d) faire les recommandations qu'il juge opportunes au comité de santé et de sécurité et à l'Employeur;
- e) assister les travailleurs dans l'exercice des droits qui leur sont reconnus par la Loi sur la santé et la sécurité du travail;
- f) accompagner l'inspecteur à l'occasion des visites d'inspection;
- g) intervenir dans les cas où le travailleur exerce son droit de refus;
- h) porter plainte auprès de l'inspecteur chef régional;
- i) participer à l'identification et à l'évaluation des caractéristiques concernant les postes de travail et le travail exécuté par les travailleurs de même qu'à l'identification des contaminants et des matières dangereuses présents dans les postes de travail.

Le SYNDICAT recevra une copie de tout formulaire RE1 rempli et signé par un employé ayant subi un accident au travail.

ARTICLE 13

TAUX DE SALAIRE ET OCCUPATIONS

13.01 Toutes les occupations et les taux de salaire correspondant agréés par les deux parties sont énumérés aux Annexes "A" et "B", attachées aux présentes et qui en forment partie.

13.02 Chaque employé doit être payé le taux de salaire prévu aux Annexes "A" et "B" pour son occupation.

13.03 Les salaires sont payés par chèque le jeudi de chaque semaine, pendant les heures régulières de travail. Lorsqu'un congé bancaire survient le jour régulier de paie ou le lendemain, le jour de paie sera alors un (1) jour ouvrable avant le congé bancaire.

13.04 La COMPAGNIE pourra établir des normes de rendement. Advenant que le SYNDICAT désire contester une ou plusieurs normes de rendement ainsi établies par la COMPAGNIE, le SYNDICAT pourra les vérifier en envoyant son expert étudier et vérifier la norme dans les trente (30) jours de calendrier suivant la connaissance acquise de la norme. Advenant qu'il n'y ait pas d'entente entre les parties, le SYNDICAT pourra déposer un grief directement à la deuxième étape dans les dix (10) jours ouvrables suivant la vérification et les dispositions de l'article 7 s'appliqueront, sauf qu'au cas d'arbitrage, l'arbitre devra être soit M. Pierre N. Dufresne ou M. Paul Imbeau.

13.05 Si une nouvelle occupation est établie ou une occupation actuelle est modifiée pendant la durée de cette convention, le taux de salaire correspondant doit être établi par la direction, laquelle doit en aviser le SYNDICAT par écrit. Si le SYNDICAT n'est pas d'accord avec le taux de salaire établi, il peut soumettre un grief à la deuxième étape et à l'arbitrage s'il y a lieu. Le salaire convenu mutuellement ou décidé par l'arbitre est payé rétroactivement à la date d'établissement ou de modification de l'occupation, à moins que l'arbitre ne fixe une autre date. Les Annexes "A" et "B" sont modifiées automatiquement pour inclure l'occupation et le taux de salaire correspondant.

13.06 Une fois le salaire de l'occupation nouvelle ou modifiée finalement décidé selon les dispositions du paragraphe 13.05, cette occupation sera considérée comme vacante et les dispositions d'ancienneté s'appliqueront.

13.07 Tout employé temporairement transféré de son occupation à une autre dont le taux de salaire est supérieur reçoit le taux supérieur correspondant pour tout travail effectué dans cette occupation, pourvu qu'un tel travail soit d'une durée d'au moins cinq (5) heures.

13.08 Tout employé transféré temporairement, à la demande de l'EMPLOYEUR, de son occupation à une autre dont le taux de salaire est inférieur continue d'être payé le taux de son occupation régulière.

13.09 Lorsqu'un employé est transféré à une classification dont le taux de salaire est moins élevé, soit à sa propre demande, soit suite à une mise-à-pied, il recevra ce taux de salaire moins élevé à compter de la date et de l'heure de son transfert.

13.10 Les talons des chèques de paie devront indiquer en plus de ce qui est prévu par la loi le cumulatif des vacances.

ARTICLE 14 ALLOCATION DU COÛT DE LA VIE

14.01 A compter du 1er janvier 1982, en plus des taux de salaire prévus aux Annexes "A" et "B", tout employé recevra une allocation du coût de la vie d'un cent (\$0.01) l'heure pour les employés à taux horaire pour chaque .3 point de majoration dans l'indice des prix à la consommation (indice 1971=100) tel que publié par Statistique Canada, la base de l'allocation étant l'indice publié en décembre 1981.

14.02 L'allocation du coût de la vie sera augmentée ou diminuée selon les fluctuations de l'indice des prix à la consommation, mais en aucun cas les salaires ne seront inférieurs à ceux prévus aux Annexes "A" et "B".

14.03 Le premier ajustement aura lieu au début de la période de paie suivant la publication par Statistique Canada de l'indice des prix à la consommation en mars 1982, basé sur l'indice publié en mars 1982, par rapport à l'indice de base prévu au paragraphe 14.01 et, par la suite, les ajustements dans l'allocation du coût de la vie auront lieu une fois par trois (3) mois et seront effectifs à compter du début de la période de paie suivant la publication par Statistique Canada de l'indice des prix à la consommation publié en juin, septembre, décembre et mars.

Les montants perçus d'allocation du coût de la vie à la fin de la présente convention seront ajoutés au salaire de base.

14.04 Aux fins de cette convention collective, l'allocation du coût de la vie est considérée comme incluse au salaire pour le calcul de la paie pour travail supplémentaire, fêtes payées, vacances, absences payées.

14.05 Si, pendant la durée de cette convention, la méthode de calcul de l'indice est changée ou si l'indice est discontinué ou si Statistique Canada cesse la publication de l'indice, les parties négocieront une allocation équivalente à celle qu'ils auraient reçue si la méthode de calcul de l'indice était demeurée inchangée ou si l'indice avait été maintenu et publié. Si on ne peut en arriver à une entente, le litige pourrait être soumis à l'arbitrage.

ARTICLE 15 VACANCES

15.01 Un employé ayant moins d'un (1) an de service le 1er juillet de l'année en cours a droit à des vacances d'un (1) jour pour chaque mois de service jusqu'à un maximum de dix (10) jours ouvrables. La paie de ces vacances représente quatre pourcent (4%) de ses revenus bruts durant la période de douze (12) mois précédant le 1er juillet de l'année en cours.

15.02 Un employé qui aura complété un (1) an de service le 1er juillet de l'année en cours aura droit à deux (2) semaines de vacances par année. La paie de ces vacances représente quatre pourcent (4%) de ses revenus bruts durant la période de douze (12) mois précédant le 1er juillet de l'année en cours.

15.03 Un employé qui a complété cinq (5) ans de service au 1er juillet de l'année en cours aura droit à trois (3) semaines de vacances par année. La paie de

ces vacances représente six pourcent (6%) de ses revenus bruts durant la période de douze (12) mois précédant le 1er juillet de l'année en cours.

15.04 Un employé qui a complété douze (12) ans de service le 1er juillet de l'année en cours aura droit à quatre (4) semaines de vacances par année. La paie de ces vacances représente huit pourcent (8%) de ses revenus bruts durant la période de douze (12) mois précédant le 1er juillet de l'année en cours.

15.05 Un employé qui a complété vingt (20) ans de service le 1er juillet de l'année en cours aura droit à cinq (5) semaines de vacances par année. La paie de ces vacances représente dix pourcent (10%) de ses revenus bruts durant la période de douze (12) mois précédant le 1er juillet de l'année en cours.

15.06 La paie de vacances sera payée aux employés en plus de leur salaire régulier, par chèque séparé pour chaque semaine de vacances à laquelle un employé a droit, le dernier jour de paie qui précède immédiatement le commencement de la période de vacances; les déductions sur cette paie devront être calculées de façon à déduire le minimum permis par la loi.

Si un employé n'a pas reçu ses chèques de vacances pendant la période de paie précédant son départ en vacances, la COMPAGNIE sera tenue de lui remettre ses chèques au plus tard le lendemain matin.

15.07 La paie pour les vacances sera la plus élevée de deux pourcent (2%) de tout salaire gagné dans les douze (12) mois précédant le 1er juillet pour chaque semaine de vacances à laquelle un employé a droit ou l'équivalent de quarante (40) heures de paie pour chaque semaine de vacances au taux régulier de l'employé au 1er juillet précédent, sauf que lorsque l'employé a travaillé moins de mille six cents (1600) heures dans les douze (12) mois précédant le 1er juillet, la paie pour chaque semaine de vacances doit être l'équivalent de deux pourcent (2%) de tout son salaire au cours de ces douze (12) mois. Aux fins seulement du calcul desdites mille six cents (1600) heures, ce qui suit sera inclus: les absences autorisées du temps régulier de l'employé

pour assister aux négociations du renouvellement de la convention et aux procédures d'arbitrage.

15.08 Tout employé dont l'emploi est terminé ou qui laisse volontairement son emploi recevra l'indemnité de vacances à laquelle il a droit au moment de son départ.

15.09 La cédule des vacances sera affichée, chaque année, avant le 1er mai.

15.10 Les vacances ne sont pas cumulatives et aucun salaire n'est payé au lieu, sauf tel que prévu ci-après: un employé qui a droit à une troisième et/ou quatrième et/ou cinquième semaine de vacances payée pourra, après entente avec la COMPAGNIE, travailler durant cette troisième et/ou quatrième et/ou cinquième semaine et sera payé en plus de sa paie de vacances, son taux régulier pour le travail fait, en autant que l'employé ait travaillé moins de mille six cents (1600) heures dans les douze (12) mois précédant le 1er juillet.

15.11 Aux fins des vacances, l'usine sera fermée pour une période de deux (2) semaines entre la St-Jean-Baptiste et la Fête du travail. Cependant, s'il est nécessaire de maintenir au travail un personnel réduit, les employés qualifiés ayant droit à des vacances d'une durée inférieure à ladite période de fermeture devront avoir l'opportunité de travailler malgré la fermeture, après quoi, les autres employés qualifiés pourront choisir, dans l'ordre de leurs droits acquis d'ancienneté, de prendre ou non leurs vacances à ce moment.

15.12 Les employés ayant droit à des vacances d'une durée supérieure à ladite période de fermeture pourront prendre l'excédent de vacances n'importe quand dans l'année entre le 1er mai et le 30 avril de l'année suivante, le choix des périodes de vacances étant fait dans l'ordre d'ancienneté, en tenant compte toutefois des nécessités de la production.

15.13 Aux fins de cet article, le mot "service" inclut toute période pendant laquelle un employé accumule de l'ancienneté ainsi que toute autre période à l'emploi de la COMPAGNIE en dehors de l'unité de négociation.

15.14 Si l'une ou l'autre des fêtes prévues à l'article 16 tombe pendant les vacances d'un employé, ledit employé a droit à une (1) journée de vacances additionnelle rémunérée à son taux régulier de salaire, à une date déterminée après entente mutuelle entre les parties pour la date.

15.15 Un employé mis à pied recevra sa paie de vacances lors des vacances annuelles de la COMPAGNIE à moins qu'il ne décide de la recevoir avant.

ARTICLE 16 CONGÉS SPÉCIAUX

16.01 Un congé de deuil de cinq (5) jours de calendrier, sans perte de salaire, est accordé aux employés dans le cas du décès du conjoint.

Un congé de deuil de trois (3) jours de calendrier, sans perte de salaire, est accordé aux employés dans le cas du décès de l'enfant, du père, de la mère, du frère, de la soeur, du beau-père et de la belle-mère, à la condition que l'employé assiste aux funérailles.

Dans le cas du grand-père, de la grand-mère, du beau-frère, de la belle-soeur, du petit-fils ou de la petite-fille, le jour des funérailles sera payé à la condition que l'employé assiste aux funérailles. Une journée additionnelle sera accordée si les funérailles ont lieu à plus de trois cents milles (300) de l'usine, à la condition de fournir une preuve du décès si requise.

En plus de la ou des journées ci-haut, l'employé pourra bénéficier d'un congé sans solde d'une (1) journée additionnelle, suivant immédiatement la ou les journées ci-haut, à la condition d'en avoir avisé son contremaître au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance.

Dans tous les cas sus-mentionnés, le congé de deuil ne sera payé que s'il tombe sur un jour ouvrable prévu à l'horaire régulier.

16.02 Lorsque, durant les heures normales de travail, un employé est assigné à agir comme juré ou témoin de la Couronne, la période d'absence du travail est considérée comme temps travaillé et son salaire régulier lui est payé en conséquence, moins l'indemnité de juré ou de témoin, sur présentation de preuve de sa présence en cour et d'un état d'indemnité de la cour appropriée.

Lorsqu'un employé est appelé à comparaître devant une cour à titre de témoin de la COMPAGNIE, la période d'absence est considérée comme temps travaillée.

16.03 Lorsqu'un employé est appelé à comparaître devant une cour à titre d'employé de la COMPAGNIE ou dans une cause impliquant la COMPAGNIE, la période d'absence est considérée comme temps travaillé et rémunéré au taux approprié, sauf lorsque l'employé est lui-même défendeur ou demandeur.

16.04 Tout employé ayant droit de vote aux élections fédérales ou provinciales doit bénéficier, sans perte de salaire s'il y a lieu, d'une période consécutive de quatre (4) heures pendant les heures d'ouverture des bureaux de scrutin pour lui permettre d'exercer son droit de vote.

16.05 L'employé a droit à un jour de congé payé lors de la naissance ou de l'adoption de son enfant et il peut choisir soit le jour de l'entrée à l'hôpital pour la naissance ou le jour de la sortie de son épouse et/ou de son enfant de l'hôpital dans le cas d'une naissance. Dans le cas d'une adoption, il a droit au jour de l'arrivée à son domicile de l'enfant.

16.06 La COMPAGNIE pourra accorder un congé sans paie à tout employé qui en ferait la demande pour des raisons justifiées.

16.07 Lorsqu'un employé se présente comme candidat aux élections municipales, provinciales ou fédérales, il a droit à un congé d'absence, sans perte d'ancienneté, pendant la période de sa mise en nomination jusqu'au lendemain de l'élection. Un candidat élu aura droit à un congé d'absence sans solde, mais sans perte d'ancienneté, pendant la durée de son mandat.

ARTICLE 17 CONGÉ-MATERNITÉ

17.01 Pour bénéficier d'un congé de maternité, une salariée doit avoir accompli vingt (20) semaines d'emploi pour la COMPAGNIE dans les douze (12) mois qui précèdent la date du préavis prévu aux articles 17.03 et 17.04 et être à l'emploi de la COMPAGNIE le jour précédant ce préavis.

17.02 Pour les fins de l'article 17.01, une salariée est réputé être à l'emploi de la COMPAGNIE durant une grève ou un lockout.

17.03 La salariée doit donner par écrit à la COMPAGNIE un avis d'au moins trois (3) semaines de son intention de se prévaloir du congé de maternité à compter d'une date qu'elle précise. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.

17.04 Le préavis peut être de moins de trois (3) semaines si le certificat médical atteste du besoin de la salariée de cesser le travail dans un délai moindre.

En cas de fausse-couche naturelle ou provoquée légalement ou en cas d'urgence découlant de l'état de grossesse et entraînant l'arrêt de travail, la salariée doit, aussitôt que possible, donner à l'Employeur un avis accompagné d'un certificat médical attestant de la fausse-couche ou de l'urgence.

17.05 Sous réserve des articles 17.10 et 17.11, la salariée a droit à une période continue de congé de maternité, n'excédant pas dix-huit (18) semaines, qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue pour la naissance. Ce congé ne peut cependant commencer qu'à compter du début de la seizième (16e) semaine précédant la date prévue pour la naissance.

17.06 Si la naissance a lieu après la date prévue, la salariée a droit automatiquement à une extension du congé de maternité équivalente à la période de retard.

Cette extension n'a pas lieu si la salariée peut bénéficier par ailleurs d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.

17.07 Sur présentation d'un certificat médical à l'effet que les conditions de travail de la salariée comportent des dangers physiques pour elle ou pour l'enfant à naître, elle peut demander d'être affectée à d'autres tâches jusqu'au moment de son congé de maternité. La salariée ainsi mutée conserve à cet autre poste les droits et privilèges rattachés à son poste régulier.

Si la COMPAGNIE n'effectue pas la mutation dans un délai de huit (8) jours, la salariée a droit à un congé de maternité spécial se prolongeant jusqu'au début de la huitième (8e) semaine précédant la date prévue de la naissance. Dans ce cas, le congé de maternité suit immédiatement ce congé.

17.08 A partir de la sixième (6e) semaine qui précède la date prévue pour la naissance, la COMPAGNIE peut exiger par écrit de la salariée enceinte qui est encore au travail un certificat médical établissant qu'elle est en mesure de travailler.

17.09 Si la salariée refuse ou néglige de lui fournir ce certificat dans un délai de huit (8) jours, la COMPAGNIE peut l'obliger à se prévaloir aussitôt de son congé de maternité en lui faisant parvenir un avis écrit et motivé à cet effet.

17.09 Lorsqu'un danger de fausse-couche exige un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé de maternité spécial de la durée prescrite par un certificat médical qui atteste du danger existant.

Le cas échéant, ce congé est réputé être le congé de maternité prévu à l'article 17.05 à compter du début de la huitième (8e) semaine précédant la date prévue de la naissance.

17.10 Lorsque survient une fausse-couche naturelle ou provoquée légalement avant le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue de la naissance, la salariée a droit à un congé de maternité n'excédant pas trois (3) semaines.

17.11 Si une salariée accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue de la naissance, son congé de maternité se termine au plus tard cinq (5) semaines après la date de l'accouchement.

17.12 La salariée qui fait parvenir avant la date d'expiration de son congé de maternité à la COMPAGNIE un avis accompagné d'un certificat médical attestant que son état de santé ou celui de son enfant l'exige, a droit à une prolongation du congé de maternité pouvant atteindre quatre (4) semaines.

17.13 Sauf dans le cas des articles 17.10 et 17.11, la COMPAGNIE doit faire parvenir à la salariée, dans le cours de la quatrième (4e) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration du congé de maternité et l'obligation pour la salariée de donner le préavis prévu à l'article 17.14.

17.14 La salariée doit donner par écrit à la COMPAGNIE un préavis d'au moins deux (2) semaines de la date de son retour au travail. À défaut de préavis, la COMPAGNIE qui a fait parvenir ou qui n'est pas tenue de faire parvenir l'avis prévu à l'article 17.13 n'est pas tenue de reprendre la salariée avant deux (2) semaines de la date où elle se présente au travail.

17.15 La salariée qui ne se présente pas au travail à l'expiration de son congé de maternité est présumée avoir démissionné.

17.16 La COMPAGNIE peut exiger de la salariée qui revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

17.17 À la fin du congé de maternité ou du congé sans solde prévu à l'article 17.22, s'il y a lieu, la COMPAGNIE doit réinstaller la salariée dans son poste régulier en lui accordant les avantages dont elle aurait bénéficié si elle était restée au travail.

17.18 La participation de la salariée aux avantages sociaux reconnus à son lieu de travail ne doit pas être affectée par son congé, sous réserve du paiement régulier des cotisations, dont la COMPAGNIE assume sa part, exigibles relativement à ces avantages.

17.19 Si le poste régulier de la salariée n'existe plus à son retour, la COMPAGNIE doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont elle aurait bénéficié au moment de la disparition du poste si elle avait alors été au travail.

17.20 Lorsque la COMPAGNIE effectue des licenciements qui auraient inclus la salariée si elle était demeurée au travail, celle-ci conserve les mêmes droits que les salariés effectivement licenciés en ce qui a trait notamment au réembauchage.

17.21 Le présent article ne doit pas avoir pour effet de conférer à une salariée un avantage dont elle n'aurait pas bénéficié si elle était restée au travail.

17.22 La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de sept (7) mois en prolongation de son congé de maternité.

17.23 La salariée qui désire se prévaloir du congé sans solde prévu à l'article 17.22 doit donner un avis écrit à l'Employeur avant la fin du septième (7e) mois de sa grossesse pour indiquer la date d'expiration du congé sans solde.

17.24 Au cours de son congé sans solde, la salariée accumule son ancienneté.

ARTICLE 18 ALLOCATIONS DIVERSES

18.01 Lorsqu'il est requis par la COMPAGNIE qu'un employé faisant partie de l'unité de négociation exécute du travail de service à l'extérieur de l'usine, les dispositions suivantes s'appliquent:-

- a) le temps pour se déplacer doit être considéré comme du temps travaillé et payé au taux applicable. Le temps effectivement travaillé le même jour est payé au taux régulier ou au taux de temps supplémentaire, selon le cas, tout comme si le travail avait été exécuté à l'usine.
- b) l'employé doit être remboursé pour ses frais raisonnables de déplacement à l'extérieur de l'usine. Avant son départ pour un travail donné, le chauffeur de camion-remorque doit recevoir une avance selon le montant estimé de ses dépenses.
- c) lorsque la COMPAGNIE suggère que l'employé se serve de sa propre automobile et que celui-ci choisit d'accepter cette suggestion (lequel choix doit être volontaire), il sera payé la somme de vingt cents (\$0.20) pour chaque kilomètre voyagé dans son automobile pour le compte de la COMPAGNIE. Les employés qui utilisent régulièrement leur automobile seront appelés à obtenir de leur assureur, aux frais de la COMPAGNIE, un avenant d'utilisation commerciale (QEF No. 30).

ARTICLE 19

JOURS DE FÊTE

19.01 Les jours de fête suivants sont chômés et payés à raison d'une (1) journée au taux régulier:-

- le Vendredi Saint
- la fête de la Reine
- la St-Jean-Baptiste
- le Jour du Canada
- la Fête du travail
- le jour de l'Action de Grâces
- cinq (5) jours payés entre Noël et le Jour de l'An, comme suit:-

1982: du 24 décembre 1982 au 2 janvier 1983 inclusivement
1983: du 24 décembre 1983 au 2 janvier 1984 inclusivement
1984: du 24 décembre 1984 au 2 janvier 1985 inclusivement.

19.02

Le paiement du salaire prévu au paragraphe 19.01 ne sera pas

fait:-

- a) lorsque l'employé n'a pas complété sa période de probation;
- b) lorsque l'employé ne travaille pas la dernière journée ouvrable avant la fête et la première journée ouvrable suivant la fête, sauf dans les cas suivants:-
 - 1) absence autorisée;
 - 2) absence pour activités syndicales;
 - 3) absence durant laquelle l'employé reçoit de la COMPAGNIE un salaire ou autre indemnité en guise de salaire;
 - 4) mise à pied dans les trente (30) jours précédant la fête ou la première journée ouvrable suivant la fête;
 - 5) toute autre absence ou retard à se présenter au travail ou départ avant la fin de l'équipe pour un motif acceptable à la COMPAGNIE; la décision de la COMPAGNIE peut être contestée en soumettant un grief;
 - 6) la St-Jean-Baptiste, où la loi s'appliquera.

Nonobstant ce qui précède, un employé travaillant un jour de fête n'est pas sujet aux restrictions ci-haut mentionnées.

19.03

Aucun travail ne sera accompli un jour de fête, sauf sur une

base volontaire.

19.04 Si, par proclamation des autorités fédérales, provinciales ou municipales, une des fêtes ci-haut mentionnées est reportée à un autre jour, les dispositions de cet article s'appliquent alors au jour indiqué dans la proclamation.

19.05 Lorsque l'une ou l'autre des fêtes ci-haut mentionnées tombe un samedi, elle sera, aux fins de la présente convention, célébrée le vendredi précédent. Lorsqu'elle tombe le dimanche, elle sera célébrée le lundi suivant.

ARTICLE 20 CONGÉS-MALADIE

20.01 À compter du 1er janvier de chaque année, tout employé qui a un (1) an ou plus d'ancienneté a droit à cinq (5) jours de congés-maladie par année, non cumulatifs.

Ces congés sont payables à la fin de chaque année contractuelle si l'employé n'en a pas bénéficié ou au départ de l'employé.

Tout employé absent pour cause de maladie ou autre doit aviser par téléphone son contremaître aussitôt que possible, afin de pouvoir être remplacé.

21.01 Un employé ou le SYNDICAT pourra obtenir en tout temps sur demande une réponse écrite concernant la banque des congés-maladie.

ARTICLE 21 HEURES DE TRAVAIL, TRAVAIL D'ÉQUIPE ET TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE

21.01 La semaine normale de travail pour tous les employés sera de quarante (40) heures par semaine, du lundi au vendredi inclusivement, répartie comme suit:-

Première équipe

7h30 à midi - 12h30 à 16hres.

Deuxième équipe

16h30 à 20h30 21hres à 1hre.

21.02 Les susdites heures de travail ne peuvent être modifiées que par entente mutuelle. Cependant, advenant que la COMPAGNIE désire introduire une troisième équipe de travail sur certaines opérations, les heures de travail seront de 7h30 à 15h30 pour la première équipe; de 15h30 à 23h30 pour la deuxième équipe; et de 23h30 à 7h30 pour la troisième équipe, avec une interruption payée de trente (30) minutes pour le repas, pour chacune des équipes.

21.03 Les employés bénéficient de deux (2) périodes de repos par jour, de quinze (15) minutes chacune, l'une vers la moitié de la première moitié de leur journée, l'autre vers la moitié de la seconde moitié de leur journée.

21.04 Les employés bénéficieront chaque jour de deux (2) périodes payées de cinq (5) minutes pour se laver, l'une immédiatement avant leur période de repas et l'autre immédiatement avant la fin de leur journée de travail, à l'exception des peintres pour qui ces périodes seront de dix (10) minutes chacune.

21.05 Un employé assigné à la deuxième équipe reçoit en plus de son salaire régulier une prime d'équipe de trente cents (\$0.30) l'heure par heure travaillée. Cette prime d'équipe est incluse au taux de salaire pour le calcul de la rémunération du travail supplémentaire.

Un employé assigné à la troisième équipe reçoit en plus de son salaire régulier une prime d'équipe de quarante cents (\$0.40) l'heure par heure travaillée. Cette prime d'équipe est incluse au taux de salaire pour le calcul de la rémunération du temps supplémentaire.

21.06 Les employés ayant le plus d'ancienneté parmi les employés qualifiés dans une occupation donnée auront le droit de choisir leur équipe, en autant que les opérations de la COMPAGNIE le permettent.

Lorsque la direction exige qu'un employé change d'une équipe à une autre, le changement s'effectuera, en autant que possible, au début de la première journée de travail de la semaine suivante.

21.07 Tout travail autorisé effectué en dehors des heures prévues aux articles 21.01 et 21.02 est rémunéré comme suit:-

- a) du lundi au vendredi inclusivement
 - temps et demi (1 1/2) pour les quatre (4) premières heures par jour;
 - temps double (2) après les quatre (4) premières heures par jour.
- b) le samedi
 - temps et demi (1 1/2) pour les premières huit (8) heures;
 - temps double (2) après les premières huit (8) heures.
- c) le dimanche
 - temps double (2).
- d) un jour de fête mentionné à l'article 19
 - temps double (2) en plus du salaire régulier de la journée de fête.

21.08 Aux fins des dispositions du paragraphe 21.07, une période continue de travail supplémentaire sera considérée comme partie de la journée au cours de laquelle ladite période continue a débuté et se prolongera jusqu'à ce que l'employé retourne chez lui.

21.09 Les employés seront normalement prévenus au moins deux (2) heures à l'avance lorsque du travail supplémentaire doit être accompli.

21.10 Les employés requis d'effectuer du travail supplémentaire bénéficient d'une période payée de repos de dix (10) minutes au début. Ils bénéficient par la suite des heures de repos et de repas de l'équipe suivante, le tout sujet aux modalités locales qui peuvent être convenues entre les parties.

21.11 Tout travail supplémentaire sera accompli sur une base volontaire et doit être réparti équitablement entre tous les employés acceptant d'effectuer le travail supplémentaire et travaillant régulièrement dans l'occupation concernée.

Nonobstant ce qui précède, dans les cas de travail supplémentaire irrégulier dans des occupations sélectionnées, la direction peut, lorsqu'il n'y a pas un nombre suffisant d'employés acceptant d'effectuer ledit travail supplémentaire, assigner le travail aux employés de l'occupation concernée dans l'ordre inverse à leurs droits acquis d'ancienneté.

Cependant, les employés ainsi assignés pourront être excusés s'ils ont une raison acceptable à la direction, la décision de la direction pouvant être contestée en soumettant un grief.

21.12 Lorsqu'un employé accomplit du travail supplémentaire à la demande de la COMPAGNIE, il ne sera jamais rémunéré moins d'une (1) heure au taux supplémentaire applicable.

21.13 Tout employé qui se présente au travail au début de son équipe régulière, sans avoir été prévenu au préalable de ne pas le faire, a droit à quatre (4) heures de travail ou bien l'équivalent en paie rémunérée à son taux régulier, sauf en cas d'incendie, inondation ou toute autre cause hors du contrôle de la COMPAGNIE, pourvu qu'il effectue tout travail qui puisse lui être assigné par la COMPAGNIE.

21.14 Tout employé qui, à la demande de la COMPAGNIE, se présente au travail en dehors de ses heures régulières de travail, a droit à un minimum de trois (3) heures au taux applicable, pourvu qu'il effectue tout travail qui puisse lui être assigné par la COMPAGNIE. Toutefois, cette disposition ne s'applique pas lorsque les heures ainsi effectuées précèdent ou suivent immédiatement l'équipe régulière de l'employé.

21.15 Lorsqu'il y a une assemblée générale du SYNDICAT, la COMPAGNIE, à la demande du SYNDICAT, ne permettra à aucun employé d'accomplir du travail supplémentaire pendant que ladite assemblée est en session, sauf en cas de travail supplémentaire urgent.

21.16 Advenant une plainte d'un ou plusieurs employés, le SYNDICAT aura accès, sur demande, aux documents requis pour permettre de vérifier si le temps supplémentaire est réparti conformément à l'article 21.11.

ARTICLE 22 ASSURANCE GROUPE

22.01 La COMPAGNIE accepte que le SYNDICAT choisisse le régime d'assurance-groupe avec tous ses bénéficiaires.

22.02 Il est entendu que ce régime d'assurance collective est administré par la COMPAGNIE.

22.03 Ce régime est obligatoire à tout employé qui a complété la période de probation.

22.04 La COMPAGNIE accepte de payer un montant maximum de seize dollars (\$16.00) par mois par employé en tant que sa contribution aux susdits bénéficiaires d'assurance-groupe, à l'exclusion de l'assurance-salaire. L'excédent ainsi que le coût de l'assurance-salaire est défrayé par les employés.

22.05 La COMPAGNIE effectue les prélèvements pour chaque employé aussitôt sa période de probation terminée.

22.06 Le régime entre en vigueur sur réception d'un avis du SYNDICAT à la COMPAGNIE au plus tard le 15 du mois précédant son entrée en vigueur.

ARTICLE 23

DIVERS

23.01 Lorsque les parties aux présentes ou l'une des parties aux présentes renonce à l'une ou l'autre des dispositions de cette convention, une telle action, à moins d'une entente mutuelle contraire, ne constitue pas un précédent dans l'application ultérieure des dispositions ci-incluses.

23.02 La présente convention collective n'est pas invalidée par la nullité d'une ou plusieurs de ses clauses.

23.03 Dans les quarante-huit (48) heures de la signature de la présente convention collective, la direction affichera sur tous les tableaux une copie de cette convention et ce jusqu'à ce qu'une copie imprimée de ladite convention ait été remise à chaque employé.

23.04 La direction doit fournir au SYNDICAT, à la signature de la présente convention collective, une liste de tous les employés inclus dans l'unité de négociation, indiquant leur nom, numéro d'emploi, date d'ancienneté, occupation, classification, taux de salaire et équipe de travail. La COMPAGNIE avise le comité syndical de toute modification à cette liste.

23.05 La COMPAGNIE s'engage à faire parvenir au comité syndical copie de tout avis affiché par elle à l'intention des employés, y compris la liste d'ancienneté. Cette copie sera fournie au comité syndical le même jour que l'affichage de l'avis.

23.06 Le SYNDICAT doit fournir à la COMPAGNIE et la COMPAGNIE au SYNDICAT le nom de toutes les personnes autorisées à accomplir une fonction quelconque en vertu de cette convention.

23.07 Tout avis ou document envoyé au SYNDICAT en vertu de la présente convention doit être envoyé à l'adresse suivante:-

Travailleurs Unis de l'Automobile
Section locale 1900
7811 L.H. Lafontaine, Suite 203
Ville d'Anjou, P.Q. H1K 4E4

Cette adresse peut être changée sur simple avis écrit du SYNDICAT.

23.08 Aux fins de cette convention, le mot "employé" inclut le masculin et le féminin.

23.09 Tout montant déduit des gages d'un salarié comme cotisation syndicale ou son équivalent est réputé déposé en fidéicommiss dès le moment de sa déduction.

23.10 Dans les soixante (60) jours de la signature, la COMPAGNIE doit fournir une copie de cette convention à chaque employé et vingt (20) copies au SYNDICAT. Cette convention sera écrite en caractère lisible.

23.11 Tout montant dû par l'employé en paiement des primes du régime d'assurance collective ou du régime de rentes pour le compte des salariés est déposé en fidéicommiss dans les quinze (15) jours où il est dû.

23.12 Assurance-vol pour les outils

Assurance contre le vol des coffres d'outils pour les employés qui possèdent de tels coffres. Les primes d'une telle assurance seront défrayées par la COMPAGNIE.

23.13

Prime pour outils brisés ou endommagés

La COMPAGNIE versera un montant de cinquante dollars (\$50.00) par année aux employés qui fournissent leurs propres outils, pour les outils brisés ou endommagés. Cette somme sera de cent dollars (\$100.00) par année pour les employés dont la valeur enregistrée des outils est supérieure à trois mille dollars (\$3,000.00).

POUR LA COMPAGNIE

POUR LE SYNDICAT

ARTICLE 24

DURÉE DE LA CONVENTION

24.01

Cette convention sera en vigueur à compter de la date de sa signature et le demeurera jusqu'au 31 décembre 1984 inclusivement.

24.02

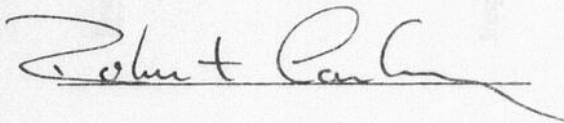
Cette convention doit demeurer en vigueur au cours de la négociation de toute nouvelle convention ou de toute convention amendée ou, encore, jusqu'à l'expiration des délais prévus à l'article 58 du Code du travail, selon le premier de ces événements à survenir.

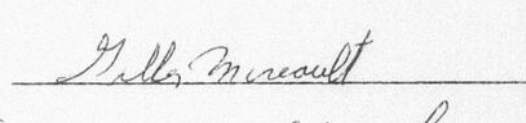
24.03 Au cours de quatre-vingt-dix (90) jours précédant l'expiration de cette convention, l'une ou l'autre des parties peut informer l'autre par écrit qu'elle désire terminer ou modifier cette convention ou en négocier une nouvelle.

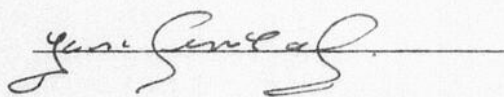
EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé la présente convention collective, par l'entremise de leurs représentants dûment autorisés, en date du 4 mars 1982.

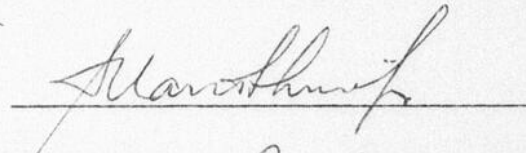
POUR LA COMPAGNIE:

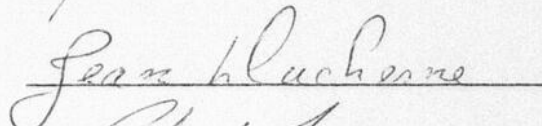
POUR LE SYNDICAT:

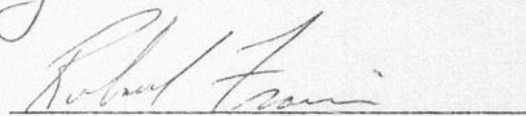












ANNEXE "A" - CLASSIFICATIONS

Groupe Métiers

Production

Non-production et manutention

- 1
 -
 Outilleur "A"
 Millwright "A"
 Électricien "C"
 Tourneur "A"
 MAÎTRE SOUDEUR
 2nd Maître soudeur
 Plombier "A"
- 3
 Soudeur "A"
 Outilleur "B"
 Mécanicien "A"
- 4
 Menuisier "A"
 Millwright "B"
 Tourneur "B"
 Apprenti-outilleur "A"
- 5
 Plombier 4e année
 Électricien 4e année
 Soudeur "B"
 Mécanicien "B"

Opérateur "A" (grande presse)
 / Opérateur "A" (petite presse, bras et chariot)
 Peintre "A"
 / Opérateur "B" (petite et grande presse)
 Soudeur semi-automatique "A"
 Peintre "B"
 Op. outillage spécialisée (travaux manuels)
 Op. aligneur-outillage (petite et grande presse)
 / Opérateur "A" (grande presse)
 Soudeur semi-automatique "B"
 Opérateur "A" (petite presse)
 Opérateur "B" (grande presse)
 Peintre "A"
 Opérateur outillage spécialisée (four)
 / Opérateur-verificateur (travaux manuels)
 / Apprenti-outillage assembleur "A"

Expéditeur-receveur "A"
 / Magasinier "A"
 Chauffeur de camion
 Expéditeur-receveur "B"
 Inspecteur "A"
 / Chauffeur - Chauffeur Réviseur
 Magasinier "B"
 / Opérateur

<u>Groupe</u>	<u>Métiers</u>	<u>Production</u>	<u>Non-production et manutention</u>
6	Apprenti-outilleur "B"	Aligneur-ajusteur "A" (grosse presse)	Inspecteur "B"
7	Plombier 3e année Électricien 3e année Apprenti-outilleur "C"	Aligneur-ajusteur "A" (petite presse, brake et whistler) Peintre "A"	Expéditeur-receveur "A"
8	Menuisier "B" Millwright "C"	Aligneur-ajusteur "B" (petite et grosse presse)	Magasinier "A" Chauffeur de camion
9	Soudeur "C"	Soudeur semi-automatique "A" Peintre "B" Op. perceuse spécialisée (cross member) Op. aligneur-ajusteur (petite et grosse presse) Aligneur ajusteur assembleur "A"	Expéditeur-receveur "B" Inspecteur "C" Homme de cour
10	Plombier 2e année Électricien 2e année	Opérateur "A" (grosse presse)	Chauffeur - Chariot élévateur
11	Mécanicien "C" Apprenti-outilleur "D" Électricien 1ère année Plombier 1ère année Menuisier "C"	Soudeur semi-automatique "B" Opérateur "A" (petite presse) Opérateur "B" (grosse presse) Peintre "C" Opérateur machine spécialisée (Tour) Ajusteur-vérificateur (cross member) Aligneur-ajusteur-assembleur "B"	Magasinier "B" Réparateur

Groupe Métiers

Production

Non-production et manutention

12

Opérateur-vérificateur-dégraisseur
Opérateur "B" (petite presse)
Opérateur "C" (grosse presse - 4 mois)

Messenger

13

Opérateur "C" (petite presse - 4 mois)
Opérateur perceuse (à colonne)
Journalier "A"

Magasinier "C"

14

Journalier en probation

Balayeur-concierge

ANNEXE "A" (Suite)

MÉTIERS

Progression automatique à raison d'une étape pour 2000 heures travaillées jusqu'au niveau "B".

Du niveau "B" à "A" - avec carte de compétence ou l'expertise de l'employé.

RF ~~RF~~ Pour toute classification sujette à progression automatique, un employé dans ladite classification devra avoir complété les heures nécessaires avant de postuler un emploi vacant d'une classification supérieure dans le métier concerné.

Entre apprenti-outilleur "A" et ouvrier "B", la progression automatique est applicable.

PRODUCTION ET NON-PRODUCTION ET MANUTENTION

Opérateur "C" (grosse presse - petite presse) devient "B" après quatre-vingts (80) jours travaillés dans sa classification.

Journalier en probation devient "A" après sa période de probation.

"C" devient "B" après un (1) an de calendrier* dans sa classification.

"B" devient "A" après deux (2) ans de calendrier* dans sa classification.

- A. Lorsqu'un employé devient éligible à un niveau supérieur dans sa classification, la COMPAGNIE aura le droit de lui faire subir un examen pratique d'une durée maximale d'une semaine pour évaluer si l'employé est apte à remplir les exigences normales de la tâche impliquée. Lors de l'examen d'un employé, la COMPAGNIE se devra d'informer un membre du comité syndical sur une base journalière de leur évaluation de l'employé.
- B. La COMPAGNIE aura trente (30) jours de calendrier pour se prévaloir du droit de faire subir à un employé un examen tel que décrit au paragraphe précédent, après quoi l'employé impliqué sera automatiquement promu à un niveau supérieur.
- C. Lorsqu'un employé subit un examen en vertu du paragraphe A et les résultats sont négatifs, il aura le droit de subir un autre examen après une période de six (6) mois de service ou plus, sur sa demande à cet effet.
- D. Toute décision négative de la part de la COMPAGNIE en vertu des paragraphes précédents peut être contestée par la procédure de grief

énoncée dans la présente convention et le fardeau de la preuve incombera à la COMPAGNIE.

* Pour la progression de "C" à "B" et de "B" à "A", l'année de calendrier s'applique sauf si l'employé a été absent plus de vingt (20) jours ouvrables; dans ces cas, l'employé impliqué devra compiler ses jours d'absence contre ses jours travaillés pour arriver à un total de deux cent quarante (240) jours travaillés, ce qui équivaldra à une année de calendrier aux fins des présentes.

1			
2	10,437	10,587	10,737
3	10,577	10,727	10,877
4	10,717	10,867	11,017
5	10,857	11,007	11,157
6	10,997	11,147	11,297
7	11,137	11,287	11,437
8	11,277	11,427	11,577
9	11,417	11,567	11,717
10	11,557	11,707	11,857
11	11,697	11,847	11,997
12	11,837	11,987	12,137
13	11,977	12,127	12,277
14	12,117	12,267	12,417

ANNEXE "B" - TAUX DE SALAIRE

<u>Groupe</u>	<u>Signature</u>	<u>01-01-83</u>	<u>01-01-84</u>
1	10.907	11.057	11.207
2	10.437	10.587	10.737
3	10.077	10.227	10.377
4	9.817	9.967	10.117
5	9.357	9.507	9.657
6	8.997	9.147	9.297
7	8.737	8.887	9.037
8	8.487	8.637	8.787
9	7.967	8.117	8.267
10	7.707	7.857	8.007
11	7.457	7.607	7.757
12	7.197	7.347	7.497
13	6.937	7.087	7.237
14	6.677	6.827	6.977

Chirurgie - Frais de traitement et radiographies administratives par un chirurgien agréé et reconnu, pour correction de la cataracte, de la strabisme, des os du nez et des os du visage. Un seul traitement par patient pour la même année civile. Maximum par traitement - \$10.00; par radiographie - \$10.00. Maximum de prestations par année civile - \$350.00.

Honoraires d'orthoptiste, de neurologue et de pédiatre - Les frais encourus pour les soins professionnels de la santé, par un orthoptiste, un neurologue ou un pédiatre.

Appareils optiques - Achat d'un seul appareil auditif jusqu'à concurrence de \$20.00, pourvu que la personne ait été protégée par la présente garantie de une garantie similaire pendant une période de vingt-quatre (24) mois consécutifs. Les frais de réparation ou de remplacement ne sont pas couverts.

Radiographies et analyses de laboratoire - Cette garantie couvre les frais de radiographies, radiographies et analyses de laboratoire, pratiqués par le médecin et fait sans être requis. Maximum par personne, par année civile - illimité.

Psychologie, psychiatrie, psychomotricité - Les services professionnels d'un psychologue ou psychomotricien, de même que d'un psychologue, sont remboursés à 50 % de la somme de \$100.00 par séance, jusqu'à un maximum de \$500.00 de prestations par année civile, par personne assurée.

ANNEXE "C" - RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE

DESCRIPTION DES GARANTIES

I. Assurance-accident et maladie

Régime de base

Chambre d'hôpital - En cas d'hospitalisation par le médecin traitant en vue de subir un traitement curatif ou pour un cas de grossesse, les frais de chambre sont couverts jusqu'à \$15.00, sans limite quant au nombre de jours.

Ambulance - Cette garantie couvre les frais de transport en direction ou en provenance d'un hôpital par un ambulancier licencié, y compris les traitements d'oxygénothérapie reçus durant le transport ou immédiatement avant. Le transport par avion est également couvert, lorsqu'une partie du trajet doit s'effectuer de cette façon. Maximum par personne protégée, par année civile - \$200.00

Garantie globale à frais partagés

Médicaments - Les frais couverts sont ceux encourus pour l'achat de médicaments prescrits par un médecin ou un chirurgien-dentiste, fournis et enregistrés par un pharmacien ainsi que ceux prescrits et fournis par un médecin autorisé à vendre des médicaments.

Chambre d'hôpital à l'étranger - En cas d'hospitalisation à l'extérieur du Canada en vue de subir un traitement curatif ou pour un cas de grossesse, les frais moyens quotidiens de l'hospitalisation sont considérés comme frais admissibles. Illimités, sans limite quant au nombre de jours.

Chiropraticien - Frais de traitements et radiographies, administrés par un chiropraticien légalement reconnu, pour correction de la colonne vertébrale, des os du bassin et des autres articulations. Un seul traitement par patient pour la même journée est couvert. Maximum par traitement - \$10.00; par radiographie - \$30.00. Maximum de prestations par année civile - \$350.00

Honoraires d'ostéopathe, de naturopathe et de podiatre - Les frais encourus pour les soins de ces professionnels de la santé, jusqu'à \$10.00 la visite.

Appareils auditifs - Achat d'un seul appareil auditif jusqu'à concurrence de \$250.00, pourvu que la personne ait été protégée par la présente garantie ou une garantie similaire pendant une période de vingt-quatre (24) mois consécutifs. Les frais de réparation ou de remplacement ne sont pas couverts.

Radiographies et analyses de laboratoire - Cette garantie couvre les frais d'électrocardiogrammes, radiographies et analyses de laboratoire, prescrites par le médecin et faits sans être hospitalisé. Maximum par personne, par année civile - illimité.

Psychologue, psychiatre, psychanalyste - Les services professionnels d'un psychiatre ou psychanalyste, de même que d'un psychologue, sont remboursés à 50 p. cent au lieu de 100 p. cent, jusqu'à un maximum de \$500.00 de prestations par année civile, par personne assurée.

Frais médicaux et chirurgicaux à l'étranger - La partie des honoraires de médecins, chirurgiens et anesthésistes qui excède les allocations versées par un régime gouvernemental d'assurance-maladie.

Infirmière privée - Les services d'une infirmière privée prescrits par le médecin comme nécessaires au traitement constituent la base des frais admissibles. L'infirmière doit être au service continu et exclusif du patient, ne pas être parente avec lui, ni résider ordinairement dans la même maison. Maximum des frais quotidiens admissibles - \$100.00. Prestations maximales, par personne, par année civile - \$2,000.00.

Frais divers - Les frais divers sont les suivants:-

- Prothèses, membres artificiels lorsque l'invalidité causant la perte du membre naturel est survenue alors que l'assurance était en vigueur, autres prothèses externes (prothèses dentaires, appareils auditifs, lunettes, verres de contact - non couverts).
- Achat de béquilles, attelles, plâtres, bandages herniaires, corsets et autres appareils orthopédiques.
- Location de chaise roulante, lit d'hôpital, appareils d'assistance respiratoire et autres appareils de même nature.
- Orthophonie, audiologie, ergothérapie, physiothérapie.
- Soins d'un chirurgien-dentiste pour blessures accidentelles aux dents naturelles survenues pendant que l'assurance était en vigueur. Prestations maximales - \$500.00 pour un même accident et pendant les douze (12) mois qui suivent l'accident.

2. Assurance-salaire

Indemnité hebdomadaire - Salaire protégé - 66 2/3 p. cent du salaire. Maximum - \$200.00.

L'indemnité est payable pour une même période d'invalidité après un délai de carence de zéro (0) jour en cas d'accident, de sept (7) jours en cas de maladie (payable à compter de la première journée en cas d'hospitalisation) et pendant un maximum de vingt-six (26) semaines.

L'indemnité hebdomadaire n'est pas payable lorsque des prestations d'assurance-chômage sont disponibles en raison de l'invalidité en cours.

3. Garanties reliés aux personnes à charge

Assurance sur la vie

Conjoint - \$2,000.00

Enfants (24 heures et plus) - \$1,000.00

4. Garanties reliés aux classes d'assurance

Pour tous

Assurance sur la vie - \$18,000.00

*Décès et mutilation par accident - \$18,000.00

* Cette garantie couvre les accidents de travail.

Exonération des cotisations en cas d'invalidité, et sur toutes les garanties.

N.B. Lorsque vous recevez des soins médicaux à l'extérieur du Canada, vous devez, à votre retour, présenter vos reçus détaillés à l'Assurance-hospitalisation du Québec ainsi qu'à la Régie d'assurance-maladie du Québec. Par la suite, les différences de comptes, s'il y en a, pourront être remboursées par La Mutuelle SSQ, en conformité avec votre contrat.

ANNEXE "D" - DISPOSITIONS RELATIVES AUX HOMMES DE MÉTIERS

1. Le terme "homme de métier" tel qu'utilisé dans cette convention signifie une personne qui possède de bon droit le statut d'homme de métier.

2. Mise-à-pied et rappel:

- a) il n'y aura pas de déplacement d'un corps de métier à un autre lors d'une mise-à-pied;
- b) il n'y aura pas de transfert temporaire d'un corps de métier à un autre, sauf en cas d'urgence, lorsque les employés dans la classification concernée ne sont pas disponibles;
- c) un employé acquerra de l'ancienneté au niveau des corps de métiers à compter de la date et de l'heure où il débute dans le corps de métier.

3. Un employé classé dans les corps de métiers conservera toutefois sa date d'ancienneté d'usine pour fins de vacances, fonds de pension et de tout autre bénéfice marginal ainsi que pour déplacer un employé de production ou de non-production, le tout sujet aux dispositions sur l'ancienneté prévues à la convention collective.

4. Une fois par mois, la COMPAGNIE remettra au comité syndical la liste complète d'ancienneté de l'usine comportant le nom de chaque employé, son numéro de matricule, sa classification, sa date d'ancienneté dans le corps de métier. Cette liste sera maintenue à date par la COMPAGNIE et toute modification à cette liste sera aussitôt signalée par un avis envoyé au comité syndical.

5. Réparation d'outils -

Lorsqu'un outil appartenant à un employé et qui est requis pour son travail nécessite une réparation, la COMPAGNIE assumera et effectuera le transport de ou des outil(s) en question vers le lieu où la réparation s'effectuera, à la condition que ce lieu se situe dans la région du Montréal Métropolitain.

La COMPAGNIE fera tout en son possible pour minimiser le coût des réparations tout en s'assurant que la ou les réparation(s) seront effectuées par des gens ou entreprises responsables et compétents.

L'employé acquittera en argent comptant au réparateur le coût de la réparation de ou des outil(s) lors de la livraison.

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE: ESTAMPAGES R.J. CIE INC.

(Ci-après appelée "la COMPAGNIE, la Direction ou l'Employeur")

ET: LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS UNIS
DE L'AUTOMOBILE, DE L'AÉROSPATIALE ET DE
L'OUTILLAGE AGRICOLE D'AMÉRIQUE, Section locale 1900

(Ci-après appelé "le SYNDICAT")

POUR LA COMPAGNIE -----

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:

1. Radiographies pulmonaires

La COMPAGNIE coopérera avec l'unité mobile de radiographies pulmonaires du Ministère des affaires sociales et fournira aux employés, pendant les heures de travail, l'occasion de subir de telles radiographies.

2. Local à la disposition du comité syndical

Un local, avec téléphone, sera mis à la disposition du comité syndical. Ce local sera avantageusement situé à l'intérieur de l'usine. Les frais du téléphone seront à la charge du SYNDICAT.

3. Démarrages des voitures

La COMPAGNIE mettra à la disposition des employés des cables pour les aider à faire démarrer leurs voitures durant les mois d'hiver. Il est convenu que ces cables resteront en tout temps à la COMPAGNIE.

4. Cafétéria

La COMPAGNIE fournira dans les usines 1 et 3 un réfrigérateur pour chaque cafétéria ainsi qu'un four micro-ondes.

5. Services hygiéniques

La COMPAGNIE installera une salle de toilette supplémentaire pour hommes et une salle de toilette pour dames à l'usine no. 3.

6. Programme d'apprentissage

D'ici le 30 juin 1983, la COMPAGNIE élaborera un programme d'apprentissage pour les outilleurs et les tourneurs qui sera soumis au SYNDICAT pour examen.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé la présente convention collective, par l'entremise de leurs représentants dûment autorisés, en date du 4 mars 1982.

POUR LA COMPAGNIE:

POUR LE SYNDICAT:

John + Calm

Bills Mercault

Jean Senechal

Jean-Louis

Jean Bluchet

Robert Tron

Boite 12-005

18266-02

CANADA
PROVINCE DE QUEBEC
DISTRICT DE MONTREAL



ENTENTE DE RETOUR AU TRAVAIL

Par et entre:

ESTAMPAGES R.J. CIE INC.

ci-après appelée "la compagnie"

et:

LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS UNIS DE
L'AUTOMOBILE, DE L'AEROSPATIALE ET DE L'OUTILLAGE
AGRICOLE D'AMERIQUE (TUA) - Section locale 1900

ci-après appelé "le syndicat".



En considération des accords mutuels ci-après énoncés, les parties déclarent et conviennent de ce qui suit:

1. La présente entente a été conclue librement par les parties aux présentes aux fins de rétablir des relations harmonieuses entre elles.
2. L'arrêt de travail prendra fin trois (3) heures après la ratification du rapport.
3. Le syndicat mettra fin ou verra à ce qu'on mette fin à toute forme de piquetage des locaux de la compagnie ou à toute autre activité de grève dans les trois (3) heures de la ratification du rapport.
4. La compagnie convient que tous les employés à son service le 18e jour de janvier 1982 auront droit de reprendre leur emploi auprès de la compagnie.
5. Aux fins de l'ancienneté et du service, ainsi qu'aux fins de vacances et de congés personnels payés, il est convenu que tous les employés compris dans l'unité de négociation seront considérés comme ayant accumulé de l'ancienneté et du service pendant l'arrêt de travail.

6. La compagnie, en son nom et au nom de ses officiers et agents, convient de n'exercer aucunes représailles ni discrimination contre aucun employé par suite de déclarations, actes ou omissions ayant directement ou indirectement trait à l'arrêt de travail.
7. La compagnie convient qu'aucune mention ne sera versée au dossier personnel d'aucun employé relativement à toute déclaration, acte ou activité dudit employé se rapportant à l'arrêt de travail; elle convient également que la participation à l'arrêt de travail n'entrera aucunement en ligne de compte dans les cas de promotion, rétrogradation, mise à pied, discipline, renvoi ou procédure d'arbitrage de grief de n'importe quel employé.
8. La compagnie, le syndicat international et la section locale conviennent de ne pas entamer de procédures ni de poursuites devant les cours civile, pénale, administrative ou quasi judiciaire et de ne pas recommander de poursuites l'un contre l'autre, ni contre leurs officiers, agents, membres ou employés par suite de toute déclaration, acte ou omission au cours de la période allant du début de l'arrêt de travail à la signature de la nouvelle convention collective.
9. Sans que cela restreigne de quelque façon que ce soit les conditions générales du paragraphe précédent, la compagnie ordonnera à ses procureurs de retirer immédiatement en son nom les procédures suivantes inscrites devant la Cour Supérieure:

Bref d'injonction 05-001017-829.

Relativement audit désistement, chaque partie doit acquitter ses propres frais juridiques.
10. Toute procédure de grief entamée avant l'arrêt de travail sera poursuivie en fonction de la convention collective qui vient d'expirer.
11. Le régime d'assurance-groupe redeviendra en vigueur à la signature de l'entente de retour au travail pour tous les employés impliqués dans l'arrêt de travail, comme s'ils retournaient au travail à la suite d'une mise à pied.
12. Les dispositions du régime de pension seront rétablies intégralement comme s'il n'y avait pas eu d'arrêt de travail, la compagnie acceptant de reprendre le versement de ses contributions audit régime pour chaque employé de la même façon qu'avant l'arrêt de travail.
13. Le comité syndical sera informé chaque jour, par écrit, du nom de tous les employés retournés au travail et recevra copies de tous les avis de rappel.

14. Toutes les sommes normalement et régulièrement déduites du salaire des employés devront, à la suite du retour au travail, être retenues par la compagnie mais aucune saisie rétroactive ne sera effectuée à moins qu'elle ne soit imposée à la compagnie par la loi.
15. Tout grief relatif à l'interprétation ou à l'application de la présente entente sera réglé selon la procédure de règlement des griefs énoncée dans la nouvelle convention collective et, au besoin, selon la procédure d'arbitrage énoncée dans ladite convention collective.
16. Le retour au travail s'effectuera par le rappel de tous les employés le deux (2) février 1982, aux heures régulières du début de leurs équipes respectives.
17. Au cas où un employé manquerait de retourner au travail de la façon prévue ci-dessus, la direction lui enverra un préavis d'appel, par télégramme, et les dispositions du paragraphe 9.11 (d) de la convention collective s'appliqueront.

FAIT ET SIGNE ce premier jour du mois de février 1982 par les officiers des parties dûment autorisés à signer.

POUR LE SYNDICAT:

Mills Minault
Jean LeDuchene
Marshall

POUR LA COMPAGNIE:

[Signature]