

84-05-04
DÉPÔT

Dépôt N°: 8 4 1 2 0 3 1

033274

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

Certificat accordé Dépôt refusé 033274

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		Q 23351-02
Date	Signature 84-12-03	Réception 84-12-04	Durée Du 84-10-29	Au 87-05-04
			Nombre de salariés régis par la convention collective 160	

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des employés de Fonderies Bibby Ste-Croix 801, 41 ^{ème} Rue Québec, Qc G1J 2T7	<input type="checkbox"/> Déposant Fonderies Bibby Ste-Croix Inc. C.P. 280 Sainte-Croix (Lotbinière), Qc G0S 2H0
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Gagné, Letarte & Associés 2, ave Chauveau Case Postale 410 Québec, Qc G1R 4R3 Att: Me Guy Letarte	Région <u>03-03</u> Activité <u>2940 (5)</u> Affiliation <u>05 (CSD)</u>

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné:
 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes

Remarques

Ancien nom: Fonderie Ste-Croix Ltée Q-6671-01

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>J. Tremblay</i>	84-12

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

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL INTERVENUE

ENTRE:

FONDERIES BIBBY STE-CROIX INC.,
ci-après appelée,

L'EMPLOYEUR,

-ET-

SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE FON-
DERIES BIBBY STE-CROIX (C.S.D.),
ci-après appelé,

LE SYNDICAT.

ARTICLE 1 - DÉFINITIONS -

Dans la présente convention collective,
à moins que le contexte ne s'y oppose, les expressions
et les termes suivants signifient:

1.01 Convention: La présente convention
collective de travail.

1.02 Salariés: Les salariés visés par le
certificat d'accréditation auquel il est référé à l'ar-
ticle 4.01.

1.03 Occupation: Les différentes classes à
l'intérieur d'une même occupation ne constituent, pour
les fins de l'ancienneté, qu'une seule occupation.

ARTICLE 2 - INTERPRÉTATION - VALIDITÉ -

2.01 Interprétation:

PAR MESSAGEUR

cm

'84 DEC -4 11:17

1. L'emploi du genre masculin comprend et inclut le féminin en tenant compte du contexte et le singulier comprend le pluriel.

2. Les dispositions de la convention s'interprètent les unes par les autres en donnant à chacune le sens qui résulte de l'acte entier.

2.02 Validité:

La nullité de l'une ou l'autre des dispositions de la convention, par suite d'une loi applicable ou réglementation d'ordre public, ne peut affecter la validité des autres dispositions de cette convention.

La convention est alors automatiquement amendée de façon à la rendre conforme à la loi ou telle réglementation.

ARTICLE 3 - BUT -

3.01 Le but de cette convention est de promouvoir l'harmonie dans les relations entre l'Employeur, ses salariés et le Syndicat, d'assurer un meilleur rendement au travail, la protection de la propriété et d'établir des conditions de travail qui rendent justice à tous.

ARTICLE 4 - CARACTÈRE REPRÉSENTATIF DU SYNDICAT -
JURIDICTION -

4.01 L'Employeur reconnaît le syndicat comme le seul agent négociateur et mandataire en matière de

conditions de travail des salariés visés par le certificat d'accréditation émis par la Commission des Relations Ouvrières de la Province de Québec, le 11 janvier 1960, tel qu'amendé et corrigé, le 19 novembre 1982 par le bureau du Commissaire général du travail, et le 26 mars 1984 par le bureau du Commissaire général du travail. L'accréditation syndicale apparaissant à l'annexe A fait partie intégrante de la convention.

4.02 Juridiction:

La convention s'applique à tous les salariés visés par l'accréditation syndicale concernée.

4.03 Salariés non assujettis:

Sauf dans les cas d'urgence, aucune personne ne faisant pas partie de l'unité de négociation peut effectuer, dans la cour ou dans l'usine, du travail de production ou un autre travail habituellement fait par les membres de l'unité de négociation si ces derniers acceptent de le faire.

4.04 Contrats à forfait:

Aucun camionneur membre de l'unité de négociation ne pourra être contraint d'accepter de devenir sous-traitant et ne sera mis à pied comme conséquence de l'octroi d'un sous-contrat de camionnage.

ARTICLE 5 - COOPÉRATION, FONCTIONS DE LA GÉRANCE -

5.01 Coopération:

L'Employeur s'engage à traiter ses salariés avec considération et équité; le Syndicat s'engage à favoriser la discipline au sein de l'entreprise et à encourager les salariés à fournir un travail loyal et honnête.

5.02 Fonctions de la gérance:

Le Syndicat reconnaît que les fonctions suivantes sont du ressort de l'Employeur, pourvu que leur exercice soit conforme aux termes et conditions de la présente convention, à défaut de quoi, le salarié lésé peut faire un grief:

a) Maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité du personnel;

b) Embaucher, congédier ou remercier de leurs services, classifier, diriger, transférer, mettre à pied ou suspendre, sanctionner; le tout sujet aux termes et conditions de la présente convention;

c) Juger de la compétence, des connaissances, de l'efficacité et de l'habileté des salariés, tant générales que particulières; le tout sujet aux dispositions de la présente convention;

d) Introduire ou changer des procédures mécaniques; étudier les charges de travail et instituer des changements dans les charges de travail, les assignations de travail, les méthodes d'opération, décider si un salarié sera rémunéré à l'heure, à la pièce ou selon le régime de prime au rendement;

e) Généralement diriger l'entreprise dans laquelle l'Employeur est engagé, et sans restreindre la portée de ce qui précède, décider de l'expansion, de la limitation, de la diminution et de la cessation des opérations, ainsi que toute autre matière en rapport avec les opérations dans lesquelles l'Employeur est engagé et dont il n'est pas fait mention spéciale ailleurs dans la présente convention;

f) Toute modification par l'Employeur d'une condition de travail non prévue à cette convention peut faire l'objet d'un grief.

5.03

Renonciation:

Il ne sera possible de déroger à une disposition de la convention que par entente intervenue entre l'Employeur et le Syndicat.

ARTICLE 6 - SÉCURITÉ SYNDICALE - PRÉCOMPTE -

6.01 1.- Maintien syndical:

Tous les salariés, membres du Syndicat, et ceux qui le deviennent au cours de la convention, doivent, comme condition du maintien de leur emploi, en demeurer membres en règle pendant la durée de la convention.

2.- Adhésion syndicale:

L'Employeur se réserve le droit d'embaucher les salariés de son choix. Cependant, tout nouveau salarié assujetti à la convention doit devenir membre du Syndicat, dans les trente (30) jours de la date de son embauchage.

3.- Retrait ou refus d'adhésion ou de paiement:

Si un salarié cesse d'être membre du Syndicat ou si un nouveau salarié refuse d'y adhérer ou s'oppose au paiement de la cotisation syndicale ou d'un montant égal à la cotisation syndicale, le Syndicat en avise l'Employeur et celui-ci doit, dans un délai de quinze (15) jours, mettre fin à l'emploi de ce salarié, à moins que durant ce délai, il ne se soit conformé aux dispositions du présent article.

L'Employeur ne peut être tenu de congédier un salarié dont le Syndicat refuse l'adhésion ou

qu'il expulse de ses rangs, sauf en vertu de l'article 63 du Code du Travail.

Tout salarié pourra se retirer des rangs du Syndicat en donnant sa démission, par écrit, entre le quatre-vingt-dixième (90ième) et le soixantième (60ième) jour avant l'expiration de la convention.

6.02

Précompte:

L'Employeur déduit sur la paie hebdomadaire de chaque salarié la cotisation syndicale ou une somme égale à la cotisation syndicale dont le montant est spécifié par écrit à l'Employeur et certifié comme tel par le Syndicat. L'Employeur remet l'argent ainsi perçu dans les dix (10) jours du mois suivant, par chèque payable au Syndicat et adressé au représentant autorisé du Syndicat, accompagné d'une liste des salariés indiquant les montants perçus de chacun d'eux et leur adresse.

6.03

Information au Syndicat:

L'Employeur informe, par écrit, le Syndicat, de tous changements de son personnel régis par la convention et, à cet effet, il utilise les formules d'informatique appropriées.

Dans le cas de tout nouveau salarié, les informations sont les suivantes:

- 1.- Nom, prénom;
- 2.- L'adresse;
- 3.- Le statut civil;
- 4.- Le numéro d'assurance sociale;
- 5.- L'occupation et le taux de salaire;
- 6.- La date d'embauchage.

Ces informations sont fournies, s'il y a lieu, une (1) fois le mois, à l'occasion de l'envoi des montants retenus pour fins de cotisations syndicales.

Dans le cas de l'engagement de tout nouveau salarié, l'Employeur avise le délégué d'atelier de cet engagement.

ARTICLE 7 - COMITÉ DE RELATIONS OUVRIÈRES -

7.01 Constitution du comité:

Les parties s'engagent à maintenir un comité de relations ouvrières composé de trois (3) représentants choisis par l'Employeur et de trois (3) représentants choisis par le Syndicat.

7.02 Fonctions du comité:

Les fonctions du comité consistent à étudier tout problème qui peut se soulever pendant la durée de la convention entre l'Employeur, les salariés

ou le Syndicat et à discuter des conditions de travail des salariés.

7.03 Convocation et procédure:

Le comité siège une (1) fois par mois, sur convocation de l'une ou l'autre des parties, et adopte toute procédure qu'il juge opportune pour sa régie interne.

7.04 Rémunération du comité:

Il ne saurait y avoir aucune perte de salaire pour les salariés membres dudit comité advenant toute réunion du comité durant les heures de travail.

ARTICLE 8 - DÉLÉGUÉ SYNDICAL, REPRÉSENTANT SYNDICAL -

8.01 Délégué syndical:

En plus des membres de l'exécutif du Syndicat, celui-ci peut désigner dans l'entreprise des délégués syndicaux jusqu'à concurrence d'un (1) délégué par département et par équipe. Le nom de ces délégués syndicaux et des membres de l'exécutif du Syndicat seront communiqués, par écrit, à l'Employeur.

8.02 Fonction du délégué syndical:

Tout salarié convoqué au bureau de l'Employeur pour une raison d'ordre disciplinaire peut requérir la présence de son délégué ou d'un membre de

l'exécutif du Syndicat, à son choix, ou d'un témoin, en l'absence de ceux-ci.

Aussi, dans l'exercice de ses fonctions syndicales, tout délégué syndical ou membre de l'exécutif du Syndicat, ainsi convoqué peut requérir la présence du ou des salariés concernés pour toute discussion avec l'Employeur ou son représentant concernant l'application de la discipline.

8.03 Représentant syndical:

Le représentant syndical peut, sur rendez-vous, rencontrer les représentants de l'Employeur pour discuter des problèmes qui peuvent survenir entre les parties.

ARTICLE 9 - ABSENCES POUR ACTIVITÉS SYNDICALES,
AFFICHAGE D'AVIS -

9.01 A) Tout représentant du Syndicat ou tout salarié, dûment autorisé par le Syndicat, appelé à s'absenter du travail pour participer à des activités syndicales, reçoit de l'Employeur un permis de congé, sans aucune perte de salaire, pour la durée de telle absence. L'Employeur facturera au début de chaque mois, le Syndicat, pour les montants ainsi déboursés durant le mois précédent. Le Syndicat s'engage à rembourser l'Employeur dans les trente (30) jours suivant la réception de la facture.

L'avis d'absence est communiqué, par écrit, à l'Employeur, par le Syndicat, au moins un

(1) jour ouvrable à l'avance, à moins de raison valable.

B) Dans le cas où tel avis n'a pas été donné à cause d'une situation imprévue ou pour toute autre raison valable, il peut y avoir entente entre l'Employeur et le Syndicat pour que tel permis d'absence soit accordé; il est entendu que l'Employeur ne peut refuser en cas de raison valable.

C) Nonobstant le paragraphe A) de cet article, l'Employeur libère, sans aucune perte de salaire, trois (3) salariés désignés par le Syndicat lors des séances de négociation pour le renouvellement de la convention collective, lorsqu'elles se tiennent durant les heures de travail.

Les dispositions du présent paragraphe cessent de s'appliquer lorsque le droit à la grève ou au lock-out est exercé.

9.02 Affichage d'avis:

L'Employeur convient de désigner un endroit où le Syndicat peut afficher des avis ou communications adressés à ses membres. Tout document affiché, s'il ne concerne les affaires internes du Syndicat, est soumis au préalable à un représentant de l'Employeur qui y apposera ses initiales.

ARTICLE 10 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS -

10.01 Lorsqu'un salarié ou le délégué d'atelier ou le représentant syndical a une plainte à formu-

ler, il la soumet verbalement à l'Employeur ou à son représentant autorisé et une réponse verbale lui sera donnée.

Une plainte ne constitue pas un grief.

10.02 Lorsque naîtra un grief concernant l'application ou l'interprétation de la présente convention, on procédera au règlement de la façon suivante:

1.- Tout salarié seul ou accompagné de son délégué syndical ou le Syndicat peut soumettre un grief, par écrit, à l'Employeur ou à son représentant, dans les vingt (20) jours ouvrables de la survenance des faits qui ont donné lieu au grief ou de leur connaissance, dont la preuve incombe au salarié.

2.- L'Employeur ou son représentant doit donner sa réponse, par écrit, à la personne qui lui a présenté le grief, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception du grief.

3.- Si l'Employeur ou son représentant néglige de répondre dans ce délai ou si sa réponse n'est pas satisfaisante, le Syndicat peut, dans les trente (30) jours ouvrables suivant l'expiration du délai au sous-paragraphe 2.-, soumettre le grief à l'arbitrage suivant les dispositions de l'article 11.01.

10.03 Grief collectif:

Un grief collectif, c'est-à-dire un grief originant d'une même cause concernant deux (2) salariés ou plus, peut être soumis par le Syndicat à la première étape, à l'Employeur ou à son représentant autorisé, dans le délai prévu au paragraphe 10.02 1.-, pourvu que le grief soit signé par au moins un (1) des salariés impliqués ou par un délégué syndical.

10.04 L'employeur peut soumettre au syndicat un grief écrit, et à défaut d'entente, le soumettre à l'arbitrage; en pareil cas, les dispositions prévues à l'article 10, Procédure de règlement des griefs, s'appliquent en changeant ce qui doit être changé.

ARTICLE 11 - DÉLAI D'APPEL À L'ARBITRAGE -

11.01 Arbitrage:

1.- À défaut d'entente, le Syndicat ou l'Employeur peut, par un avis écrit, déférer le grief à l'arbitrage dans les trente (30) jours ouvrables suivant la fin du délai mentionné au sous-paragraphe 10.02 2.-.

2.- Arbitrage unique:

a) Lorsque, conformément au paragraphe 11.01 1.- qui précède, l'Employeur ou son représentant aura reçu l'avis d'appel à l'arbitrage, le grief peut être soumis à un arbitre unique

à être choisi à tour de rôle parmi les arbitres suivants:

M. le Juge Laurent Cossette;
M. l'Abbé Gérard Dion.

Dans le cas de non-disponibilité de ces derniers, les parties peuvent s'entendre sur le choix d'un arbitre; à défaut d'entente, l'arbitre est nommé selon les dispositions de l'article 100 du Code du Travail;

b) Dans le cas où l'arbitre unique désigné ne pourrait agir dans un délai raisonnable, ou dans le cas où l'arbitre unique désigné n'a pas encore rendu sa décision dans une cause précédente, l'arbitre suivant sera choisi.

3.- La partie qui fait la demande d'un arbitre choisi, désigné ou nommé par le Ministère du Travail, doit informer, par écrit et promptement, l'autre partie.

11.02 Pouvoirs de l'arbitre:

1.- L'arbitre est le maître des règles de preuve et de procédure. Il a le pouvoir soit de confirmer la décision de l'Employeur conforme aux dispositions de la convention, soit d'annuler la décision de l'Employeur non conforme aux dispositions de la convention.

L'arbitre peut rendre toute décision nécessaire en conformité avec les pouvoirs que lui

confèrent la convention et le Code du Travail. La règle de la prépondérance de la preuve s'applique à l'arbitre.

Si l'incident qui a été la cause du grief entraîne une perte ou privation de salaire ou d'avantages pécuniaires prévus à la convention pour le salarié concerné, l'arbitre peut ordonner que telle perte ou privation soit remboursée, en tout ou en partie, avec intérêt.

2.- Dans les cas de griefs relatifs à des mesures disciplinaires, l'arbitre a juridiction pour maintenir, annuler ou modifier la réprimande, la suspension ou le congédiement. Dans le cas où l'arbitre ne maintient pas la décision de l'Employeur, il a compétence pour ordonner la réintégration du salarié dans tous ses droits à son emploi avec une indemnité n'excédant pas la perte de salaire du salarié chez son Employeur ou toute autre indemnité moindre qu'il adjugera.

3.- Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à décider de griefs au sens de la convention. L'arbitre n'a cependant pas le pouvoir d'ajouter, de soustraire ou d'amender aucune disposition de cette convention.

11.03

Témoin - plaignant:

Lorsque la présence d'un plaignant ou d'un témoin est requise à l'audition du grief devant l'arbitre, l'Employeur doit le libérer, sans salaire, pour la durée de l'audition.

11.04 Sentence arbitrale:

La décision de l'arbitre est finale et lie les deux parties à cette convention, de même que tout salarié qui y est assujetti. Cette sentence doit être exécutée dans les quinze (15) jours de sa signification aux parties.

La décision de l'arbitre doit être communiquée, par écrit, aux parties, dans les quatre-vingt-dix (90) jours qui suivent sa nomination.

La décision de l'arbitre n'est pas annulée pour la seule raison qu'elle est rendue après l'expiration du délai imparti ou prolongé.

11.05 Frais et honoraires d'arbitrage:

L'Employeur, d'une part, et le Syndicat, d'autre part, assument leurs propres frais d'arbitrage. Cependant, les deux parties défraient à parts égales les honoraires et dépenses de l'arbitre.

ARTICLE 12 - MESURES DISCIPLINAIRES -

12.01 Le droit:

1.- Sous réserve des dispositions des articles 10 et 11, l'exercice du pouvoir disciplinaire appartient à l'Employeur et, à cette fin, l'Employeur peut réprimander, suspendre ou congédier tout salarié pour une cause juste et suffisante, dont la preuve lui incombe.

2.- Toute sanction imposée pour infraction, y compris la sévérité de la sanction, en tenant compte des circonstances, peut être soumise à la procédure de règlement des griefs et de l'arbitrage.

12.02 Avis d'imposition de mesures disciplinaires:

L'Employeur enverra au Syndicat une copie de toute mesure disciplinaire écrite (réprimandes, suspension, congédiement) inscrite au dossier du salarié, avec les précisions à ce sujet, en même temps que la mesure est inscrite au dossier du salarié concerné.

Tel avis au salarié devra lui être remis dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la survenance des faits qui ont donné lieu à la mesure disciplinaire ou du moment où l'Employeur a raisonnablement pu prendre connaissance de ces faits.

12.03 Prescription du droit:

Toute mesure disciplinaire datant de plus de douze (12) mois ne peut être invoquée en tout temps contre un salarié.

ARTICLE 13 - NON-DISCRIMINATION -

13.01 Il est entendu qu'aucune discrimination, coercition ou intimidation ne sera exercée par

l'Employeur, le Syndicat et leurs représentants respectifs ou leurs membres contre tout salarié pour quelque cause que ce soit.

13.02 Il est également entendu qu'il n'y aura aucune activité syndicale, sauf celles prévues à la convention, sur la propriété de l'Employeur pendant les heures de travail, sans son consentement.

ARTICLE 14 - GRÈVE ET LOCK-OUT -

14.01 Toute grève, ralentissement d'activités, piquetage et lock-out, est interdit pendant la durée de la présente convention.

14.02 Le Syndicat s'engage, pendant la durée de la présente convention collective, tant pour lui-même que pour chaque officier, agent ou représentant, à ne pas recommander ou susciter aucun arrêt de travail, grève, piquetage ou toute autre interruption, empêchement ou ralentissement de production.

ARTICLE 15 - NOUVELLES OCCUPATIONS -

15.01 Si, pendant la durée de la convention, de nouvelles occupations sont créées, l'Employeur établit le salaire qu'il croit proportionné aux salaires prévus à l'Annexe «B» et il en avise le Syndicat dans les cinq (5) jours ouvrables de l'établissement d'un tel salaire. S'il y a désaccord entre les parties sur le salaire établi par l'Employeur à l'expiration d'une période de trente (30) jours ouvrables à compter de la

réception de l'avis, l'une ou l'autre des parties peut recourir à la procédure de règlement des griefs stipulée à l'article 10, et l'arbitrage à l'article 11, le cas échéant. L'arbitre choisi ou nommé doit être un ingénieur industriel et sa sentence, déterminant le taux de salaire, peut être rétroactive à la date du grief.

ARTICLE 16 - ANCIENNETÉ -

16.01 Définition:

L'ancienneté signifie la durée des services continus d'un salarié, établi conformément aux règles suivantes.

16.02 1- Période de probation:

Aux fins de l'acquisition de l'ancienneté, tout salarié doit avoir accompli une période de probation.

La période de probation est de soixante (60) jours effectifs de travail dans une période de six (6) mois.

Une fois la période de probation complétée, le salarié acquiert un droit d'ancienneté et elle rétroagit à sa date d'embauchage.

2- Salarié en probation:

Un salarié en probation est régi par les dispositions de la convention, mais il ne peut

formuler de grief dans le cas de l'application du présent article 16 ou lors d'un congédiement.

16.03 Accumulation - conservation:

1) L'ancienneté de tout salarié, absent pour maladie non professionnelle ou accident, autre qu'un accident de travail, continue de s'accumuler jusqu'à concurrence de l'ancienneté acquise par ledit salarié jusqu'à un maximum de vingt-quatre (24) mois.

Quelle que soit la durée de cette absence, il n'y aura aucune perte d'ancienneté acquise. Cependant, à son retour au travail, le salarié devra posséder la condition physique nécessaire à l'accomplissement normal de sa tâche.

2) L'ancienneté n'est pas perdue et continue de s'accumuler dans les cas de suspension, d'absence prévue par la convention ou autorisée par l'Employeur, d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

3) Dans le cas d'une mise à pied, un salarié accumule son ancienneté pour une période de vingt-quatre (24) mois.

4) a) Promotion hors de l'unité de négociation:

Le salarié promu à un poste exclu de l'unité de négociation conserve son ancienneté

et, en cas de réintégration dans l'unité de négociation, il peut retourner à son ancienne fonction avec toute l'ancienneté acquise dans l'unité de négociation.

b) Déplacement à une fonction non couverte:

Un salarié non assujetti à la convention ou une personne cadre au service de l'Employeur qui a toujours travaillé dans une fonction hors de l'unité de négociation et qui est déplacée à une occupation à l'intérieur de l'unité de négociation n'a aucune ancienneté lors de ce déplacement et elle est considérée comme un salarié en période de probation.

16.04 Perte d'ancienneté: Un salarié perd son droit d'ancienneté dans les cas suivants:

- 1- Un abandon volontaire du travail;
- 2- Un congédiement pour cause juste et suffisante;
- 3- Une mise à pied pour une période excédant vingt-quatre (24) mois consécutifs;
- 4- À défaut de se présenter au travail dans les dix (10) jours lorsqu'il est rappelé par un avis écrit adressé sous pli recommandé à son dernier domicile connu de l'employeur;

5- S'il est absent sans permission ou sans raison valable pendant trois (3) jours ouvrables consécutifs.

16.05 1- Définition du terme «poste vacant»:

Aux fins de cet article 16, un poste vacant résulte ou bien de la rotation normale du personnel comme retraite, démission, décès, promotion, mutation, rétrogradation, congédiement, ou bien, de l'augmentation du nombre de salariés requis à une occupation nouvelle ou existante.

2- Affichage pour combler un poste vacant:

a) L'avis d'un poste vacant sera affiché sur le tableau d'affichage pour une période de sept (7) jours et donnera les renseignements suivants:

- 1.- Description de la tâche;
- 2.- Taux horaire du salaire;
- 3.- Indication de l'équipe;

b) Pendant cette période de sept (7) jours, les demandes des salariés seront prises en considération. Un salarié ne peut demander et obtenir un transfert latéral plus de deux (2) fois par année;

c) 1.- Le poste vacant est accordé au salarié apte à le remplir après considération des facteurs suivants:

- a) Ancienneté;
- b) Capacités et habileté
à exécuter le travail;
- c) Aptitudes physiques.

Quand les facteurs b) et c) sont relativement égaux, le facteur a) prédominera;

2.- Tout salarié jugé qualifié, d'après les critères mentionnés au paragraphe 16.05 2- c) 1.-, a droit à une période d'essai avec entraînement d'une durée maximum de quinze (15) jours ouvrables pour démontrer qu'il pourra satisfaire aux exigences normales de la tâche. Si l'Employeur ne juge pas le rendement du salarié satisfaisant ou si ce dernier le désire, il retourne à son ancienne fonction.

Tous les salariés affectés par ces changements retournent à leur ancienne occupation.

3- Poste vacant temporairement dépourvu de son titulaire:

Dans le cas d'une ouverture causée par un accident ou maladie ou par des vacances annuelles pour moins de quinze (15) jours de calendrier, les postes vacants seront remplis par l'Employeur, sans tenir compte de l'ancienneté.

16.06 A) Les promotions, rétrogradations, mutations, choix d'équipe, mises à pied de plus de

quatre (4) jours ouvrables consécutifs (équipe de travail) et le rappel au travail se feront par ordre d'ancienneté pourvu que le salarié soit capable de remplir les exigences normales de la tâche.

B) Mise à pied comme étant prévue de plus de quatre (4) jours ouvrables consécutifs (équipe de travail):

Nonobstant le sous-paragraphe susmentionné, au cas où il devient nécessaire de réduire le nombre de salariés sur une occupation dans l'usine pour plus de quatre (4) jours ouvrables consécutifs (équipe de travail), le salarié possédant le moins d'ancienneté sur l'occupation et l'équipe en question sera sujet à une mise à pied. Le salarié ainsi sujet à une mise à pied aura le droit de remplacer un salarié possédant moins d'ancienneté que lui sur l'équipe de son choix à toute occupation dans l'usine qu'il a déjà remplie de façon satisfaisante. Si le salarié ainsi sujet à une mise à pied réclame une occupation dans l'usine qu'il n'a jamais remplie, il devra pouvoir satisfaire aux exigences normales de la tâche de telle occupation dans un délai maximum de cinq (5) jours ouvrables avec un entraînement approprié. Cette dernière disposition ne pourra être invoquée qu'une (1) fois par le salarié concerné à l'occasion de chaque mise à pied.

16.07

Retour après une absence:

Lors de son retour à la suite d'une absence autorisée par la convention ou à cause d'accident ou de maladie, le salarié a le droit de reprendre

son ancienne occupation, ou à défaut de telle occupation, toute autre occupation que son ancienneté lui permet, à condition qu'il puisse accomplir normalement le travail de l'occupation concernée.

16.08 Non-exercice de l'ancienneté:

Le fait d'exercer ou de ne pas exercer un droit d'ancienneté n'affecte en rien les droits futurs du salarié.

16.09 Choix d'équipes:

1- a) Lorsqu'il se produit une ouverture d'emploi sur la première équipe, deuxième équipe ou troisième équipe, tout salarié peut se prévaloir de son ancienneté pour être transféré sur l'équipe et poste de son choix, pourvu qu'il soit qualifié pour satisfaire aux exigences normales de la tâche à accomplir avec la période d'essai prévue à l'article 16.05 2- c) 2.-, et qu'il y ait au moins soixante pour cent (60%) des salariés qualifiés sur l'occupation et l'équipe concernée pour assurer le bon fonctionnement de son équipe;

b) Lorsqu'il se produit une ouverture d'emploi à une occupation sur une équipe quelconque, et s'il y a conflit entre les salariés en cause dans l'application des paragraphes 16.06 A) et 16.09 1-a), l'ancienneté prévaudra;

2- a) Lors de l'établissement de toute équipe additionnelle à l'équipe de jour, tout salarié peut se prévaloir de son ancienneté pour choisir l'une ou l'autre des équipes de travail, à condition qu'il reste au moins soixante-quinze pour cent (75%) de salariés qualifiés sur son équipe pour assurer le bon fonctionnement.

b) Si aucun des salariés de l'équipe de jour n'exprime de choix, avant l'établissement de telle équipe, l'Employeur y affecte les salariés possédant le moins d'ancienneté, à condition qu'il y ait au moins soixante-quinze pour cent (75%) de salariés qualifiés pour assurer le bon rendement de l'équipe.

3- Un salarié ayant réclamé, en vertu de ses droits d'ancienneté, d'être affecté à une équipe de travail, ne peut réclamer un transfert sur une autre équipe sans qu'il y ait une ouverture, tel que prévu à l'article 16.

16.10 Réorganisation d'équipes: Nonobstant le paragraphe 16.09, lors de la réorganisation d'une équipe, il est d'abord convenu que les salariés qui, en premier lieu, faisaient partie de cette équipe et qui avaient été mutés à une autre équipe ou occupation ou mise à pied, retourneront à l'occupation et l'équipe qu'ils occupaient, pourvu que ce retour survienne dans les douze (12) mois de la date de leur mutation ou mise à pied, et ce, si leur ancienneté leur permet d'être au travail.

Lorsqu'il sera possible de le faire, l'employeur, en rappelant les salariés, s'efforcera de les replacer à l'assignation qu'ils détenaient auparavant.

16.11 Liste d'ancienneté:

1) Dans les quinze (15) premiers jours de mai et de novembre de chaque année, l'Employeur prépare une liste d'ancienneté pour les salariés de l'unité de négociation.

Cette liste mentionne le nom, le numéro de matricule, le statut (occupation) de chaque salarié, le taux de salaire effectif et l'ancienneté du salarié. Cette liste doit être affichée pendant un minimum de dix (10) jours ouvrables sur les tableaux d'affichage et une copie doit être transmise au Syndicat.

2) Dans les trente (30) jours de l'affichage de la liste d'ancienneté, un salarié ou le Syndicat peut demander une rectification, sujet à leur droit de loger un grief suivant les dispositions de l'article 10. Après ce délai, la liste est considérée définitive et lie les parties jusqu'à ce que des changements surviennent suite à un nouvel affichage ou à une rectification convenue entre les parties ou ordonnée par l'arbitre. Dans ce cas, la nouvelle liste est définitive et lie les parties jusqu'à un nouvel affichage. Tout amendement subséquent ne peut être effectué qu'avec le consentement des deux (2) parties.

ARTICLE 17 - PRODUCTIVITÉ -

17.01 Le Syndicat reconnaît le droit de l'Employeur d'établir, d'instituer, de modifier ou d'ajuster et de mettre en vigueur des standards de productivité devant être justes et équitables.

17.02 En accord avec les principes mentionnés au paragraphe 17.01, le Syndicat coopérera, en autant que faire se peut, avec la direction de l'Employeur pour accroître, si possible, l'efficacité des salariés par une augmentation de la productivité.

17.03 S'il arrive des changements dans la méthode de production ou dans les temps standards, on procédera de la façon suivante:

1.- L'Employeur, après en avoir avisé le Syndicat, fera la correction de la méthode et/ou du temps standard et l'étude des temps sur les occupations modifiées et fournira ses informations aux salariés concernés ainsi qu'aux représentants désignés par le Syndicat.

2.- S'il y a accord, le nouveau «temps standard» sera appliqué.

3.- S'il n'y a pas accord, l'Employeur appliquera le nouveau «temps standard» qu'il a obtenu et les travailleurs seront tenus de s'y conformer dans les limites d'une charge de travail juste et équitable. Les salariés ou le Syndicat

pourront recourir à la procédure de règlement des griefs prévue ci-haut.

17.04 Si les salariés ou le Syndicat peuvent démontrer que l'Employeur a apporté une modification à une tâche qui soit susceptible de changer le temps standard, ils pourront, dans les dix (10) jours de cette modification, demander à l'Employeur d'en étudier les effets.

L'Employeur devra donner une réponse au Syndicat ou à ses salariés dans les dix (10) jours qui suivront une telle demande.

À l'expiration de ces délais ou à compter de la réponse de l'Employeur, le Syndicat, le ou les salariés concernés, pourront, dans les dix (10) jours qui suivront, soumettre le grief à l'arbitrage.

Dans ces derniers dix (10) jours, le Syndicat et l'Employeur tenteront d'en arriver à une solution de ce différend, soit par une étude sommaire ou par une vérification dans l'usine des chiffres fournis par l'Employeur, si nécessaire.

S'il n'y a pas d'entente entre les parties, le différend sera référé à un ingénieur industriel désigné par les parties, lequel aura le pouvoir, après entente entre les parties, de procéder à sa propre enquête.

L'arbitre ou son/ses délégué(s) ainsi que les représentants désignés par le Syndicat au-

ra(ont) accès à l'usine pour toutes telles enquêtes; la décision de l'arbitre sera finale et liera les parties.

L'arbitre aura le pouvoir de confirmer l'étude de temps de l'Employeur ou de lui substituer toute décision qu'il jugera à propos.

Si le temps standard est modifié à la baisse, les salariés seront rémunérés au prorata de leur taux horaire pour les quantités excédantes produites depuis l'application du nouveau standard patronal. Les frais et honoraires de l'arbitre seront payés, à parts égales, par les deux parties.

17.05 Taux horaire:

Un taux horaire est convenu entre les parties pour chaque occupation. Ce taux apparaît à la cédule des salaires annexée à cette convention. Ce taux est payé au salarié pour chaque heure pendant laquelle le salarié est retenu à l'usine, sauf lorsqu'autrement prévu à la convention.

17.06 Pour chaque jour de travail, un salarié qui travaille au rendement sur le plan boni a la garantie que ses gains horaires moyens ne seront pas inférieurs au taux prévu pour son occupation.

ARTICLE 18 - CHANGEMENTS TECHNIQUES ET AUTRES -

18.01 a) Dans l'éventualité d'une amélioration technique ou d'une modification quelconque dans

les procédés de travail ou dans les cas d'abolition de fonction, l'Employeur doit, de concert avec le Syndicat, donner une période d'essai d'une durée maximum de trois (3) mois pour permettre aux salariés affectés de s'adapter auxdites améliorations, modifications ou transformations;

b) Advenant que l'Employeur absorberait par fusion ou autrement une autre entreprise, aucun salarié membre de l'unité de négociation ne sera congédié ni mis à pied, ni ne subira de diminution de salaire comme conséquence de telles modifications de l'entreprise.

ARTICLE 19 - ÉQUIPES ET HEURES RÉGULIÈRES
DE TRAVAIL -

19.01 Semaine régulière de travail:

La semaine régulière de travail des salariés est de quarante-et-une (41) heures.

Première (1ère) équipe:

A) 1.- La journée régulière de travail est de neuf (9) heures, du lundi au jeudi inclusivement, réparties entre 07h00 et 17h00.

2.- La journée régulière de travail du vendredi sera de cinq (5) heures, réparties entre 07h00 et 12h00 et inclura une période de repos de quinze (15) minutes payée, et ce, vers le milieu de cette journée de travail.

B) Repas:

Une interruption d'une (1) heure continue, sans solde, pour le repas du midi, doit être accordée entre 11h30 et 13h30, du lundi au jeudi inclusivement.

Deuxième (2ième) équipe:

A) 1.- La journée régulière de travail du lundi est de neuf (9) heures, du mardi et du mercredi est de neuf heures et demie (9 1/2), et le jeudi, elle est de huit heures (8), réparties selon l'horaire suivant:

Lundi	:	de 17h00 à 02h30
Mardi et mercredi:		de 17h00 à 03h00
Jeudi	:	de 17h00 à 01h30

2.- La journée régulière de travail du vendredi sera de cinq (5) heures, réparties entre 12h00 et 17h00 et inclura une période de repos de quinze (15) minutes payée, et ce, vers le milieu de cette journée de travail.

B) Repas:

Une interruption d'une demi-heure (1/2) continue, sans solde, pour le repas, doit être accordée entre 21h30 et 22h00, du lundi au jeudi inclusivement.

Troisième (3ième) équipe:

A) 1.- La journée régulière de travail est de neuf (9) heures, du lundi au jeudi inclusivement, réparties selon l'horaire suivant:

Lundi soir : de 21h30 à 07h00
Mardi soir : de 21h30 à 07h00
Mercredi soir: de 21h30 à 07h00
Jeudi soir : de 21h30 à 07h00

2.- La journée régulière de travail du vendredi sera de cinq (5) heures, réparties entre 17h00 et 22h00 et inclura une période de repos de quinze (15) minutes payée, et ce, vers le milieu de cette journée de travail.

Cependant, s'il n'y a pas de production pour la troisième (3ième) équipe et qu'il y a de la maintenance, la journée régulière de travail du vendredi sera de cinq (5) heures, réparties entre 14h00 et 19h00 et inclura une période de repos de quinze (15) minutes payée, et ce, vers le milieu de cette journée de travail.

B) Repas:

Une interruption d'une demi-heure (1/2) continue, sans solde, pour le repas, doit être accordée entre 02h00 et 02h30, du lundi au vendredi matin 07h00.

19.02 Nonobstant les heures régulières de travail des salariés de la première (1ère) équipe,

l'Employeur peut exiger jusqu'à un maximum de dix pour cent (10%) de l'effectif des salariés de la première (1ère) équipe, que ceux-ci débutent leur équipe régulière entre 06h00 et 07h00, mais la partie de temps où ces salariés débutent leur travail avant 07h00 est

diminuée d'autant de temps sur la fin de la durée des heures régulières de travail de la première (1ère) équipe.

19.03 Période de repos:

Tout salarié a droit, vers le milieu de chaque demi-journée de travail, à une période de quinze (15) minutes de repos intercalaire, et ce, sans perte de salaire.

19.04 Prime d'équipe:

- a) Les salariés affectés entièrement à la deuxième équipe bénéficient d'une prime de trente-cinq cents (0,35 \$) l'heure.
- b) Les salariés affectés entièrement à la troisième équipe bénéficient d'une prime de quarante cents (0,40 \$) l'heure.

19.05 Changement des heures de travail:

Les heures de travail peuvent être modifiées pour répondre à des exigences particulières. Il est entendu que, pendant la durée de cette convention, tous les changements en vertu de ce paragraphe

seront effectués seulement après entente entre l'Employeur et le Syndicat.

19.06 Mise à pied plutôt que réduction des heures:

Advenant une réduction de la production, l'Employeur s'engage à procéder à des mises à pied plutôt que de réduire les heures de la semaine régulière de travail prévues à cet article, sauf entente entre l'Employeur et le Syndicat.

19.07 Salle de repos et de repas:

La salle de repos sera à la disposition des salariés pendant les heures du repas et les périodes de repos, que ces derniers apportent ou non leur nourriture.

ARTICLE 20 - TRAVAIL EN TEMPS SUPPLÉMENTAIRE -

20.01 Définition:

Tout travail exécuté par un salarié le dimanche, un jour de vacances payé, un jour férié chômé payé, en plus ou en dehors du nombre d'heures quotidiennes ou hebdomadaires ou en plus ou en dehors des limites horaires régulières fixées à l'article 19 de la convention, est considéré comme du travail en temps supplémentaire.

20.02

Rémunération:

Tout salarié qui exécute du travail en temps supplémentaire est rémunéré de la façon suivante:

1- Le travail exécuté en dehors ou en plus des heures régulières de travail prévues à l'article 19 est rémunéré au taux de salaire effectif majoré de cinquante pour cent (50%).

2a- Tout travail exécuté en dehors ou en plus des heures régulières de travail prévues à l'article 19 pour une journée régulière de travail et qui excèdera cinq (5) heures de temps supplémentaire sera rémunéré au taux de salaire effectif majoré de cent pour cent (100%).

2b- Tout travail exécuté pendant les cinq premières heures le samedi seront rémunérées au taux de salaire effectif majoré de cinquante pour cent (50%), et les heures additionnelles seront rémunérées au taux de salaire effectif majoré de cent pour cent (100%).

3- Tout travail effectué le dimanche, les jours fériés chômés payés, un jour de vacances payé, doit être rémunéré au taux de salaire effectif majoré de cent pour cent (100%), en plus du paiement du jour férié ou du jour de vacances payé.

20.03

Les dispositions relatives au surtemps seront les mêmes pour les trois (3) équipes.

20.04 Répartition:

Le travail supplémentaire est volontaire. Dans la mesure du possible, il doit être réparti équitablement entre tous les salariés capables de faire la catégorie de travail dont il s'agit.

Si un travail particulier doit être poursuivi en continuité avec les heures normales, il doit être offert au salarié qui a déjà commencé tel travail.

Le temps supplémentaire est distribué par occupation et par rotation aux salariés, en tenant compte de l'ancienneté. Le salarié qui refuse ou ne peut faire du surtemps lorsque requis perd son tour.

ARTICLE 21 - SALAIRE - RÉMUNÉRATION - PAIE -

21.01 Pendant la durée de la présente convention, les salariés reçoivent les salaires prévus à l'annexe «B», qui fait partie intégrante de la convention.

21.02 Affectation temporaire:

Tout salarié assigné à une occupation supérieure pour plus d'une (1) heure recevra le taux de salaire de cette occupation pour la durée complète de la journée concernée.

21.03 Les salaires qui sont plus élevés que les salaires minima ne pourront être baissés, à moins

que dans l'exercice des droits de l'ancienneté, un salarié aille exercer une occupation inférieure.

21.04 Rappel au travail:

Tout salarié rappelé au travail après avoir quitté l'établissement est payé au taux de temps supplémentaire prévu ci-dessous, mais cette rémunération ne peut être inférieure à trois (3) heures de travail au taux et demi pour les rappels faits les journées régulières de travail, samedis, dimanches ou jours de fêtes prévus à la convention.

21.05 Garantie minimum de travail:

Le salarié qui se rapporte à son travail à l'heure habituelle à son occupation régulière et qui n'a pas été informé que ses services ne seraient pas requis pour une journée régulière de travail, doit recevoir un minimum d'une demi-journée (1/2) de salaire rémunérée au taux de salaire effectif, à moins qu'il n'ait refusé de faire le travail demandé, ou à moins que le défaut de fournir du travail soit occasionné par un acte dépendant de circonstances hors du contrôle de l'Employeur (Act of God).

21.06 Paie hebdomadaire:

Tout salarié reçoit son salaire le jeudi de chaque semaine et il est payé par chèque. Si le jeudi est un jour férié et chômé, le salaire est versé au salarié le jour ouvrable qui précède ce jour.

21.07

Bulletin de paie:

L'Employeur doit remettre au salarié, en même temps que son salaire, un bulletin de paie contenant des mentions suffisantes pour lui permettre de vérifier le calcul de son salaire. Ce bulletin de paie doit contenir en particulier les mentions suivantes:

- 1.- Le nom de l'Employeur;
- 2.- Les nom et prénom du salarié;
- 3.- L'identification de l'emploi du salarié;
- 4.- La date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement;
- 5.- Le nombre d'heures payées au taux normal;
- 6.- Le nombre d'heures supplémentaires payées avec la majoration applicable;
- 7.- La nature et le montant des primes, indemnités (boni), allocations ou commissions versées;
- 8.- Le taux de salaire;
- 9.- Le montant du salaire brut;
- 10.- La nature et le montant des déductions opérées;
- 11.- Le montant du salaire net versé au salarié;
- 12.- Le numéro d'assurance sociale.

ARTICLE 22 - DISPOSITIONS DIVERSES POUR LES
CAMIONNEURS -

22.01

Allocations de repas et de couchers:

Pour les camionneurs, les repas sur la route sont payés de la façon suivante:

- Déjeuner : 3,25\$
- Dîner : 6,00\$
- Souper : 6,00\$
- Collation: 3,00\$

Lorsque les camionneurs sont en devoir à l'extérieur de la localité, les couchers sur la route sont payés au complet par l'Employeur.

22.02 Allocation pour «scrap» et lavage:

Les camionneurs reçoivent une allocation de deux dollars cinquante (2,50\$) pour chaque voyage de «scrap» après une livraison et deux dollars cinquante (2,50\$) pour le lavage de leur camion, sur demande de l'Employeur.

22.03 L'Employeur continue de fournir un costume par année à chaque camionneur.

22.04 Camionneurs sous-traitants:

Nonobstant l'article 16, les camionneurs sous-traitants, lors de la signature de la convention du 8 novembre 1976, ont été intégrés comme salariés dans l'unité de négociation et conservent leur ancienneté moins la période pendant laquelle ils ont été à l'extérieur de l'unité de négociation.

ARTICLE 23 - FÊTES CHÔMÉES ET PAYÉES -

23.01 Il n'y aura aucun travail régulier les dimanches, ni les jours de fêtes chômés et payés suivants:

- Le Jour de l'An;
- Le 2 janvier;
- Le Vendredi Saint;
- Le Lundi de Pâques;
- La St-Jean Baptiste;
- La Confédération;
- La Fête du Travail;
- L'Action de Grâces;
- Le 24 décembre;
- Le Jour de Noël;
- Le 26 décembre;
- Le 31 décembre.

Ces jours fériés et payés sont des jours garantis.

23.02 Nonobstant l'article 23.01, si une de cesdites fêtes coïncide avec un jour non ouvrable, elle sera reportée à une date à être convenue entre les parties. Ces jours reportés sont alors considérés comme jours fériés chômés payés.

Si une de cesdites fêtes est portée à un autre jour ou une autre date par l'autorité publique compétente, ce changement s'appliquera de droit.

23.03 Tout travail exécuté l'un de ces jours sera rémunéré au taux double du salaire régulier.

23.04 Sauf pour les salariés du département de la livraison, le jour de la Confédération est toujours célébré le lundi ou le vendredi précédant ou suivant.

23.05 a) Tout salarié éligible recevra pour chacune des fêtes susmentionnées une rémunération équi-

valente à une journée régulière de travail au taux horaire.

Les jours fériés susmentionnés ne seront payés qu'aux salariés ayant travaillé leur équipe complète les jours ouvrables précédant et suivant le jour férié.

Toutefois, si un salarié n'a pas travaillé les jours ouvrables déclarés comme tels précédant et suivant le jour férié pour cause de congé sans solde autorisé par l'Employeur, congés sociaux selon l'article 25 de cette convention, ou suspension selon l'article 12 de cette convention, ou vacances selon l'article 24 de cette convention, il aura droit au congé payé pourvu que son nom ait paru sur la liste de paie de l'Employeur durant la semaine précédant celle du congé.

Si un salarié n'a pas travaillé le jour ouvrable précédant et suivant le jour férié pour cause de mise à pied, il aura droit au congé payé pourvu que son nom ait paru sur la liste de paie de l'Employeur durant l'un des cinq (5) jours ouvrables précédant celui du congé;

b) Nonobstant le paragraphe susmentionné, dans aucun cas, un nouveau salarié qui n'a pas complété trente (30) jours de travail effectif avant le congé n'a droit au paiement de ce congé férié.

ARTICLE 24 - VACANCES PAYÉES -

24.01 Période de référence:

La période de service continu donnant droit à telles vacances s'établit du 1er mai de chaque année au 30 avril de l'année subséquente.

24.02 Tout salarié qui, au 1er mai de l'année, a moins d'un (1) an de service continu, bénéficie, à titre de vacances annuelles, d'un congé d'une durée minimum équivalent à autant de journées qu'il a de mois de service continu dans les douze (12) mois précédant le 1er mai, mais n'excédant pas deux (2) semaines de calendrier et à une rémunération égale à quatre pour cent (4%) de ses gains.

24.03 Tout salarié qui, au 1er mai de l'année, a un (1) an et plus de service continu et complété, bénéficie de vacances annuelles d'une durée minimum de deux (2) semaines complètes et d'une rémunération égale à quatre pour cent (4%) de ses gains.

24.04 A) Tout salarié qui, au 1er mai de l'année, a cinq (5) ans et plus de service continu et complété, bénéficie de vacances annuelles d'une durée minimum de trois (3) semaines complètes et d'une rémunération égale à six pour cent (6%) de ses gains.

b) À compter du 1er mai 1985: Tout salarié qui, au 1er mai de l'année a quatre (4) ans et plus de service continu et complété, bénéficie de vacances annuelles d'une durée minimum de trois (3) semaines complète et d'une rémunération égale à six pour cent (6%) de ses gains.

24.05 Tout salarié qui, au 1er mai de l'année, a complété dix (10) ans de service continu, bénéficie de vacances annuelles d'une durée minimum de quatre (4) semaines complètes et a droit à une rémunération égale à huit pour cent (8%) de ses gains.

24.06 Tout salarié qui, au 1er mai de l'année, a complété vingt (20) ans de service continu, bénéficie de vacances annuelles d'une durée minimum de cinq (5) semaines complètes et a droit à une rémunération égale à dix pour cent (10%) de ses gains.

24.07 Prise de vacances:

A) Les vacances annuelles seront prises entre le 15 juillet et le 15 août de chaque année ou pendant la période de vacances de l'Industrie de la Construction;

B) Les troisième, quatrième et cinquième semaines de vacances sont prises après entente entre l'Employeur et le salarié, en tenant compte de l'ancienneté de ce dernier.

24.08 Paiement des vacances:

La rémunération de vacances sera versée avant le départ pour les vacances.

24.09 Départ:

Tout salarié qui quitte volontairement son emploi ou qui est congédié pour cause reçoit, avec

sa dernière paie, la rémunération de vacances acquise avant le 1er mai précédent qui ne lui a pas été payée, plus quatre pour cent (4%), six pour cent (6%), huit pour cent (8%) ou dix pour cent (10%) du salaire gagné depuis le 1er mai, selon le cas.

ARTICLE 25 - CONGÉS SOCIAUX -

25.01 Tout salarié éprouvé par le décès de son conjoint ou de son enfant a droit à cinq (5) jours ouvrables consécutifs de congés payés à son taux de salaire régulier.

25.02 Tout salarié éprouvé par le décès de son père, de sa mère, d'un frère, d'une soeur, d'un beau-père, d'une belle-mère, d'un beau-frère ou d'une belle-soeur, a droit à un maximum de trois (3) jours ouvrables de congés payés à son taux régulier entre le jour du décès et celui des funérailles inclusivement.

25.03 Tout salarié éprouvé par le décès d'un grand-parent paternel ou maternel a droit à un maximum de deux (2) jours ouvrables de congés payés à son taux de salaire régulier entre le jour du décès et celui des funérailles inclusivement.

25.04 Tout salarié bénéficie d'un congé sans perte de salaire à l'occasion de la naissance d'un enfant, le jour de la naissance ou celui du baptême ou de la sortie de l'épouse de l'hôpital, au choix du salarié, si ce jour est un jour pendant lequel le salarié aurait été présent au travail. De plus, le salarié

peut aussi s'absenter du travail, sans salaire, pour une journée additionnelle à l'occasion de la naissance d'un enfant à condition d'aviser son employeur avant son absence.

25.05 Tout salarié bénéficie d'un jour de congé sans perte de salaire à l'occasion de l'adoption d'un enfant, le jour où les formalités légales sont remplies si ce jour est un jour pendant lequel le salarié aurait été présent au travail. De plus, le salarié peut aussi s'absenter du travail, sans salaire, pour une journée additionnelle, à l'occasion de l'adoption d'un enfant à condition d'aviser son employeur le jour précédent ou avant.

25.06 Un salarié peut s'absenter du travail pendant une journée, sans réduction de salaire, le jour de son mariage à condition d'aviser son employeur le jour précédent ou avant.

25.07 Un salarié peut s'absenter du travail, sans salaire, le jour du mariage de l'un de ses enfants à condition d'aviser son employeur le jour précédent ou avant.

ARTICLE 26 - SÉCURITÉ -

26.01 L'employeur paie au salarié qui a complété soixante (60) jours de service continu et qui doit porter une paire de lunettes de sécurité ajustées à sa vue le coût d'achat des verres (maximum 80 \$) et lui fournit une monture conforme aux normes de sécurité.

26.02 L'Employeur fournit à ses salariés les chapeaux, lunettes de sécurité et protecteurs d'oreilles, qu'il remplace au besoin sur remise des pièces défectueuses.

26.03 L'Employeur fournit à ses salariés qui ont complété soixante (60) jours de service continu une (1) paire de bottines de fonderie (guetters) et les remplace, au besoin, sur remise des bottines usées.

Aux salariés qui ne peuvent porter des bottines de fonderie (guetters), l'Employeur contribue, jusqu'à concurrence de soixante-dix dollars (70,00\$), à l'achat d'une paire de bottines de sécurité spéciales, sur remise des bottines usées.

Aux salariés qui doivent porter des bottes de caoutchouc l'hiver, l'Employeur contribue, jusqu'à concurrence de soixante-dix dollars (70,00\$), à l'achat d'une paire de bottes de caoutchouc sécuritaires, sur remise des bottes usées.

26.04 Gants sécuritaires:

L'Employeur fournit, à ses frais, les gants adéquats aux salariés et les renouvelle sur remise des gants usés.

ARTICLE 27 - ACCIDENT DE TRAVAIL -

27.01 Accident de travail - Rémunération:

1) L'Employeur paie à tout salarié victime d'un accident de travail le salaire perdu le jour de l'accident.

2) L'Employeur paie à tout salarié victime d'un accident de travail les heures prises pendant sa journée de travail s'il doit quitter l'atelier pour des visites faites au bureau du médecin à Ste-Croix et exigées par le médecin ou l'Employeur pour lesquelles la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail ne verse aucune compensation.

27.02 Droit de reprendre le travail:

L'Employeur est tenu de reprendre sans délai à son service un salarié absent depuis moins de trois (3) ans à cause d'un accident de travail ou une maladie industrielle si le rapport médical du médecin traitant autorise le salarié à reprendre le travail.

27.03 Premiers secours:

L'Employeur doit organiser et maintenir un service de premiers secours pour ses salariés qui subissent des accidents de travail. Ce service de premiers soins doit être en conformité avec les dispositions de la Loi.

27.04 Accident de travail:

Lorsqu'un salarié se blesse sur les lieux de l'Employeur, il est secouru et aidé aussitôt. Faute d'autorisation au préalable d'un contremaître, tout salarié qui porte secours à un blessé ne subira aucune perte de salaire, de ce fait.

Si l'état du blessé l'exige, ce dernier doit être transporté, aux frais de l'Employeur, à l'hôpital le plus rapproché et par ambulance si nécessaire.

ARTICLE 28 - JOURNÉES DE CONGÉ DE MALADIE -

28.01 Tout salarié ayant complété sa période de probation a droit à trois (3) journées de congé de maladie payées par année.

Au début d'une absence pour maladie, le salarié doit communiquer avec l'employeur pour l'informer de sa maladie.

Au 1er juillet de chaque année, un salarié peut réclamer le paiement de cinquante pour cents (50 %) des journées de congé de maladie si elles n'ont pas été utilisées.

La partie, ou le cas échéant, la totalité des journées de congé de maladie non utilisées ou non payées le 1er juillet, est monnayée le 15 décembre de chaque année.

28.02 Le salarié qui est mis à la retraite ou qui se retire à l'âge de soixante (60) ans ou plus a droit au paiement des jours de congés-maladie non utilisés au cours de l'année.

ARTICLE 29 - ASSURANCE COLLECTIVE -

29.01 À moins d'entente contraire entre les parties, celles-ci maintiennent, pour la durée de la convention, le plan d'assurance collective en vigueur à la signature de la convention, sous réserve des dispositions des paragraphes suivants:

29.02 Contributions:

L'Employeur défraie cinquante pour cent (50%) du coût de la prime; les salariés paient l'autre partie retenue sur les salaires de ceux-ci. Cependant, la contribution du salarié sert à défrayer plus particulièrement le coût total de la prime d'assurance-salaire.

29.03 Co-détenteur - Modification:

Le Syndicat et l'Employeur sont co-détenteur de la police maîtresse et toute modification à celle-ci doit recevoir l'accord mutuel des deux (2) parties.

29.04 Information:

L'Employeur doit fournir au Syndicat une copie de la police maîtresse de l'assurance collec-

tive et il s'engage à lui fournir, sur demande, tous les renseignements pertinents sur les bénéfiques prévus à ces polices, sur leur administration ou sur les réclamations déposées par les salariés régis par la convention.

29.05 Ristournes:

Toutes ristournes qui pourraient être payées par la compagnie d'assurance sur les primes exigées en vertu de l'assurance collective doivent être partagées à parts égales entre les parties.

29.06 Adhésion au régime:

a) Tous les salariés qui ont obtenu leur droit d'ancienneté et qui sont visés par la convention à la date de la signature doivent maintenir leur adhésion au régime d'assurance collective;

b) Tout salarié embauché après la signature de la convention doit adhérer au régime d'assurance collective dans les cinq (5) premiers jours du mois suivant l'obtention de son droit d'ancienneté. L'Employeur convient de faire compléter les formules nécessaires à leur adhésion.

29.07 L'employeur doit maintenir sa participation actuelle et future au bon fonctionnement de l'administration du plan d'assurances. De plus, chaque salarié mis à pied a le privilège, s'il en manifeste le désir à l'employeur, de conserver tous les bénéfiques

inclus dans la police d'assurances, moins ceux de l'assurance-salaire, et ce, pour la durée et la manière prévues dans le plan d'assurances. Dans ce cas, si le salarié accepte, les primes sont payées entièrement par l'employeur et à son retour au travail, elles sont remboursées sur la paye régulière du salarié concerné.

Advenant un départ du salarié, l'employeur se rembourse sur la paye de vacances du salarié et s'il manque de l'argent, l'employeur a droit d'être remboursé par le salarié.

ARTICLE 30 - DURÉE DE LA CONVENTION -

30.01 ¹⁹⁸⁴ La présente convention ^{DF R.B. prend effet le 29 octobre} ~~entre en vigueur~~ à compter de sa signature et elle se termine le 4 mai 1987.

30.02 Les dispositions de la présente convention demeurent en vigueur jusqu'à la signature de la nouvelle convention ou jusqu'à l'exercice du droit de grève ou de lock-out.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec, ce 3e jour de décembre 1984.

FONDERIES BIBBY
STE-CROIX INC,

SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE
FONDERIES BIBBY STE-CROIX
(C.S.D.),

Renée Biron Dominique
Denis Lemay Michel Boudreau
Martine Leman André Bernier

ANNEXE "A" - ACCREDITATION

BUREAU DU
COMMISSAIRE GENERAL
DU TRAVAIL

DOSSIERS: 0-23351-02
(0-6671-01)
AFFAIRE: QD-024-01-84

QUEBEC, le 26 mars 1984.

PRESIDENT:

LE COMMISSAIRE GENERAL ADJOINT

SERGE LALANDE

SYNDICAT DES EMPLOYES DE FONDE-
RIES BIBBY STE-CROIX (CSD)
801, 4i^{ème} Rue
QUEBEC, QUE
G1J 2T7

(Nouvelle désignation)

ASSOCIATION ACCRÉDITEE

ET

FONDERIES BIBBY STE-CROIX INC.
C.P. 280
SAINTE-CROIX
LOTBINIERE, QUE
G0S 2H0

(Nouvelle désignaton)

EMPLOYEUR

D E C I S I O N

Selon l'accréditation qui lui a été
donnée le 11 janvier 1960 et qui a été modifiée le 19
novembre 1982, le syndicat des employés de Fonderie
Ste-Croix (CSD), groupe:

*"Tous les employés à l'exception
des contremaîtres, des employés
de bureau, des vendeurs et des
personnes automatiquement exclues*

par l'article 2, paragraphe a,
sous-paragraphes 1, 2 et 3 de la Loi."

DE: Fonderie Ste-Croix Ltée
C.P. 280
Ste-Croix
Lotbinière, Qué
GOS 2H0

VU la requête conjointe en changement
de désignation des parties à l'accréditation.

CONSIDERANT que la requête est conjointe,
le commissaire soussigné,

MODIFIE l'accréditation de la façon suivante:

1o en y changeant la désignation de
l'association accréditée en celle de:

"SYNDICAT DES EMPLOYES DE FONDERIES
BIBBY STE-CROIX (CSD)
801, 4ième Rue
QUEBEC, QUE
G1J 2T7"

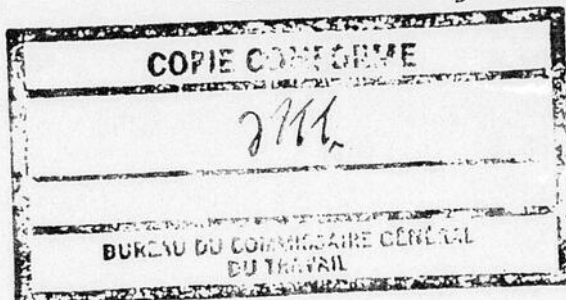
2o en y changeant la désignation de
l'employeur en celle de:

"FONDERIES BIBBY STE-CROIX INC.
C.P. 280
Sainte-Croix
LOTBINIERE, QUE
GOS 2H0".

Serge Lalonde

SERGE LALONDE
Commissaire général adjoint.

RK/jg



ANNEXE "B" - OCCUPATIONS ET TAUX DE SALAIRE

	Au 05/05/1983	Au 29/10/1984	Au 05/05/1985	Au 05/05/1986
<u>ELECTRONICIEN</u>	\$ 9,52	\$ 10,09	\$ 10,59	\$ 11,23
<u>MECANICIEN</u>				
Classe "A"	9,30	9,86	10,35	10,97
Classe "B"	8,85	9,38	9,85	10,44
Classe "C"	8,40	8,90	9,35	9,91
Classe "D"	8,19	8,68	9,11	9,66
<u>MACHINISTE</u>				
Classe "A"	9,30	9,86	10,35	10,97
Classe "B"	8,85	9,38	9,85	10,44
Classe "C"	8,40	8,90	9,35	9,91
<u>ELECTRICIEN</u>				
Classe "A"	9,30	9,86	10,35	10,97
Classe "B"	8,85	9,38	9,85	10,44
Classe "C"	8,40	8,90	9,35	9,91
<u>MENUISIER</u>				
Classe "A"	9,30	9,86	10,35	10,97
Classe "B"	8,85	9,38	9,85	10,44
Classe "C"	8,40	8,90	9,35	9,91
<u>MODELEUR</u>				
Classe "A"	9,30	9,86	10,35	10,97
Classe "B"	8,85	9,38	9,85	10,44
Classe "C"	8,40	8,90	9,35	9,91
Classe "D"	8,19	8,68	9,11	9,66
<u>SOUDEUR</u>				
Classe "A"	8,85	9,38	9,85	10,44
Classe "B"	8,40	8,90	9,35	9,91
Classe "C"	8,19	8,68	9,11	9,66
<u>MOULAGE AUTOMATIQUE</u>				
Classe "A"	8,85	9,38	9,85	10,44
Classe "B"	8,40	8,90	9,35	9,91
<u>MOULEUR</u>	8,85	9,38	9,85	10,44

ANNEXE "B" - (suite)

	Au <u>05/05/1983</u>	Au <u>29/10/1984</u>	Au <u>05/05/1985</u>	Au <u>05/05/1986</u>
<u>GRAISSEUR - BRIQUETEUR</u>	\$ 8,85	\$ 9,38	\$ 9,85	\$ 10,44
<u>FUSION TECHNICIEN OPERATEUR (W.C.):</u>				
Classe "A"	\$ 8,85	\$ 9,38	\$ 9,85	\$ 10,44
Classe "B"	8,40	8,90	9,35	9,91
<u>PEINTRE</u>				
Classe "B"	8,85	9,38	9,85	10,44
Classe "C"	8,40	8,90	9,35	9,91
<u>OPERATEUR CENTRIFUGE (Double Spinner):</u>	8,56	9,07	9,52	10,09
<u>OPERATEUR COULEUR CENTRIFUGE (Double Spinner)</u>	8,56	9,07	9,52	10,09
<u>PREPOSE A L'AJUSTEMENT DES BOITES A NOYAUX "Shell Core":</u>	8,40	8,90	9,35	9,91
<u>COULEUR</u>	8,40	8,90	9,35	9,91
<u>LIFT (Responsable Entrepôt):</u>	8,40	8,90	9,35	9,91
<u>OPERATEUR CENTRIFUGE:</u>	8,40	8,90	9,35	9,91
<u>OPERATEUR COULEUR CENTRIFUGE:</u>	8,40	8,90	9,35	9,91
<u>CAMIONNEUR:</u>	8,40	8,90	9,35	9,91
<u>MAGASINIER:</u>	8,40	8,90	9,35	9,91
<u>OPERATEUR MALAXEUR SABLE VERT:</u>	8,40	8,90	9,35	9,91
<u>GRAISSEUR:</u>	8,19	8,68	9,11	9,66
<u>OPERATEUR CASSE MOTEUR:</u>	8,19	8,68	9,11	9,66

ANNEXE "B" - (suite)

	<u>Au</u> 05/05/1983	<u>Au</u> 29/10/1984	<u>Au</u> 05/05/1985	<u>Au</u> 05/05/1986
<u>OPERATEUR GRUE:</u>	\$ 8,19	\$ 8,68	\$ 9,11	\$ 9,66
<u>LIFT (Intérieur usine):</u>	8,19	8,68	9,11	9,66
<u>OPERATEUR FINITION NET-TOYAGE:</u>	8,19	8,68	9,11	9,66
<u>FINITION MACHINAGE:</u>	8,19	8,68	9,11	9,66
<u>FINITION INSPECTION:</u>	8,19	8,68	9,11	9,66
<u>FUSION (Chargement):</u>	8,19	8,68	9,11	9,66
<u>FUSION (Distribution):</u>	8,19	8,68	9,11	9,66
<u>OPERATEUR SHELL CORE:</u>	8,19	8,68	9,11	9,66
<u>INSPECTEUR QUALITE:</u>	8,19	8,68	9,11	9,66
<u>TECHNICIEN FUSION:</u>				
Classe "C"	8,19	8,68	9,11	9,66
Apprenti	7,89	8,52 8,36 R.B.	8,95 8,78 R.B.	9,49 9,31 R.B.
<u>FINITION FILETAGE (Tap & chasers):</u>	8,19	8,68	9,11	9,66
<u>PREPOSE A L'AJUSTEMENT, DES PERCEUSES ET DES GABARITS:</u>	8,19	8,68	9,11	9,66
<u>ASSISTANT-MOULAGE AUTOMATIQUE:</u>	8,19	8,68	9,11	9,66
<u>LIFT (Extérieur):</u>	8,01	8,49	8,91	9,44
<u>FINITION MEULAGE:</u>	8,01	8,49	8,91	9,44
<u>FINITION BUNDLE:</u>	8,01	8,49	8,91	9,44

ANNEXE "B" - (suite)

	<u>Au</u> <u>05/05/1983</u>	<u>Au</u> <u>29/10/1984</u>	<u>Au</u> <u>05/05/1985</u>	<u>Au</u> <u>05/05/1985</u>
<u>FINITION FILETAGE:</u>	\$ 8,01	\$ 8,49	\$ 8,91	\$ 9,44
<u>AIDE-MECANICIEN:</u>	7,89	8,36	8,78	9,31
<u>AIDE-CHARGEMENT</u> <u>(Expédition):</u>	7,89	8,36	8,78	9,31
<u>AIDE-PRODUCTION:</u>	7,89	8,36	8,78	9,31
<u>DEMOULAGE:</u>	7,89	8,36	8,78	9,31
<u>PREPOSE NOYAUX:</u>	7,89	8,36	8,78	9,31
<u>GLAISEUR DE POUCHES:</u>	7,89	8,36	8,78	9,31
<u>FINITION PEINTURE:</u>	7,89	8,36	8,78	9,31
<u>FINITION MONTAGE ET</u> <u>PERCEUSE:</u>	7,89	8,36	8,78	9,31
<u>FINITION TUYAUX</u> <u>(Test):</u>	7,89	8,36	8,78	9,31
<u>PREPOSE AU MENAGE:</u>	7,89	8,36	8,78	9,31
<u>JOURNALIER:</u>	7,89	8,36	8,78	9,31

RETROACTIVITE:

Les salariés à l'emploi de l'employeur à la date de la signature de la présente convention ont droit à un montant rétroactif selon les augmentations horaires prévues à l'échelle salariale du 29 octobre 1984, et ce, pour chaque heure travaillée pour la période s'étendant du 5 mai 1984 au 29 octobre 1984.

ANNEXE "B" - (suite)

Sous réserve du paragraphe précédent, chaque salarié a droit aux augmentations horaires prévues à l'échelle salariale négociée, et ce, sur le salaire qui lui était versé le 4 mai 1984, et par la suite, le 4 mai de chaque année.

De plus, le montant de cette rétroactivité sera payé dans les quinze (15) jours suivant la signature de la présente convention.

ENTENTE DE RETOUR AU TRAVAIL

ENTRE: FONDERIES BIBBY STE-CROIX INC.
ci-après appelé: "L'EMPLOYEUR"

ET: SYNDICAT DES EMPLOYES DE FONDERIES BIBBY STE-CROIX (C.S.D.)
ci-après appelé: "LE SYNDICAT"

L'Employeur et le Syndicat conviennent de ce qui suit:

- 1- *Tous les salariés qui étaient à l'emploi de l'employeur le 23 août 1984 sont rappelés au travail dès la reprise des opérations selon les termes de la convention à la tâche qu'ils remplissaient le 23 août 1984. La reprise du travail pour plus de quatre-vingt-cinq pour cent (85%) des salariés doit se faire au plus tard le 5 novembre 1984.*
- 2- *Les salariés reprendront leur travail à compter du 29 octobre 1984, sauf s'ils en sont incapables à cause de maladie, accident ou absence dans le cas de salariés éloignés de la région.*

Les salariés malades ou accidentés reprendront le travail dès que leur condition le permettra et dans le cas des salariés éloignés de la région, ils reprennent le travail au plus tard dans un délai de cinq (5) jours de leur rappel.

- 3- *Tous les salariés reprendront le travail, et ce, avec tous leurs droits au sens de la convention collective de travail, comme s'il n'y avait pas eu cessation du travail.*

Les dispositions de la nouvelle convention collective de travail intervenue le 25 octobre 1984 s'appliquent à compter de la date de retour au travail pour tous les salariés couverts par le certificat d'accréditation.

- 4- *Il n'y aura aucune discrimination, menace, intimidation ou mesure disciplinaire quelconque exercée contre aucune person-*

...!

ne reliée directement ou indirectement à l'arrêt de travail et aux événements qui l'ont précédé ou suivi, soit à cause de sa participation et en général au rôle qu'elle y a joué, de ses actes ou omissions et d'aucune manière que ce soit dans le cas de mise à pied, de rappel, de suspension, de congédiement, de la conduite ou de la répartition du travail, de la mesure d'avancement.

- 5- L'Employeur et le Syndicat, leurs membres, leurs représentants ou mandataires, entre eux et l'un envers l'autre, renoncent à réclamer tout dommage, se donnent quittance complète et finale de tout dommage et s'engagent à se désister en faisant toutes les démarches utiles à cette fin, immédiatement et sans délai, de toute procédure qu'ils auraient pu entreprendre contre toute personne ou organisme relié-e directement ou indirectement à l'arrêt de travail soit à cause de sa participation, de ses actes, de ses omissions ou en général du rôle qu'elle y a joué quant aux faits et événements qui sont survenus avant comme pendant l'arrêt de travail.
- 6- L'Employeur s'engage à ne prendre aucune procédure ou action quelconque devant toute Cour ou Tribunal du Travail contre le Syndicat ou contre toute personne ou organisme relié-e directement ou indirectement à l'arrêt de travail soit à cause de sa participation, de ses actes, de ses omissions ou en général du rôle qu'il/qu'elle y a joué quant aux événements et aux faits qui y sont survenus avant comme pendant l'arrêt de travail.
- 7- Le Syndicat s'engage à ne prendre aucune procédure contre l'Employeur, ses membres ou ses représentants, pour tout incident qui aurait pu survenir avant comme pendant l'arrêt de travail.
- 8- Le Syndicat s'engage à présenter à ses membres la recommandation du conciliateur et la présente entente de retour au travail.
- 9-a) Toute partie à la présente entente peut soumettre à l'autre partie tout grief qui naît de l'application des dispositions

de la présente entente, au moyen d'un avis écrit qu'elle lui fait parvenir dans les vingt (20) jours ouvrables de la naissance ou de la connaissance des événements qui en donnent lieu.

- b) Les dispositions relatives à l'arbitrage stipulées à la convention collective de travail convenues au cours des présentes négociations s'appliquent.
- 10- La présente entente fait partie intégrante de la convention collective de travail convenue entre l'Employeur et le Syndicat.

EN FOI DE QUOI, les susdits représentants de l'Employeur et du Syndicat ont signé à Ste Croix ce 25^e jour d'octobre 1984.

FONDERIES BIBBY STE-CROIX
INC.

Denis Lemas

Denis Lemas

SYNDICAT DES EMPLOYES DE
FONDERIES BIBBY STE-CROIX
(C.S.D.)

Michel Boudreau

Michel Boudreau
Anton Hamel

DÉPÔT

3327-4

2

Dépôt N°: 8 5 0 5 1 4 9

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

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 23351-02
Date	Signature: 85-04-03	Reception: 85-05-07	Durée: Du _____ Au _____
			Membre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE FONDERIES BIBBY STE CROIX (CSD)	<input type="checkbox"/> Déposant FONDERIES BIBBY STE CROIX INC. C.P. 280 Sainte-Croix Lotbinière, Qué. G0S 2H0
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties FEDERATION DEMOCRATIQUE DE LA METALLURGIE DES MINES ET DES PRODUITS CHIMIQUES (CSD) 801, 41 ^{ème} Rue Québec G1J 2T7 Att.: M. Richard Beaulieu	Région: <u>03-03</u> Activité: <u>2940-05</u> Affiliation: <u>05 CSD</u>

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné

Voir au verso pour les codes

Remarques

OBJET: Projet de réalisation de la récupération de la chaleur et ventilation intérieure du 27 mai 1985 au 24 janvier 1986.

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Thérèse Demers</i>	85-05-15

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

RECHERCHE

2.

LETTRE D'ENTENTE concernant le projet de réalisation de la
récupération de la chaleur et ventilation intérieure

Entre: FONDERIES BIBBY STE-CROIX INC.
ci-après appelées: "L'EMPLOYEUR"

Et: SYNDICAT DES EMPLOYES DE FONDE-
RIES BIBBY STE-CROIX (C.S.D.)
ci-après appelé: "LE SYNDICAT"

L'Employeur et le Syndicat conviennent de ce qui suit concernant
le projet mentionné ci-haut:

- 1.- Dans le but de réaliser ce projet, l'Employeur embauchera quatre (4) nouveaux salariés dans le cadre du programme Canada au Travail du Gouvernement fédéral; de ces quatre (4) nouveaux salariés embauchés, trois (3) seront des soudeurs, et l'autre salarié sera un journalier.
- 2.- Ce projet a pour but d'améliorer les conditions de travail et de vie des travailleurs, et par conséquent, ces quatre (4) nouveaux salariés doivent être assignés exclusivement à ce projet et pour aucune considération, ils exécuteront tout autre travail régi par l'accréditation syndicale.
- 3.- Les dispositions de la convention s'appliquent à ces salariés, exceptées les modifications suivantes:
 - a) L'article 16 de la convention ne s'applique pas pour ces quatre (4) salariés, ainsi ils ne pourront acquérir d'ancienneté.
 - b) Le paragraphe 19.01 de la convention traitant de la semaine régulière de travail est modifié de la façon suivante: Pour ces quatre (4) nouveaux salariés seulement, ils seront soumis à des heures et équipes de travail flexibles, c'est-à-dire que de façon générale, ils suivront les équipes et heures régulières de travail, mais occasionnellement, ils pourront être assignés à des heures, équipes et jours différents. Ces salariés auront une semaine régulière de travail de quarante et une (41) heures pouvant être réparties du lundi au dimanche inclusivement et une jour-

B.C.O.T.
QUÉBEC

CM

'85 MAI -7 16:40

née régulière de travail pouvant aller jusqu'à neuf (9) heures. La durée d'interruption pour le temps du repas lorsqu'ils ne suivront pas les équipes et heures régulières de travail prévues à la convention sera d'une demi-heure ($\frac{1}{2}$) ou d'une (1) heure, et sera décidée après entente avec les salariés impliqués.

- c) L'article 20 de la convention, Travail en temps supplémentaire, est remplacé par l'article suivant:

20.01 - Définition

Tout travail exécuté par un salarié un jour férié chômé payé, en plus du nombre d'heures quotidiennes ou hebdomadaires fixées au sous-paragraphe b) de cette entente est considéré comme du travail en temps supplémentaire.

20.02 - Rémunération

Tout salarié qui exécute du travail en temps supplémentaire est rémunéré de la façon suivante:

1o. Le travail exécuté en plus des heures régulières de travail prévues au sous-paragraphe b) de cette entente est rémunéré au taux de salaire effectif majoré de cinquante pour cent (50%).

2o. Tout travail effectué les jours fériés chômés payés doit être rémunéré au taux de salaire effectif majoré de cinquante pour cent (50%), en plus du paiement du jour férié.

- d) L'article 23 subit les modifications suivantes:

1o. Le paragraphe 23.01 est modifié en changeant la première phrase seulement par ce qui suit:

- Il n'y aura aucun travail régulier les jours de fêtes chômés et payés suivants:

2o. Le paragraphe 23.03 est modifié comme suit:

23.03 - Tout travail exécuté l'un de ces jours sera rémunéré au taux de salaire effectif majoré de cinquante pour cent (50%), en plus du paiement du jour férié.

e) Les articles 12, 28 et 29 de la convention sont biffés.

f) Ces quatre (4) salariés sont régis par les dispositions de la convention et des modifications à cette entente, mais ne peuvent formuler de grief dans le cas de congédiement ou de suspension.

- 4.- Les paragraphes 1, 2 et 3 de cette entente s'appliquent seulement au quatre (4) nouveaux salariés embauchés pour la réalisation de la récupération de la chaleur et ventilation intérieure.
- 5.- L'Employeur s'engage à ce que tous les salariés mécaniciens et soudeurs figurant sur la liste d'ancienneté soit au travail durant la période du projet, mais qu'advenant qu'il doit effectuer une ou des mise-s à pied concernant ces deux occupations seulement, il doit alors, assigner les salariés sujet à une mise à pied sur le projet de réalisation de la récupération de la chaleur et ventilation intérieure ou suspendre le projet. Il est entendu que pour ces salariés assignés au projet, c'est la convention qui doit s'appliquer.
- 6.- De plus, advenant que l'Employeur effectue des mises à pied autre que sur les occupations de soudeurs et de mécaniciens, et ce, durant le projet ici haut mentionné, celui-ci s'engage à garder un (1) salarié en surplus qui est sujet à être mis à pied en vertu des dispositions de la convention collective. Le salarié ainsi sujet à une mise à pied occupera la fonction de journalier assigné au projet, mais sera soumis aux dispositions de la convention collective dans ce cas.
- 7.- Durée de l'entente

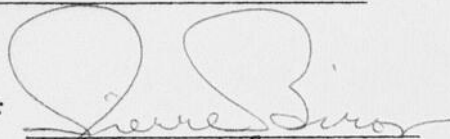
La présente lettre d'entente fait partie intégrante de la convention et entre en vigueur le 27 mai 1985 pour se terminer le 24 janvier 1986 inclusivement.

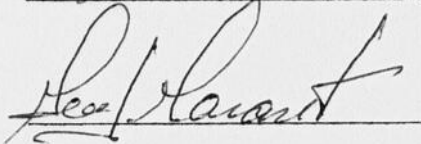
EN FOI DE QUOI, les susdits représentants de l'Employeur
et du Syndicat ont signé à Ste-Croix, ce 3 ème jour du mois
de avril 1985.

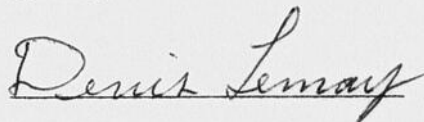
FONDERIES BIBBY STE-CROIX /
INC.

SYNDICAT DES EMPLOYES DE
FONDERIES BIBBY (C.S.D.)

PAR:

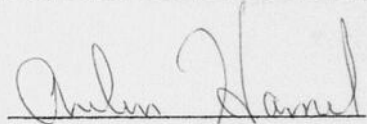

Genevieve Biron

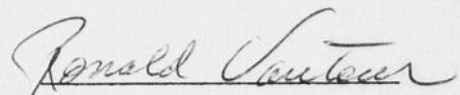

Genevieve Biron


Denis Lemay

PAR:


Armand Hamel


Armand Hamel


Ronald Sauter

84-05-04
DÉPÔT

Dépôt N°: 8 4 1 2 0 3 1

033274

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

Certificat accordé Dépôt refusé 033274

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		Q 23351-02
Date	Signature 84-12-03	Réception 84-12-04	Durée Du 84-10-29	Au 87-05-04
			Nombre de salariés régis par la convention collective 160	

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des employés de Fonderies Bibby Ste-Croix 801, 41 ^{ème} Rue Québec, Qc G1J 2T7	<input type="checkbox"/> Déposant Fonderies Bibby Ste-Croix Inc. C.P. 280 Sainte-Croix (Lotbinière), Qc G0S 2H0
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Gagné, Letarte & Associés 2, ave Chauveau Case Postale 410 Québec, Qc G1R 4R3 Att: Me Guy Letarte	Région <u>03-03</u> Activité <u>2940 (5)</u> Affiliation <u>05 (CSD)</u>

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné Voir au verso pour les codes

Remarques

Ancien nom: Fonderie Ste-Croix Ltée Q-6671-01

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>J. Tremblay</i>	84-12

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

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL INTERVENUE

ENTRE:

FONDERIES BIBBY STE-CROIX INC.,
ci-après appelée,

L'EMPLOYEUR,

-ET-

SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE FON-
DERIES BIBBY STE-CROIX (C.S.D.),
ci-après appelé,

LE SYNDICAT.

ARTICLE 1 - DÉFINITIONS -

Dans la présente convention collective,
à moins que le contexte ne s'y oppose, les expressions
et les termes suivants signifient:

1.01 Convention: La présente convention
collective de travail.

1.02 Salariés: Les salariés visés par le
certificat d'accréditation auquel il est référé à l'ar-
ticle 4.01.

1.03 Occupation: Les différentes classes à
l'intérieur d'une même occupation ne constituent, pour
les fins de l'ancienneté, qu'une seule occupation.

ARTICLE 2 - INTERPRÉTATION - VALIDITÉ -

2.01 Interprétation:

PAR MESSAGEUR

cm

'84 DEC -4 11:17

1. L'emploi du genre masculin comprend et inclut le féminin en tenant compte du contexte et le singulier comprend le pluriel.

2. Les dispositions de la convention s'interprètent les unes par les autres en donnant à chacune le sens qui résulte de l'acte entier.

2.02 Validité:

La nullité de l'une ou l'autre des dispositions de la convention, par suite d'une loi applicable ou réglementation d'ordre public, ne peut affecter la validité des autres dispositions de cette convention.

La convention est alors automatiquement amendée de façon à la rendre conforme à la loi ou telle réglementation.

ARTICLE 3 - BUT -

3.01 Le but de cette convention est de promouvoir l'harmonie dans les relations entre l'Employeur, ses salariés et le Syndicat, d'assurer un meilleur rendement au travail, la protection de la propriété et d'établir des conditions de travail qui rendent justice à tous.

ARTICLE 4 - CARACTÈRE REPRÉSENTATIF DU SYNDICAT -
JURIDICTION -

4.01 L'Employeur reconnaît le syndicat comme le seul agent négociateur et mandataire en matière de

conditions de travail des salariés visés par le certificat d'accréditation émis par la Commission des Relations Ouvrières de la Province de Québec, le 11 janvier 1960, tel qu'amendé et corrigé, le 19 novembre 1982 par le bureau du Commissaire général du travail, et le 26 mars 1984 par le bureau du Commissaire général du travail. L'accréditation syndicale apparaissant à l'annexe A fait partie intégrante de la convention.

4.02 Juridiction:

La convention s'applique à tous les salariés visés par l'accréditation syndicale concernée.

4.03 Salariés non assujettis:

Sauf dans les cas d'urgence, aucune personne ne faisant pas partie de l'unité de négociation peut effectuer, dans la cour ou dans l'usine, du travail de production ou un autre travail habituellement fait par les membres de l'unité de négociation si ces derniers acceptent de le faire.

4.04 Contrats à forfait:

Aucun camionneur membre de l'unité de négociation ne pourra être contraint d'accepter de devenir sous-traitant et ne sera mis à pied comme conséquence de l'octroi d'un sous-contrat de camionnage.

ARTICLE 5 - COOPÉRATION, FONCTIONS DE LA GÉRANCE -

5.01 Coopération:

L'Employeur s'engage à traiter ses salariés avec considération et équité; le Syndicat s'engage à favoriser la discipline au sein de l'entreprise et à encourager les salariés à fournir un travail loyal et honnête.

5.02 Fonctions de la gérance:

Le Syndicat reconnaît que les fonctions suivantes sont du ressort de l'Employeur, pourvu que leur exercice soit conforme aux termes et conditions de la présente convention, à défaut de quoi, le salarié lésé peut faire un grief:

a) Maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité du personnel;

b) Embaucher, congédier ou remercier de leurs services, classifier, diriger, transférer, mettre à pied ou suspendre, sanctionner; le tout sujet aux termes et conditions de la présente convention;

c) Juger de la compétence, des connaissances, de l'efficacité et de l'habileté des salariés, tant générales que particulières; le tout sujet aux dispositions de la présente convention;

d) Introduire ou changer des procédures mécaniques; étudier les charges de travail et instituer des changements dans les charges de travail, les assignations de travail, les méthodes d'opération, décider si un salarié sera rémunéré à l'heure, à la pièce ou selon le régime de prime au rendement;

e) Généralement diriger l'entreprise dans laquelle l'Employeur est engagé, et sans restreindre la portée de ce qui précède, décider de l'expansion, de la limitation, de la diminution et de la cessation des opérations, ainsi que toute autre matière en rapport avec les opérations dans lesquelles l'Employeur est engagé et dont il n'est pas fait mention spéciale ailleurs dans la présente convention;

f) Toute modification par l'Employeur d'une condition de travail non prévue à cette convention peut faire l'objet d'un grief.

5.03

Renonciation:

Il ne sera possible de déroger à une disposition de la convention que par entente intervenue entre l'Employeur et le Syndicat.

ARTICLE 6 - SÉCURITÉ SYNDICALE - PRÉCOMPTE -

6.01 1.- Maintien syndical:

Tous les salariés, membres du Syndicat, et ceux qui le deviennent au cours de la convention, doivent, comme condition du maintien de leur emploi, en demeurer membres en règle pendant la durée de la convention.

2.- Adhésion syndicale:

L'Employeur se réserve le droit d'embaucher les salariés de son choix. Cependant, tout nouveau salarié assujetti à la convention doit devenir membre du Syndicat, dans les trente (30) jours de la date de son embauchage.

3.- Retrait ou refus d'adhésion ou de paiement:

Si un salarié cesse d'être membre du Syndicat ou si un nouveau salarié refuse d'y adhérer ou s'oppose au paiement de la cotisation syndicale ou d'un montant égal à la cotisation syndicale, le Syndicat en avise l'Employeur et celui-ci doit, dans un délai de quinze (15) jours, mettre fin à l'emploi de ce salarié, à moins que durant ce délai, il ne se soit conformé aux dispositions du présent article.

L'Employeur ne peut être tenu de congédier un salarié dont le Syndicat refuse l'adhésion ou

qu'il expulse de ses rangs, sauf en vertu de l'article 63 du Code du Travail.

Tout salarié pourra se retirer des rangs du Syndicat en donnant sa démission, par écrit, entre le quatre-vingt-dixième (90ième) et le soixantième (60ième) jour avant l'expiration de la convention.

6.02 Précompte:

L'Employeur déduit sur la paie hebdomadaire de chaque salarié la cotisation syndicale ou une somme égale à la cotisation syndicale dont le montant est spécifié par écrit à l'Employeur et certifié comme tel par le Syndicat. L'Employeur remet l'argent ainsi perçu dans les dix (10) jours du mois suivant, par chèque payable au Syndicat et adressé au représentant autorisé du Syndicat, accompagné d'une liste des salariés indiquant les montants perçus de chacun d'eux et leur adresse.

6.03 Information au Syndicat:

L'Employeur informe, par écrit, le Syndicat, de tous changements de son personnel régis par la convention et, à cet effet, il utilise les formules d'informatique appropriées.

Dans le cas de tout nouveau salarié, les informations sont les suivantes:

- 1.- Nom, prénom;
- 2.- L'adresse;
- 3.- Le statut civil;
- 4.- Le numéro d'assurance sociale;
- 5.- L'occupation et le taux de salaire;
- 6.- La date d'embauchage.

Ces informations sont fournies, s'il y a lieu, une (1) fois le mois, à l'occasion de l'envoi des montants retenus pour fins de cotisations syndicales.

Dans le cas de l'engagement de tout nouveau salarié, l'Employeur avise le délégué d'atelier de cet engagement.

ARTICLE 7 - COMITÉ DE RELATIONS OUVRIÈRES -

7.01 Constitution du comité:

Les parties s'engagent à maintenir un comité de relations ouvrières composé de trois (3) représentants choisis par l'Employeur et de trois (3) représentants choisis par le Syndicat.

7.02 Fonctions du comité:

Les fonctions du comité consistent à étudier tout problème qui peut se soulever pendant la durée de la convention entre l'Employeur, les salariés

ou le Syndicat et à discuter des conditions de travail des salariés.

7.03 Convocation et procédure:

Le comité siège une (1) fois par mois, sur convocation de l'une ou l'autre des parties, et adopte toute procédure qu'il juge opportune pour sa régie interne.

7.04 Rémunération du comité:

Il ne saurait y avoir aucune perte de salaire pour les salariés membres dudit comité advenant toute réunion du comité durant les heures de travail.

ARTICLE 8 - DÉLÉGUÉ SYNDICAL, REPRÉSENTANT SYNDICAL -

8.01 Délégué syndical:

En plus des membres de l'exécutif du Syndicat, celui-ci peut désigner dans l'entreprise des délégués syndicaux jusqu'à concurrence d'un (1) délégué par département et par équipe. Le nom de ces délégués syndicaux et des membres de l'exécutif du Syndicat seront communiqués, par écrit, à l'Employeur.

8.02 Fonction du délégué syndical:

Tout salarié convoqué au bureau de l'Employeur pour une raison d'ordre disciplinaire peut requérir la présence de son délégué ou d'un membre de

l'exécutif du Syndicat, à son choix, ou d'un témoin, en l'absence de ceux-ci.

Aussi, dans l'exercice de ses fonctions syndicales, tout délégué syndical ou membre de l'exécutif du Syndicat, ainsi convoqué peut requérir la présence du ou des salariés concernés pour toute discussion avec l'Employeur ou son représentant concernant l'application de la discipline.

8.03 Représentant syndical:

Le représentant syndical peut, sur rendez-vous, rencontrer les représentants de l'Employeur pour discuter des problèmes qui peuvent survenir entre les parties.

ARTICLE 9 - ABSENCES POUR ACTIVITÉS SYNDICALES,
AFFICHAGE D'AVIS -

9.01 A) Tout représentant du Syndicat ou tout salarié, dûment autorisé par le Syndicat, appelé à s'absenter du travail pour participer à des activités syndicales, reçoit de l'Employeur un permis de congé, sans aucune perte de salaire, pour la durée de telle absence. L'Employeur facturera au début de chaque mois, le Syndicat, pour les montants ainsi déboursés durant le mois précédent. Le Syndicat s'engage à rembourser l'Employeur dans les trente (30) jours suivant la réception de la facture.

L'avis d'absence est communiqué, par écrit, à l'Employeur, par le Syndicat, au moins un

(1) jour ouvrable à l'avance, à moins de raison valable.

B) Dans le cas où tel avis n'a pas été donné à cause d'une situation imprévue ou pour toute autre raison valable, il peut y avoir entente entre l'Employeur et le Syndicat pour que tel permis d'absence soit accordé; il est entendu que l'Employeur ne peut refuser en cas de raison valable.

C) Nonobstant le paragraphe A) de cet article, l'Employeur libère, sans aucune perte de salaire, trois (3) salariés désignés par le Syndicat lors des séances de négociation pour le renouvellement de la convention collective, lorsqu'elles se tiennent durant les heures de travail.

Les dispositions du présent paragraphe cessent de s'appliquer lorsque le droit à la grève ou au lock-out est exercé.

9.02 Affichage d'avis:

L'Employeur convient de désigner un endroit où le Syndicat peut afficher des avis ou communications adressés à ses membres. Tout document affiché, s'il ne concerne les affaires internes du Syndicat, est soumis au préalable à un représentant de l'Employeur qui y apposera ses initiales.

ARTICLE 10 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS -

10.01 Lorsqu'un salarié ou le délégué d'atelier ou le représentant syndical a une plainte à formu-

ler, il la soumet verbalement à l'Employeur ou à son représentant autorisé et une réponse verbale lui sera donnée.

Une plainte ne constitue pas un grief.

10.02 Lorsque naîtra un grief concernant l'application ou l'interprétation de la présente convention, on procédera au règlement de la façon suivante:

1.- Tout salarié seul ou accompagné de son délégué syndical ou le Syndicat peut soumettre un grief, par écrit, à l'Employeur ou à son représentant, dans les vingt (20) jours ouvrables de la survenance des faits qui ont donné lieu au grief ou de leur connaissance, dont la preuve incombe au salarié.

2.- L'Employeur ou son représentant doit donner sa réponse, par écrit, à la personne qui lui a présenté le grief, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception du grief.

3.- Si l'Employeur ou son représentant néglige de répondre dans ce délai ou si sa réponse n'est pas satisfaisante, le Syndicat peut, dans les trente (30) jours ouvrables suivant l'expiration du délai au sous-paragraphe 2.-, soumettre le grief à l'arbitrage suivant les dispositions de l'article 11.01.

10.03 Grief collectif:

Un grief collectif, c'est-à-dire un grief originant d'une même cause concernant deux (2) salariés ou plus, peut être soumis par le Syndicat à la première étape, à l'Employeur ou à son représentant autorisé, dans le délai prévu au paragraphe 10.02 1.-, pourvu que le grief soit signé par au moins un (1) des salariés impliqués ou par un délégué syndical.

10.04 L'employeur peut soumettre au syndicat un grief écrit, et à défaut d'entente, le soumettre à l'arbitrage; en pareil cas, les dispositions prévues à l'article 10, Procédure de règlement des griefs, s'appliquent en changeant ce qui doit être changé.

ARTICLE 11 - DÉLAI D'APPEL À L'ARBITRAGE -

11.01 Arbitrage:

1.- À défaut d'entente, le Syndicat ou l'Employeur peut, par un avis écrit, déférer le grief à l'arbitrage dans les trente (30) jours ouvrables suivant la fin du délai mentionné au sous-paragraphe 10.02 2.-.

2.- Arbitrage unique:

a) Lorsque, conformément au paragraphe 11.01 1.- qui précède, l'Employeur ou son représentant aura reçu l'avis d'appel à l'arbitrage, le grief peut être soumis à un arbitre unique

à être choisi à tour de rôle parmi les arbitres suivants:

M. le Juge Laurent Cossette;
M. l'Abbé Gérard Dion.

Dans le cas de non-disponibilité de ces derniers, les parties peuvent s'entendre sur le choix d'un arbitre; à défaut d'entente, l'arbitre est nommé selon les dispositions de l'article 100 du Code du Travail;

b) Dans le cas où l'arbitre unique désigné ne pourrait agir dans un délai raisonnable, ou dans le cas où l'arbitre unique désigné n'a pas encore rendu sa décision dans une cause précédente, l'arbitre suivant sera choisi.

3.- La partie qui fait la demande d'un arbitre choisi, désigné ou nommé par le Ministère du Travail, doit informer, par écrit et promptement, l'autre partie.

11.02 Pouvoirs de l'arbitre:

1.- L'arbitre est le maître des règles de preuve et de procédure. Il a le pouvoir soit de confirmer la décision de l'Employeur conforme aux dispositions de la convention, soit d'annuler la décision de l'Employeur non conforme aux dispositions de la convention.

L'arbitre peut rendre toute décision nécessaire en conformité avec les pouvoirs que lui

confèrent la convention et le Code du Travail. La règle de la prépondérance de la preuve s'applique à l'arbitre.

Si l'incident qui a été la cause du grief entraîne une perte ou privation de salaire ou d'avantages pécuniaires prévus à la convention pour le salarié concerné, l'arbitre peut ordonner que telle perte ou privation soit remboursée, en tout ou en partie, avec intérêt.

2.- Dans les cas de griefs relatifs à des mesures disciplinaires, l'arbitre a juridiction pour maintenir, annuler ou modifier la réprimande, la suspension ou le congédiement. Dans le cas où l'arbitre ne maintient pas la décision de l'Employeur, il a compétence pour ordonner la réintégration du salarié dans tous ses droits à son emploi avec une indemnité n'excédant pas la perte de salaire du salarié chez son Employeur ou toute autre indemnité moindre qu'il adjugera.

3.- Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à décider de griefs au sens de la convention. L'arbitre n'a cependant pas le pouvoir d'ajouter, de soustraire ou d'amender aucune disposition de cette convention.

11.03

Témoignage - plaignant:

Lorsque la présence d'un plaignant ou d'un témoin est requise à l'audition du grief devant l'arbitre, l'Employeur doit le libérer, sans salaire, pour la durée de l'audition.

11.04 Sentence arbitrale:

La décision de l'arbitre est finale et lie les deux parties à cette convention, de même que tout salarié qui y est assujetti. Cette sentence doit être exécutée dans les quinze (15) jours de sa signification aux parties.

La décision de l'arbitre doit être communiquée, par écrit, aux parties, dans les quatre-vingt-dix (90) jours qui suivent sa nomination.

La décision de l'arbitre n'est pas annulée pour la seule raison qu'elle est rendue après l'expiration du délai imparti ou prolongé.

11.05 Frais et honoraires d'arbitrage:

L'Employeur, d'une part, et le Syndicat, d'autre part, assument leurs propres frais d'arbitrage. Cependant, les deux parties défraient à parts égales les honoraires et dépenses de l'arbitre.

ARTICLE 12 - MESURES DISCIPLINAIRES -

12.01 Le droit:

1.- Sous réserve des dispositions des articles 10 et 11, l'exercice du pouvoir disciplinaire appartient à l'Employeur et, à cette fin, l'Employeur peut réprimander, suspendre ou congédier tout salarié pour une cause juste et suffisante, dont la preuve lui incombe.

2.- Toute sanction imposée pour infraction, y compris la sévérité de la sanction, en tenant compte des circonstances, peut être soumise à la procédure de règlement des griefs et de l'arbitrage.

12.02 Avis d'imposition de mesures disciplinaires:

L'Employeur enverra au Syndicat une copie de toute mesure disciplinaire écrite (réprimandes, suspension, congédiement) inscrite au dossier du salarié, avec les précisions à ce sujet, en même temps que la mesure est inscrite au dossier du salarié concerné.

Tel avis au salarié devra lui être remis dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la survenance des faits qui ont donné lieu à la mesure disciplinaire ou du moment où l'Employeur a raisonnablement pu prendre connaissance de ces faits.

12.03 Prescription du droit:

Toute mesure disciplinaire datant de plus de douze (12) mois ne peut être invoquée en tout temps contre un salarié.

ARTICLE 13 - NON-DISCRIMINATION -

13.01 Il est entendu qu'aucune discrimination, coercition ou intimidation ne sera exercée par

l'Employeur, le Syndicat et leurs représentants respectifs ou leurs membres contre tout salarié pour quelque cause que ce soit.

13.02 Il est également entendu qu'il n'y aura aucune activité syndicale, sauf celles prévues à la convention, sur la propriété de l'Employeur pendant les heures de travail, sans son consentement.

ARTICLE 14 - GRÈVE ET LOCK-OUT -

14.01 Toute grève, ralentissement d'activités, piquetage et lock-out, est interdit pendant la durée de la présente convention.

14.02 Le Syndicat s'engage, pendant la durée de la présente convention collective, tant pour lui-même que pour chaque officier, agent ou représentant, à ne pas recommander ou susciter aucun arrêt de travail, grève, piquetage ou toute autre interruption, empêchement ou ralentissement de production.

ARTICLE 15 - NOUVELLES OCCUPATIONS -

15.01 Si, pendant la durée de la convention, de nouvelles occupations sont créées, l'Employeur établit le salaire qu'il croit proportionné aux salaires prévus à l'Annexe «B» et il en avise le Syndicat dans les cinq (5) jours ouvrables de l'établissement d'un tel salaire. S'il y a désaccord entre les parties sur le salaire établi par l'Employeur à l'expiration d'une période de trente (30) jours ouvrables à compter de la

réception de l'avis, l'une ou l'autre des parties peut recourir à la procédure de règlement des griefs stipulée à l'article 10, et l'arbitrage à l'article 11, le cas échéant. L'arbitre choisi ou nommé doit être un ingénieur industriel et sa sentence, déterminant le taux de salaire, peut être rétroactive à la date du grief.

ARTICLE 16 - ANCIENNETÉ -

16.01 Définition:

L'ancienneté signifie la durée des services continus d'un salarié, établi conformément aux règles suivantes.

16.02 1- Période de probation:

Aux fins de l'acquisition de l'ancienneté, tout salarié doit avoir accompli une période de probation.

La période de probation est de soixante (60) jours effectifs de travail dans une période de six (6) mois.

Une fois la période de probation complétée, le salarié acquiert un droit d'ancienneté et elle rétroagit à sa date d'embauchage.

2- Salarié en probation:

Un salarié en probation est régi par les dispositions de la convention, mais il ne peut

formuler de grief dans le cas de l'application du présent article 16 ou lors d'un congédiement.

16.03 Accumulation - conservation:

1) L'ancienneté de tout salarié, absent pour maladie non professionnelle ou accident, autre qu'un accident de travail, continue de s'accumuler jusqu'à concurrence de l'ancienneté acquise par ledit salarié jusqu'à un maximum de vingt-quatre (24) mois.

Quelle que soit la durée de cette absence, il n'y aura aucune perte d'ancienneté acquise. Cependant, à son retour au travail, le salarié devra posséder la condition physique nécessaire à l'accomplissement normal de sa tâche.

2) L'ancienneté n'est pas perdue et continue de s'accumuler dans les cas de suspension, d'absence prévue par la convention ou autorisée par l'Employeur, d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

3) Dans le cas d'une mise à pied, un salarié accumule son ancienneté pour une période de vingt-quatre (24) mois.

4) a) Promotion hors de l'unité de négociation:

Le salarié promu à un poste exclu de l'unité de négociation conserve son ancienneté

et, en cas de réintégration dans l'unité de négociation, il peut retourner à son ancienne fonction avec toute l'ancienneté acquise dans l'unité de négociation.

b) Déplacement à une fonction non couverte:

Un salarié non assujetti à la convention ou une personne cadre au service de l'Employeur qui a toujours travaillé dans une fonction hors de l'unité de négociation et qui est déplacée à une occupation à l'intérieur de l'unité de négociation n'a aucune ancienneté lors de ce déplacement et elle est considérée comme un salarié en période de probation.

16.04 Perte d'ancienneté: Un salarié perd son droit d'ancienneté dans les cas suivants:

- 1- Un abandon volontaire du travail;
- 2- Un congédiement pour cause juste et suffisante;
- 3- Une mise à pied pour une période excédant vingt-quatre (24) mois consécutifs;
- 4- À défaut de se présenter au travail dans les dix (10) jours lorsqu'il est rappelé par un avis écrit adressé sous pli recommandé à son dernier domicile connu de l'employeur;

5- S'il est absent sans permission ou sans raison valable pendant trois (3) jours ouvrables consécutifs.

16.05 1- Définition du terme «poste vacant»:

Aux fins de cet article 16, un poste vacant résulte ou bien de la rotation normale du personnel comme retraite, démission, décès, promotion, mutation, rétrogradation, congédiement, ou bien, de l'augmentation du nombre de salariés requis à une occupation nouvelle ou existante.

2- Affichage pour combler un poste vacant:

a) L'avis d'un poste vacant sera affiché sur le tableau d'affichage pour une période de sept (7) jours et donnera les renseignements suivants:

- 1.- Description de la tâche;
- 2.- Taux horaire du salaire;
- 3.- Indication de l'équipe;

b) Pendant cette période de sept (7) jours, les demandes des salariés seront prises en considération. Un salarié ne peut demander et obtenir un transfert latéral plus de deux (2) fois par année;

c) 1.- Le poste vacant est accordé au salarié apte à le remplir après considération des facteurs suivants:

- a) Ancienneté;
- b) Capacités et habileté à exécuter le travail;
- c) Aptitudes physiques.

Quand les facteurs b) et c) sont relativement égaux, le facteur a) prédominera;

2.- Tout salarié jugé qualifié, d'après les critères mentionnés au paragraphe 16.05 2- c) 1.-, a droit à une période d'essai avec entraînement d'une durée maximum de quinze (15) jours ouvrables pour démontrer qu'il pourra satisfaire aux exigences normales de la tâche. Si l'Employeur ne juge pas le rendement du salarié satisfaisant ou si ce dernier le désire, il retourne à son ancienne fonction.

Tous les salariés affectés par ces changements retournent à leur ancienne occupation.

3- Poste vacant temporairement dépourvu de son titulaire:

Dans le cas d'une ouverture causée par un accident ou maladie ou par des vacances annuelles pour moins de quinze (15) jours de calendrier, les postes vacants seront remplis par l'Employeur, sans tenir compte de l'ancienneté.

16.06 A) Les promotions, rétrogradations, mutations, choix d'équipe, mises à pied de plus de

quatre (4) jours ouvrables consécutifs (équipe de travail) et le rappel au travail se feront par ordre d'ancienneté pourvu que le salarié soit capable de remplir les exigences normales de la tâche.

B) Mise à pied comme étant prévue de plus de quatre (4) jours ouvrables consécutifs (équipe de travail):

Nonobstant le sous-paragraphe susmentionné, au cas où il devient nécessaire de réduire le nombre de salariés sur une occupation dans l'usine pour plus de quatre (4) jours ouvrables consécutifs (équipe de travail), le salarié possédant le moins d'ancienneté sur l'occupation et l'équipe en question sera sujet à une mise à pied. Le salarié ainsi sujet à une mise à pied aura le droit de remplacer un salarié possédant moins d'ancienneté que lui sur l'équipe de son choix à toute occupation dans l'usine qu'il a déjà remplie de façon satisfaisante. Si le salarié ainsi sujet à une mise à pied réclame une occupation dans l'usine qu'il n'a jamais remplie, il devra pouvoir satisfaire aux exigences normales de la tâche de telle occupation dans un délai maximum de cinq (5) jours ouvrables avec un entraînement approprié. Cette dernière disposition ne pourra être invoquée qu'une (1) fois par le salarié concerné à l'occasion de chaque mise à pied.

16.07

Retour après une absence:

Lors de son retour à la suite d'une absence autorisée par la convention ou à cause d'accident ou de maladie, le salarié a le droit de reprendre

son ancienne occupation, ou à défaut de telle occupation, toute autre occupation que son ancienneté lui permet, à condition qu'il puisse accomplir normalement le travail de l'occupation concernée.

16.08 Non-exercice de l'ancienneté:

Le fait d'exercer ou de ne pas exercer un droit d'ancienneté n'affecte en rien les droits futurs du salarié.

16.09 Choix d'équipes:

1- a) Lorsqu'il se produit une ouverture d'emploi sur la première équipe, deuxième équipe ou troisième équipe, tout salarié peut se prévaloir de son ancienneté pour être transféré sur l'équipe et poste de son choix, pourvu qu'il soit qualifié pour satisfaire aux exigences normales de la tâche à accomplir avec la période d'essai prévue à l'article 16.05 2- c) 2.-, et qu'il y ait au moins soixante pour cent (60%) des salariés qualifiés sur l'occupation et l'équipe concernée pour assurer le bon fonctionnement de son équipe;

b) Lorsqu'il se produit une ouverture d'emploi à une occupation sur une équipe quelconque, et s'il y a conflit entre les salariés en cause dans l'application des paragraphes 16.06 A) et 16.09 1-a), l'ancienneté prévaudra;

2- a) Lors de l'établissement de toute équipe additionnelle à l'équipe de jour, tout salarié peut se prévaloir de son ancienneté pour choisir l'une ou l'autre des équipes de travail, à condition qu'il reste au moins soixante-quinze pour cent (75%) de salariés qualifiés sur son équipe pour assurer le bon fonctionnement.

b) Si aucun des salariés de l'équipe de jour n'exprime de choix, avant l'établissement de telle équipe, l'Employeur y affecte les salariés possédant le moins d'ancienneté, à condition qu'il y ait au moins soixante-quinze pour cent (75%) de salariés qualifiés pour assurer le bon rendement de l'équipe.

3- Un salarié ayant réclamé, en vertu de ses droits d'ancienneté, d'être affecté à une équipe de travail, ne peut réclamer un transfert sur une autre équipe sans qu'il y ait une ouverture, tel que prévu à l'article 16.

16.10 Réorganisation d'équipes: Nonobstant le paragraphe 16.09, lors de la réorganisation d'une équipe, il est d'abord convenu que les salariés qui, en premier lieu, faisaient partie de cette équipe et qui avaient été mutés à une autre équipe ou occupation ou mise à pied, retourneront à l'occupation et l'équipe qu'ils occupaient, pourvu que ce retour survienne dans les douze (12) mois de la date de leur mutation ou mise à pied, et ce, si leur ancienneté leur permet d'être au travail.

Lorsqu'il sera possible de le faire, l'employeur, en rappelant les salariés, s'efforcera de les replacer à l'assignation qu'ils détenaient auparavant.

16.11 Liste d'ancienneté:

1) Dans les quinze (15) premiers jours de mai et de novembre de chaque année, l'Employeur prépare une liste d'ancienneté pour les salariés de l'unité de négociation.

Cette liste mentionne le nom, le numéro de matricule, le statut (occupation) de chaque salarié, le taux de salaire effectif et l'ancienneté du salarié. Cette liste doit être affichée pendant un minimum de dix (10) jours ouvrables sur les tableaux d'affichage et une copie doit être transmise au Syndicat.

2) Dans les trente (30) jours de l'affichage de la liste d'ancienneté, un salarié ou le Syndicat peut demander une rectification, sujet à leur droit de loger un grief suivant les dispositions de l'article 10. Après ce délai, la liste est considérée définitive et lie les parties jusqu'à ce que des changements surviennent suite à un nouvel affichage ou à une rectification convenue entre les parties ou ordonnée par l'arbitre. Dans ce cas, la nouvelle liste est définitive et lie les parties jusqu'à un nouvel affichage. Tout amendement subséquent ne peut être effectué qu'avec le consentement des deux (2) parties.

ARTICLE 17 - PRODUCTIVITÉ -

17.01 Le Syndicat reconnaît le droit de l'Employeur d'établir, d'instituer, de modifier ou d'ajuster et de mettre en vigueur des standards de productivité devant être justes et équitables.

17.02 En accord avec les principes mentionnés au paragraphe 17.01, le Syndicat coopérera, en autant que faire se peut, avec la direction de l'Employeur pour accroître, si possible, l'efficacité des salariés par une augmentation de la productivité.

17.03 S'il arrive des changements dans la méthode de production ou dans les temps standards, on procédera de la façon suivante:

1.- L'Employeur, après en avoir avisé le Syndicat, fera la correction de la méthode et/ou du temps standard et l'étude des temps sur les occupations modifiées et fournira ses informations aux salariés concernés ainsi qu'aux représentants désignés par le Syndicat.

2.- S'il y a accord, le nouveau «temps standard» sera appliqué.

3.- S'il n'y a pas accord, l'Employeur appliquera le nouveau «temps standard» qu'il a obtenu et les travailleurs seront tenus de s'y conformer dans les limites d'une charge de travail juste et équitable. Les salariés ou le Syndicat

pourront recourir à la procédure de règlement des griefs prévue ci-haut.

17.04 Si les salariés ou le Syndicat peuvent démontrer que l'Employeur a apporté une modification à une tâche qui soit susceptible de changer le temps standard, ils pourront, dans les dix (10) jours de cette modification, demander à l'Employeur d'en étudier les effets.

L'Employeur devra donner une réponse au Syndicat ou à ses salariés dans les dix (10) jours qui suivront une telle demande.

À l'expiration de ces délais ou à compter de la réponse de l'Employeur, le Syndicat, le ou les salariés concernés, pourront, dans les dix (10) jours qui suivront, soumettre le grief à l'arbitrage.

Dans ces derniers dix (10) jours, le Syndicat et l'Employeur tenteront d'en arriver à une solution de ce différend, soit par une étude sommaire ou par une vérification dans l'usine des chiffres fournis par l'Employeur, si nécessaire.

S'il n'y a pas d'entente entre les parties, le différend sera référé à un ingénieur industriel désigné par les parties, lequel aura le pouvoir, après entente entre les parties, de procéder à sa propre enquête.

L'arbitre ou son/ses délégué(s) ainsi que les représentants désignés par le Syndicat au-

ra(ont) accès à l'usine pour toutes telles enquêtes; la décision de l'arbitre sera finale et liera les parties.

L'arbitre aura le pouvoir de confirmer l'étude de temps de l'Employeur ou de lui substituer toute décision qu'il jugera à propos.

Si le temps standard est modifié à la baisse, les salariés seront rémunérés au prorata de leur taux horaire pour les quantités excédantes produites depuis l'application du nouveau standard patronal. Les frais et honoraires de l'arbitre seront payés, à parts égales, par les deux parties.

17.05 Taux horaire:

Un taux horaire est convenu entre les parties pour chaque occupation. Ce taux apparaît à la cédule des salaires annexée à cette convention. Ce taux est payé au salarié pour chaque heure pendant laquelle le salarié est retenu à l'usine, sauf lorsqu'autrement prévu à la convention.

17.06 Pour chaque jour de travail, un salarié qui travaille au rendement sur le plan boni a la garantie que ses gains horaires moyens ne seront pas inférieurs au taux prévu pour son occupation.

ARTICLE 18 - CHANGEMENTS TECHNIQUES ET AUTRES -

18.01 a) Dans l'éventualité d'une amélioration technique ou d'une modification quelconque dans

les procédés de travail ou dans les cas d'abolition de fonction, l'Employeur doit, de concert avec le Syndicat, donner une période d'essai d'une durée maximum de trois (3) mois pour permettre aux salariés affectés de s'adapter auxdites améliorations, modifications ou transformations;

b) Advenant que l'Employeur absorberait par fusion ou autrement une autre entreprise, aucun salarié membre de l'unité de négociation ne sera congédié ni mis à pied, ni ne subira de diminution de salaire comme conséquence de telles modifications de l'entreprise.

ARTICLE 19 - ÉQUIPES ET HEURES RÉGULIÈRES
DE TRAVAIL -

19.01 Semaine régulière de travail:

La semaine régulière de travail des salariés est de quarante-et-une (41) heures.

Première (1ère) équipe:

A) 1.- La journée régulière de travail est de neuf (9) heures, du lundi au jeudi inclusivement, réparties entre 07h00 et 17h00.

2.- La journée régulière de travail du vendredi sera de cinq (5) heures, réparties entre 07h00 et 12h00 et inclura une période de repos de quinze (15) minutes payée, et ce, vers le milieu de cette journée de travail.

B) Repas:

Une interruption d'une (1) heure continue, sans solde, pour le repas du midi, doit être accordée entre 11h30 et 13h30, du lundi au jeudi inclusivement.

Deuxième (2ième) équipe:

A) 1.- La journée régulière de travail du lundi est de neuf (9) heures, du mardi et du mercredi est de neuf heures et demie (9 1/2), et le jeudi, elle est de huit heures (8), réparties selon l'horaire suivant:

Lundi	:	de 17h00 à 02h30
Mardi et mercredi:		de 17h00 à 03h00
Jeudi	:	de 17h00 à 01h30

2.- La journée régulière de travail du vendredi sera de cinq (5) heures, réparties entre 12h00 et 17h00 et inclura une période de repos de quinze (15) minutes payée, et ce, vers le milieu de cette journée de travail.

B) Repas:

Une interruption d'une demi-heure (1/2) continue, sans solde, pour le repas, doit être accordée entre 21h30 et 22h00, du lundi au jeudi inclusivement.

Troisième (3ième) équipe:

A) 1.- La journée régulière de travail est de neuf (9) heures, du lundi au jeudi inclusivement, réparties selon l'horaire suivant:

Lundi soir : de 21h30 à 07h00
Mardi soir : de 21h30 à 07h00
Mercredi soir: de 21h30 à 07h00
Jeudi soir : de 21h30 à 07h00

2.- La journée régulière de travail du vendredi sera de cinq (5) heures, réparties entre 17h00 et 22h00 et inclura une période de repos de quinze (15) minutes payée, et ce, vers le milieu de cette journée de travail.

Cependant, s'il n'y a pas de production pour la troisième (3ième) équipe et qu'il y a de la maintenance, la journée régulière de travail du vendredi sera de cinq (5) heures, réparties entre 14h00 et 19h00 et inclura une période de repos de quinze (15) minutes payée, et ce, vers le milieu de cette journée de travail.

B) Repas:

Une interruption d'une demi-heure (1/2) continue, sans solde, pour le repas, doit être accordée entre 02h00 et 02h30, du lundi au vendredi matin 07h00.

19.02 Nonobstant les heures régulières de travail des salariés de la première (1ère) équipe,

l'Employeur peut exiger jusqu'à un maximum de dix pour cent (10%) de l'effectif des salariés de la première (1ère) équipe, que ceux-ci débutent leur équipe régulière entre 06h00 et 07h00, mais la partie de temps où ces salariés débutent leur travail avant 07h00 est

diminuée d'autant de temps sur la fin de la durée des heures régulières de travail de la première (1ère) équipe.

19.03 Période de repos:

Tout salarié a droit, vers le milieu de chaque demi-journée de travail, à une période de quinze (15) minutes de repos intercalaire, et ce, sans perte de salaire.

19.04 Prime d'équipe:

- a) Les salariés affectés entièrement à la deuxième équipe bénéficient d'une prime de trente-cinq cents (0,35 \$) l'heure.
- b) Les salariés affectés entièrement à la troisième équipe bénéficient d'une prime de quarante cents (0,40 \$) l'heure.

19.05 Changement des heures de travail:

Les heures de travail peuvent être modifiées pour répondre à des exigences particulières. Il est entendu que, pendant la durée de cette convention, tous les changements en vertu de ce paragraphe

seront effectués seulement après entente entre l'Employeur et le Syndicat.

19.06 Mise à pied plutôt que réduction des heures:

Advenant une réduction de la production, l'Employeur s'engage à procéder à des mises à pied plutôt que de réduire les heures de la semaine régulière de travail prévues à cet article, sauf entente entre l'Employeur et le Syndicat.

19.07 Salle de repos et de repas:

La salle de repos sera à la disposition des salariés pendant les heures du repas et les périodes de repos, que ces derniers apportent ou non leur nourriture.

ARTICLE 20 - TRAVAIL EN TEMPS SUPPLÉMENTAIRE -

20.01 Définition:

Tout travail exécuté par un salarié le dimanche, un jour de vacances payé, un jour férié chômé payé, en plus ou en dehors du nombre d'heures quotidiennes ou hebdomadaires ou en plus ou en dehors des limites horaires régulières fixées à l'article 19 de la convention, est considéré comme du travail en temps supplémentaire.

20.02

Rémunération:

Tout salarié qui exécute du travail en temps supplémentaire est rémunéré de la façon suivante:

1- Le travail exécuté en dehors ou en plus des heures régulières de travail prévues à l'article 19 est rémunéré au taux de salaire effectif majoré de cinquante pour cent (50%).

2a- Tout travail exécuté en dehors ou en plus des heures régulières de travail prévues à l'article 19 pour une journée régulière de travail et qui excèdera cinq (5) heures de temps supplémentaire sera rémunéré au taux de salaire effectif majoré de cent pour cent (100%).

2b- Tout travail exécuté pendant les cinq premières heures le samedi seront rémunérées au taux de salaire effectif majoré de cinquante pour cent (50%), et les heures additionnelles seront rémunérées au taux de salaire effectif majoré de cent pour cent (100%).

3- Tout travail effectué le dimanche, les jours fériés chômés payés, un jour de vacances payé, doit être rémunéré au taux de salaire effectif majoré de cent pour cent (100%), en plus du paiement du jour férié ou du jour de vacances payé.

20.03

Les dispositions relatives au surtemps seront les mêmes pour les trois (3) équipes.

20.04 Répartition:

Le travail supplémentaire est volontaire. Dans la mesure du possible, il doit être réparti équitablement entre tous les salariés capables de faire la catégorie de travail dont il s'agit.

Si un travail particulier doit être poursuivi en continuité avec les heures normales, il doit être offert au salarié qui a déjà commencé tel travail.

Le temps supplémentaire est distribué par occupation et par rotation aux salariés, en tenant compte de l'ancienneté. Le salarié qui refuse ou ne peut faire du surtemps lorsque requis perd son tour.

ARTICLE 21 - SALAIRE - RÉMUNÉRATION - PAIE -

21.01 Pendant la durée de la présente convention, les salariés reçoivent les salaires prévus à l'annexe «B», qui fait partie intégrante de la convention.

21.02 Affectation temporaire:

Tout salarié assigné à une occupation supérieure pour plus d'une (1) heure recevra le taux de salaire de cette occupation pour la durée complète de la journée concernée.

21.03 Les salaires qui sont plus élevés que les salaires minima ne pourront être baissés, à moins

que dans l'exercice des droits de l'ancienneté, un salarié aille exercer une occupation inférieure.

21.04 Rappel au travail:

Tout salarié rappelé au travail après avoir quitté l'établissement est payé au taux de temps supplémentaire prévu ci-dessous, mais cette rémunération ne peut être inférieure à trois (3) heures de travail au taux et demi pour les rappels faits les journées régulières de travail, samedis, dimanches ou jours de fêtes prévus à la convention.

21.05 Garantie minimum de travail:

Le salarié qui se rapporte à son travail à l'heure habituelle à son occupation régulière et qui n'a pas été informé que ses services ne seraient pas requis pour une journée régulière de travail, doit recevoir un minimum d'une demi-journée (1/2) de salaire rémunérée au taux de salaire effectif, à moins qu'il n'ait refusé de faire le travail demandé, ou à moins que le défaut de fournir du travail soit occasionné par un acte dépendant de circonstances hors du contrôle de l'Employeur (Act of God).

21.06 Paie hebdomadaire:

Tout salarié reçoit son salaire le jeudi de chaque semaine et il est payé par chèque. Si le jeudi est un jour férié et chômé, le salaire est versé au salarié le jour ouvrable qui précède ce jour.

21.07

Bulletin de paie:

L'Employeur doit remettre au salarié, en même temps que son salaire, un bulletin de paie contenant des mentions suffisantes pour lui permettre de vérifier le calcul de son salaire. Ce bulletin de paie doit contenir en particulier les mentions suivantes:

- 1.- Le nom de l'Employeur;
- 2.- Les nom et prénom du salarié;
- 3.- L'identification de l'emploi du salarié;
- 4.- La date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement;
- 5.- Le nombre d'heures payées au taux normal;
- 6.- Le nombre d'heures supplémentaires payées avec la majoration applicable;
- 7.- La nature et le montant des primes, indemnités (boni), allocations ou commissions versées;
- 8.- Le taux de salaire;
- 9.- Le montant du salaire brut;
- 10.- La nature et le montant des déductions opérées;
- 11.- Le montant du salaire net versé au salarié;
- 12.- Le numéro d'assurance sociale.

ARTICLE 22 - DISPOSITIONS DIVERSES POUR LES
CAMIONNEURS -

22.01

Allocations de repas et de couchers:

Pour les camionneurs, les repas sur la route sont payés de la façon suivante:

- Déjeuner : 3,25\$
- Dîner : 6,00\$
- Souper : 6,00\$
- Collation: 3,00\$

Lorsque les camionneurs sont en devoir à l'extérieur de la localité, les couchers sur la route sont payés au complet par l'Employeur.

22.02 Allocation pour «scrap» et lavage:

Les camionneurs reçoivent une allocation de deux dollars cinquante (2,50\$) pour chaque voyage de «scrap» après une livraison et deux dollars cinquante (2,50\$) pour le lavage de leur camion, sur demande de l'Employeur.

22.03 L'Employeur continue de fournir un costume par année à chaque camionneur.

22.04 Camionneurs sous-traitants:

Nonobstant l'article 16, les camionneurs sous-traitants, lors de la signature de la convention du 8 novembre 1976, ont été intégrés comme salariés dans l'unité de négociation et conservent leur ancienneté moins la période pendant laquelle ils ont été à l'extérieur de l'unité de négociation.

ARTICLE 23 - FÊTES CHÔMÉES ET PAYÉES -

23.01 Il n'y aura aucun travail régulier les dimanches, ni les jours de fêtes chômés et payés suivants:

- Le Jour de l'An;
- Le 2 janvier;
- Le Vendredi Saint;
- Le Lundi de Pâques;
- La St-Jean Baptiste;
- La Confédération;
- La Fête du Travail;
- L'Action de Grâces;
- Le 24 décembre;
- Le Jour de Noël;
- Le 26 décembre;
- Le 31 décembre.

Ces jours fériés et payés sont des jours garantis.

23.02 Nonobstant l'article 23.01, si une de cesdites fêtes coïncide avec un jour non ouvrable, elle sera reportée à une date à être convenue entre les parties. Ces jours reportés sont alors considérés comme jours fériés chômés payés.

Si une de cesdites fêtes est portée à un autre jour ou une autre date par l'autorité publique compétente, ce changement s'appliquera de droit.

23.03 Tout travail exécuté l'un de ces jours sera rémunéré au taux double du salaire régulier.

23.04 Sauf pour les salariés du département de la livraison, le jour de la Confédération est toujours célébré le lundi ou le vendredi précédant ou suivant.

23.05 a) Tout salarié éligible recevra pour chacune des fêtes susmentionnées une rémunération équi-

valente à une journée régulière de travail au taux horaire.

Les jours fériés susmentionnés ne seront payés qu'aux salariés ayant travaillé leur équipe complète les jours ouvrables précédant et suivant le jour férié.

Toutefois, si un salarié n'a pas travaillé les jours ouvrables déclarés comme tels précédant et suivant le jour férié pour cause de congé sans solde autorisé par l'Employeur, congés sociaux selon l'article 25 de cette convention, ou suspension selon l'article 12 de cette convention, ou vacances selon l'article 24 de cette convention, il aura droit au congé payé pourvu que son nom ait paru sur la liste de paie de l'Employeur durant la semaine précédant celle du congé.

Si un salarié n'a pas travaillé le jour ouvrable précédant et suivant le jour férié pour cause de mise à pied, il aura droit au congé payé pourvu que son nom ait paru sur la liste de paie de l'Employeur durant l'un des cinq (5) jours ouvrables précédant celui du congé;

b) Nonobstant le paragraphe susmentionné, dans aucun cas, un nouveau salarié qui n'a pas complété trente (30) jours de travail effectif avant le congé n'a droit au paiement de ce congé férié.

ARTICLE 24 - VACANCES PAYÉES -

24.01 Période de référence:

La période de service continu donnant droit à telles vacances s'établit du 1er mai de chaque année au 30 avril de l'année subséquente.

24.02 Tout salarié qui, au 1er mai de l'année, a moins d'un (1) an de service continu, bénéficie, à titre de vacances annuelles, d'un congé d'une durée minimum équivalent à autant de journées qu'il a de mois de service continu dans les douze (12) mois précédant le 1er mai, mais n'excédant pas deux (2) semaines de calendrier et à une rémunération égale à quatre pour cent (4%) de ses gains.

24.03 Tout salarié qui, au 1er mai de l'année, a un (1) an et plus de service continu et complété, bénéficie de vacances annuelles d'une durée minimum de deux (2) semaines complètes et d'une rémunération égale à quatre pour cent (4%) de ses gains.

24.04 A) Tout salarié qui, au 1er mai de l'année, a cinq (5) ans et plus de service continu et complété, bénéficie de vacances annuelles d'une durée minimum de trois (3) semaines complètes et d'une rémunération égale à six pour cent (6%) de ses gains.

b) À compter du 1er mai 1985: Tout salarié qui, au 1er mai de l'année a quatre (4) ans et plus de service continu et complété, bénéficie de vacances annuelles d'une durée minimum de trois (3) semaines complète et d'une rémunération égale à six pour cent (6%) de ses gains.

24.05 Tout salarié qui, au 1er mai de l'année, a complété dix (10) ans de service continu, bénéficie de vacances annuelles d'une durée minimum de quatre (4) semaines complètes et a droit à une rémunération égale à huit pour cent (8%) de ses gains.

24.06 Tout salarié qui, au 1er mai de l'année, a complété vingt (20) ans de service continu, bénéficie de vacances annuelles d'une durée minimum de cinq (5) semaines complètes et a droit à une rémunération égale à dix pour cent (10%) de ses gains.

24.07 Prise de vacances:

A) Les vacances annuelles seront prises entre le 15 juillet et le 15 août de chaque année ou pendant la période de vacances de l'Industrie de la Construction;

B) Les troisième, quatrième et cinquième semaines de vacances sont prises après entente entre l'Employeur et le salarié, en tenant compte de l'ancienneté de ce dernier.

24.08 Paiement des vacances:

La rémunération de vacances sera versée avant le départ pour les vacances.

24.09 Départ:

Tout salarié qui quitte volontairement son emploi ou qui est congédié pour cause reçoit, avec

sa dernière paie, la rémunération de vacances acquise avant le 1er mai précédent qui ne lui a pas été payée, plus quatre pour cent (4%), six pour cent (6%), huit pour cent (8%) ou dix pour cent (10%) du salaire gagné depuis le 1er mai, selon le cas.

ARTICLE 25 - CONGÉS SOCIAUX -

25.01 Tout salarié éprouvé par le décès de son conjoint ou de son enfant a droit à cinq (5) jours ouvrables consécutifs de congés payés à son taux de salaire régulier.

25.02 Tout salarié éprouvé par le décès de son père, de sa mère, d'un frère, d'une soeur, d'un beau-père, d'une belle-mère, d'un beau-frère ou d'une belle-soeur, a droit à un maximum de trois (3) jours ouvrables de congés payés à son taux régulier entre le jour du décès et celui des funérailles inclusivement.

25.03 Tout salarié éprouvé par le décès d'un grand-parent paternel ou maternel a droit à un maximum de deux (2) jours ouvrables de congés payés à son taux de salaire régulier entre le jour du décès et celui des funérailles inclusivement.

25.04 Tout salarié bénéficie d'un congé sans perte de salaire à l'occasion de la naissance d'un enfant, le jour de la naissance ou celui du baptême ou de la sortie de l'épouse de l'hôpital, au choix du salarié, si ce jour est un jour pendant lequel le salarié aurait été présent au travail. De plus, le salarié

peut aussi s'absenter du travail, sans salaire, pour une journée additionnelle à l'occasion de la naissance d'un enfant à condition d'aviser son employeur avant son absence.

25.05 Tout salarié bénéficie d'un jour de congé sans perte de salaire à l'occasion de l'adoption d'un enfant, le jour où les formalités légales sont remplies si ce jour est un jour pendant lequel le salarié aurait été présent au travail. De plus, le salarié peut aussi s'absenter du travail, sans salaire, pour une journée additionnelle, à l'occasion de l'adoption d'un enfant à condition d'aviser son employeur le jour précédent ou avant.

25.06 Un salarié peut s'absenter du travail pendant une journée, sans réduction de salaire, le jour de son mariage à condition d'aviser son employeur le jour précédent ou avant.

25.07 Un salarié peut s'absenter du travail, sans salaire, le jour du mariage de l'un de ses enfants à condition d'aviser son employeur le jour précédent ou avant.

ARTICLE 26 - SÉCURITÉ -

26.01 L'employeur paie au salarié qui a complété soixante (60) jours de service continu et qui doit porter une paire de lunettes de sécurité ajustées à sa vue le coût d'achat des verres (maximum 80 \$) et lui fournit une monture conforme aux normes de sécurité.

26.02 L'Employeur fournit à ses salariés les chapeaux, lunettes de sécurité et protecteurs d'oreilles, qu'il remplace au besoin sur remise des pièces défectueuses.

26.03 L'Employeur fournit à ses salariés qui ont complété soixante (60) jours de service continu une (1) paire de bottines de fonderie (guetters) et les remplace, au besoin, sur remise des bottines usées.

Aux salariés qui ne peuvent porter des bottines de fonderie (guetters), l'Employeur contribue, jusqu'à concurrence de soixante-dix dollars (70,00\$), à l'achat d'une paire de bottines de sécurité spéciales, sur remise des bottines usées.

Aux salariés qui doivent porter des bottes de caoutchouc l'hiver, l'Employeur contribue, jusqu'à concurrence de soixante-dix dollars (70,00\$), à l'achat d'une paire de bottes de caoutchouc sécuritaires, sur remise des bottes usées.

26.04 Gants sécuritaires:

L'Employeur fournit, à ses frais, les gants adéquats aux salariés et les renouvelle sur remise des gants usés.

ARTICLE 27 - ACCIDENT DE TRAVAIL -

27.01 Accident de travail - Rémunération:

1) L'Employeur paie à tout salarié victime d'un accident de travail le salaire perdu le jour de l'accident.

2) L'Employeur paie à tout salarié victime d'un accident de travail les heures prises pendant sa journée de travail s'il doit quitter l'atelier pour des visites faites au bureau du médecin à Ste-Croix et exigées par le médecin ou l'Employeur pour lesquelles la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail ne verse aucune compensation.

27.02 Droit de reprendre le travail:

L'Employeur est tenu de reprendre sans délai à son service un salarié absent depuis moins de trois (3) ans à cause d'un accident de travail ou une maladie industrielle si le rapport médical du médecin traitant autorise le salarié à reprendre le travail.

27.03 Premiers secours:

L'Employeur doit organiser et maintenir un service de premiers secours pour ses salariés qui subissent des accidents de travail. Ce service de premiers soins doit être en conformité avec les dispositions de la Loi.

27.04 Accident de travail:

Lorsqu'un salarié se blesse sur les lieux de l'Employeur, il est secouru et aidé aussitôt. Faute d'autorisation au préalable d'un contremaître, tout salarié qui porte secours à un blessé ne subira aucune perte de salaire, de ce fait.

Si l'état du blessé l'exige, ce dernier doit être transporté, aux frais de l'Employeur, à l'hôpital le plus rapproché et par ambulance si nécessaire.

ARTICLE 28 - JOURNÉES DE CONGÉ DE MALADIE -

28.01 Tout salarié ayant complété sa période de probation a droit à trois (3) journées de congé de maladie payées par année.

Au début d'une absence pour maladie, le salarié doit communiquer avec l'employeur pour l'informer de sa maladie.

Au 1er juillet de chaque année, un salarié peut réclamer le paiement de cinquante pour cents (50 %) des journées de congé de maladie si elles n'ont pas été utilisées.

La partie, ou le cas échéant, la totalité des journées de congé de maladie non utilisées ou non payées le 1er juillet, est monnayée le 15 décembre de chaque année.

28.02 Le salarié qui est mis à la retraite ou qui se retire à l'âge de soixante (60) ans ou plus a droit au paiement des jours de congés-maladie non utilisés au cours de l'année.

ARTICLE 29 - ASSURANCE COLLECTIVE -

29.01 À moins d'entente contraire entre les parties, celles-ci maintiennent, pour la durée de la convention, le plan d'assurance collective en vigueur à la signature de la convention, sous réserve des dispositions des paragraphes suivants:

29.02 Contributions:

L'Employeur défraie cinquante pour cent (50%) du coût de la prime; les salariés paient l'autre partie retenue sur les salaires de ceux-ci. Cependant, la contribution du salarié sert à défrayer plus particulièrement le coût total de la prime d'assurance-salaire.

29.03 Co-détenteur - Modification:

Le Syndicat et l'Employeur sont co-détenteur de la police maîtresse et toute modification à celle-ci doit recevoir l'accord mutuel des deux (2) parties.

29.04 Information:

L'Employeur doit fournir au Syndicat une copie de la police maîtresse de l'assurance collec-

tive et il s'engage à lui fournir, sur demande, tous les renseignements pertinents sur les bénéfiques prévus à ces polices, sur leur administration ou sur les réclamations déposées par les salariés régis par la convention.

29.05 Ristournes:

Toutes ristournes qui pourraient être payées par la compagnie d'assurance sur les primes exigées en vertu de l'assurance collective doivent être partagées à parts égales entre les parties.

29.06 Adhésion au régime:

a) Tous les salariés qui ont obtenu leur droit d'ancienneté et qui sont visés par la convention à la date de la signature doivent maintenir leur adhésion au régime d'assurance collective;

b) Tout salarié embauché après la signature de la convention doit adhérer au régime d'assurance collective dans les cinq (5) premiers jours du mois suivant l'obtention de son droit d'ancienneté. L'Employeur convient de faire compléter les formules nécessaires à leur adhésion.

29.07 L'employeur doit maintenir sa participation actuelle et future au bon fonctionnement de l'administration du plan d'assurances. De plus, chaque salarié mis à pied a le privilège, s'il en manifeste le désir à l'employeur, de conserver tous les bénéfiques

inclus dans la police d'assurances, moins ceux de l'assurance-salaire, et ce, pour la durée et la manière prévues dans le plan d'assurances. Dans ce cas, si le salarié accepte, les primes sont payées entièrement par l'employeur et à son retour au travail, elles sont remboursées sur la paye régulière du salarié concerné.

Advenant un départ du salarié, l'employeur se rembourse sur la paye de vacances du salarié et s'il manque de l'argent, l'employeur a droit d'être remboursé par le salarié.

ARTICLE 30 - DURÉE DE LA CONVENTION -

30.01 ¹⁹⁸⁴ La présente convention ^{DF R.B. prend effet le 29 octobre} ~~entre en vigueur~~ à compter de sa signature et elle se termine le 4 mai 1987.

30.02 Les dispositions de la présente convention demeurent en vigueur jusqu'à la signature de la nouvelle convention ou jusqu'à l'exercice du droit de grève ou de lock-out.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec, ce 3e jour de décembre 1984.

FONDERIES BIBBY
STE-CROIX INC,

Renée Biron

SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE
FONDERIES BIBBY STE-CROIX
(C.S.D.),

Denis Lemay

Denis Lemay Michel Boudreau
Martine Leman André Bernier

ANNEXE "A" - ACCREDITATION

BUREAU DU
COMMISSAIRE GENERAL
DU TRAVAIL

DOSSIERS: 0-23351-02
(0-6671-01)
AFFAIRE: QD-024-01-84

QUEBEC, le 26 mars 1984.

PRESIDENT:

LE COMMISSAIRE GENERAL ADJOINT

SERGE LALANDE

SYNDICAT DES EMPLOYES DE FONDE-
RIES BIBBY STE-CROIX (CSD)
801, 4i^{ème} Rue
QUEBEC, QUE
G1J 2T7

(Nouvelle désignation)

ASSOCIATION ACCRÉDITEE

ET

FONDERIES BIBBY STE-CROIX INC.
C.P. 280
SAINTE-CROIX
LOTBINIERE, QUE
G0S 2H0

(Nouvelle désignaton)

EMPLOYEUR

D E C I S I O N

Selon l'accréditation qui lui a été
donnée le 11 janvier 1960 et qui a été modifiée le 19
novembre 1982, le syndicat des employés de Fonderie
Ste-Croix (CSD), groupe:

*"Tous les employés à l'exception
des contremaîtres, des employés
de bureau, des vendeurs et des
personnes automatiquement exclues*

par l'article 2, paragraphe a,
sous-paragraphes 1, 2 et 3 de la Loi."

DE: Fonderie Ste-Croix Ltée
C.P. 280
Ste-Croix
Lotbinière, Qué
G0S 2H0

VU la requête conjointe en changement
de désignation des parties à l'accréditation.

CONSIDERANT que la requête est conjointe,
le commissaire soussigné,

MODIFIE l'accréditation de la façon suivante:

1o en y changeant la désignation de
l'association accréditée en celle de:

"SYNDICAT DES EMPLOYES DE FONDERIES
BIBBY STE-CROIX (CSD)
801, 4ième Rue
QUEBEC, QUE
G1J 2T7"

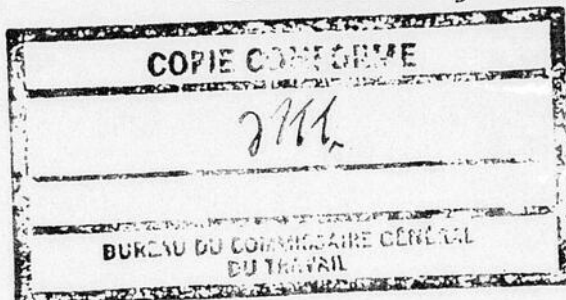
2o en y changeant la désignation de
l'employeur en celle de:

"FONDERIES BIBBY STE-CROIX INC.
C.P. 280
Sainte-Croix
LOTBINIERE, QUE
G0S 2H0".

Serge Lalonde

SERGE LALONDE
Commissaire général adjoint.

RK/jg



ANNEXE "B" - OCCUPATIONS ET TAUX DE SALAIRE

	Au 05/05/1983	Au 29/10/1984	Au 05/05/1985	Au 05/05/1986
<u>ELECTRONICIEN</u>	\$ 9,52	\$ 10,09	\$ 10,59	\$ 11,23
<u>MECANICIEN</u>				
Classe "A"	9,30	9,86	10,35	10,97
Classe "B"	8,85	9,38	9,85	10,44
Classe "C"	8,40	8,90	9,35	9,91
Classe "D"	8,19	8,68	9,11	9,66
<u>MACHINISTE</u>				
Classe "A"	9,30	9,86	10,35	10,97
Classe "B"	8,85	9,38	9,85	10,44
Classe "C"	8,40	8,90	9,35	9,91
<u>ELECTRICIEN</u>				
Classe "A"	9,30	9,86	10,35	10,97
Classe "B"	8,85	9,38	9,85	10,44
Classe "C"	8,40	8,90	9,35	9,91
<u>MENUISIER</u>				
Classe "A"	9,30	9,86	10,35	10,97
Classe "B"	8,85	9,38	9,85	10,44
Classe "C"	8,40	8,90	9,35	9,91
<u>MODELEUR</u>				
Classe "A"	9,30	9,86	10,35	10,97
Classe "B"	8,85	9,38	9,85	10,44
Classe "C"	8,40	8,90	9,35	9,91
Classe "D"	8,19	8,68	9,11	9,66
<u>SOUDEUR</u>				
Classe "A"	8,85	9,38	9,85	10,44
Classe "B"	8,40	8,90	9,35	9,91
Classe "C"	8,19	8,68	9,11	9,66
<u>MOULAGE AUTOMATIQUE</u>				
Classe "A"	8,85	9,38	9,85	10,44
Classe "B"	8,40	8,90	9,35	9,91
<u>MOULEUR</u>	8,85	9,38	9,85	10,44

ANNEXE "B" - (suite)

	Au <u>05/05/1983</u>	Au <u>29/10/1984</u>	Au <u>05/05/1985</u>	Au <u>05/05/1986</u>
<u>GRAISSEUR - BRIQUETEUR</u>	\$ 8,85	\$ 9,38	\$ 9,85	\$ 10,44
<u>FUSION TECHNICIEN OPERATEUR (W.C.):</u>				
Classe "A"	\$ 8,85	\$ 9,38	\$ 9,85	\$ 10,44
Classe "B"	8,40	8,90	9,35	9,91
<u>PEINTRE</u>				
Classe "B"	8,85	9,38	9,85	10,44
Classe "C"	8,40	8,90	9,35	9,91
<u>OPERATEUR CENTRIFUGE (Double Spinner):</u>	8,56	9,07	9,52	10,09
<u>OPERATEUR COULEUR CENTRIFUGE (Double Spinner)</u>	8,56	9,07	9,52	10,09
<u>PREPOSE A L'AJUSTEMENT DES BOITES A NOYAUX "Shell Core":</u>	8,40	8,90	9,35	9,91
<u>COULEUR</u>	8,40	8,90	9,35	9,91
<u>LIFT (Responsable Entrepôt):</u>	8,40	8,90	9,35	9,91
<u>OPERATEUR CENTRIFUGE:</u>	8,40	8,90	9,35	9,91
<u>OPERATEUR COULEUR CENTRIFUGE:</u>	8,40	8,90	9,35	9,91
<u>CAMIONNEUR:</u>	8,40	8,90	9,35	9,91
<u>MAGASINIER:</u>	8,40	8,90	9,35	9,91
<u>OPERATEUR MALAXEUR SABLE VERT:</u>	8,40	8,90	9,35	9,91
<u>GRAISSEUR:</u>	8,19	8,68	9,11	9,66
<u>OPERATEUR CASSE MOTEUR:</u>	8,19	8,68	9,11	9,66

ANNEXE "B" - (suite)

	Au 05/05/1983	Au 29/10/1984	Au 05/05/1985	Au 05/05/1986
<u>OPERATEUR GRUE:</u>	\$ 8,19	\$ 8,68	\$ 9,11	\$ 9,66
<u>LIFT (Intérieur usine):</u>	8,19	8,68	9,11	9,66
<u>OPERATEUR FINITION NET-TOYAGE:</u>	8,19	8,68	9,11	9,66
<u>FINITION MACHINAGE:</u>	8,19	8,68	9,11	9,66
<u>FINITION INSPECTION:</u>	8,19	8,68	9,11	9,66
<u>FUSION (Chargement):</u>	8,19	8,68	9,11	9,66
<u>FUSION (Distribution):</u>	8,19	8,68	9,11	9,66
<u>OPERATEUR SHELL CORE:</u>	8,19	8,68	9,11	9,66
<u>INSPECTEUR QUALITE:</u>	8,19	8,68	9,11	9,66
<u>TECHNICIEN FUSION:</u>				
Classe "C"	8,19	8,68	9,11	9,66
Apprenti	7,89	8,52	8,95	9,49
		<i>8,36</i>	<i>9,31</i>	<i>9,31</i>
		<i>R.B.</i>	<i>R.B.</i>	<i>R.B.</i>
<u>FINITION FILETAGE (Tap & chasers):</u>	8,19	8,68	9,11	9,66
<u>PREPOSE A L'AJUSTEMENT, DES PERCEUSES ET DES GABARITS:</u>	8,19	8,68	9,11	9,66
<u>ASSISTANT-MOULAGE AUTOMATIQUE:</u>	8,19	8,68	9,11	9,66
<u>LIFT (Extérieur):</u>	8,01	8,49	8,91	9,44
<u>FINITION MEULAGE:</u>	8,01	8,49	8,91	9,44
<u>FINITION BUNDLE:</u>	8,01	8,49	8,91	9,44

ANNEXE "B" - (suite)

	<u>Au</u> <u>05/05/1983</u>	<u>Au</u> <u>29/10/1984</u>	<u>Au</u> <u>05/05/1985</u>	<u>Au</u> <u>05/05/1985</u>
<u>FINITION FILETAGE:</u>	\$ 8,01	\$ 8,49	\$ 8,91	\$ 9,44
<u>AIDE-MECANICIEN:</u>	7,89	8,36	8,78	9,31
<u>AIDE-CHARGEMENT</u> <u>(Expédition):</u>	7,89	8,36	8,78	9,31
<u>AIDE-PRODUCTION:</u>	7,89	8,36	8,78	9,31
<u>DEMOULAGE:</u>	7,89	8,36	8,78	9,31
<u>PREPOSE NOYAUX:</u>	7,89	8,36	8,78	9,31
<u>GLAISEUR DE POUCHES:</u>	7,89	8,36	8,78	9,31
<u>FINITION PEINTURE:</u>	7,89	8,36	8,78	9,31
<u>FINITION MONTAGE ET</u> <u>PERCEUSE:</u>	7,89	8,36	8,78	9,31
<u>FINITION TUYAUX</u> <u>(Test):</u>	7,89	8,36	8,78	9,31
<u>PREPOSE AU MENAGE:</u>	7,89	8,36	8,78	9,31
<u>JOURNALIER:</u>	7,89	8,36	8,78	9,31

RETROACTIVITE:

Les salariés à l'emploi de l'employeur à la date de la signature de la présente convention ont droit à un montant rétroactif selon les augmentations horaires prévues à l'échelle salariale du 29 octobre 1984, et ce, pour chaque heure travaillée pour la période s'étendant du 5 mai 1984 au 29 octobre 1984.

ANNEXE "B" - (suite)

Sous réserve du paragraphe précédent, chaque salarié a droit aux augmentations horaires prévues à l'échelle salariale négociée, et ce, sur le salaire qui lui était versé le 4 mai 1984, et par la suite, le 4 mai de chaque année.

De plus, le montant de cette rétroactivité sera payé dans les quinze (15) jours suivant la signature de la présente convention.

ENTENTE DE RETOUR AU TRAVAIL

ENTRE: FONDERIES BIBBY STE-CROIX INC.
ci-après appelé: "L'EMPLOYEUR"

ET: SYNDICAT DES EMPLOYES DE FONDERIES BIBBY STE-CROIX (C.S.D.)
ci-après appelé: "LE SYNDICAT"

L'Employeur et le Syndicat conviennent de ce qui suit:

- 1- *Tous les salariés qui étaient à l'emploi de l'employeur le 23 août 1984 sont rappelés au travail dès la reprise des opérations selon les termes de la convention à la tâche qu'ils remplissaient le 23 août 1984. La reprise du travail pour plus de quatre-vingt-cinq pour cent (85%) des salariés doit se faire au plus tard le 5 novembre 1984.*
- 2- *Les salariés reprendront leur travail à compter du 29 octobre 1984, sauf s'ils en sont incapables à cause de maladie, accident ou absence dans le cas de salariés éloignés de la région.*

Les salariés malades ou accidentés reprendront le travail dès que leur condition le permettra et dans le cas des salariés éloignés de la région, ils reprennent le travail au plus tard dans un délai de cinq (5) jours de leur rappel.

- 3- *Tous les salariés reprendront le travail, et ce, avec tous leurs droits au sens de la convention collective de travail, comme s'il n'y avait pas eu cessation du travail.*

Les dispositions de la nouvelle convention collective de travail intervenue le 25 octobre 1984 s'appliquent à compter de la date de retour au travail pour tous les salariés couverts par le certificat d'accréditation.

- 4- *Il n'y aura aucune discrimination, menace, intimidation ou mesure disciplinaire quelconque exercée contre aucune person-*

...!

ne reliée directement ou indirectement à l'arrêt de travail et aux événements qui l'ont précédé ou suivi, soit à cause de sa participation et en général au rôle qu'elle y a joué, de ses actes ou omissions et d'aucune manière que ce soit dans le cas de mise à pied, de rappel, de suspension, de congédiement, de la conduite ou de la répartition du travail, de la mesure d'avancement.

- 5- L'Employeur et le Syndicat, leurs membres, leurs représentants ou mandataires, entre eux et l'un envers l'autre, renoncent à réclamer tout dommage, se donnent quittance complète et finale de tout dommage et s'engagent à se désister en faisant toutes les démarches utiles à cette fin, immédiatement et sans délai, de toute procédure qu'ils auraient pu entreprendre contre toute personne ou organisme relié-e directement ou indirectement à l'arrêt de travail soit à cause de sa participation, de ses actes, de ses omissions ou en général du rôle qu'elle y a joué quant aux faits et événements qui sont survenus avant comme pendant l'arrêt de travail.
- 6- L'Employeur s'engage à ne prendre aucune procédure ou action quelconque devant toute Cour ou Tribunal du Travail contre le Syndicat ou contre toute personne ou organisme relié-e directement ou indirectement à l'arrêt de travail soit à cause de sa participation, de ses actes, de ses omissions ou en général du rôle qu'il/qu'elle y a joué quant aux événements et aux faits qui y sont survenus avant comme pendant l'arrêt de travail.
- 7- Le Syndicat s'engage à ne prendre aucune procédure contre l'Employeur, ses membres ou ses représentants, pour tout incident qui aurait pu survenir avant comme pendant l'arrêt de travail.
- 8- Le Syndicat s'engage à présenter à ses membres la recommandation du conciliateur et la présente entente de retour au travail.
- 9-a) Toute partie à la présente entente peut soumettre à l'autre partie tout grief qui naît de l'application des dispositions

de la présente entente, au moyen d'un avis écrit qu'elle lui fait parvenir dans les vingt (20) jours ouvrables de la naissance ou de la connaissance des événements qui en donnent lieu.

- b) Les dispositions relatives à l'arbitrage stipulées à la convention collective de travail convenues au cours des présentes négociations s'appliquent.
- 10- La présente entente fait partie intégrante de la convention collective de travail convenue entre l'Employeur et le Syndicat.

EN FOI DE QUOI, les susdits représentants de l'Employeur et du Syndicat ont signé à Ste Croix ce 25^e jour d'octobre 1984.

FONDERIES BIBBY STE-CROIX
INC.

Denis Lemas

Denis Lemas

SYNDICAT DES EMPLOYES DE
FONDERIES BIBBY STE-CROIX
(C.S.D.)

Michel Boudreau

Michel Boudreau

Anton Hamel

DÉPÔT

3327-4

2

Dépôt N°: 8 5 0 5 1 4 9

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

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 23351-02
Date	Signature: 85-04-03	Reception: 85-05-07	Durée: Du _____ Au _____
			Membre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE FONDERIES BIBBY STE CROIX (CSD)	<input type="checkbox"/> Déposant FONDERIES BIBBY STE CROIX INC. C.P. 280 Sainte-Croix Lotbinière, Qué. G0S 2R0
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties FEDERATION DEMOCRATIQUE DE LA METALLURGIE DES MINES ET DES PRODUITS CHIMIQUES (CSD) 801, 41 ^{ème} Rue Québec G1J 2T7 Att.: M. Richard Beaulieu	Région: <u>03-03</u> Activité: <u>2940-05</u> Affiliation: <u>05 CSD</u>

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné

Voir au verso pour les codes

Remarques

OBJET: Projet de réalisation de la récupération de la chaleur et ventilation intérieure du 27 mai 1985 au 24 janvier 1986.

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Thérèse Demers</i>	85-05-15

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

RECHERCHE

2.

LETTRE D'ENTENTE concernant le projet de réalisation de la
récupération de la chaleur et ventilation intérieure

Entre: FONDERIES BIBBY STE-CROIX INC.
ci-après appelées: "L'EMPLOYEUR"

Et: SYNDICAT DES EMPLOYES DE FONDE-
RIES BIBBY STE-CROIX (C.S.D.)
ci-après appelé: "LE SYNDICAT"

L'Employeur et le Syndicat conviennent de ce qui suit concernant
le projet mentionné ci-haut:

- 1.- Dans le but de réaliser ce projet, l'Employeur embauchera quatre (4) nouveaux salariés dans le cadre du programme Canada au Travail du Gouvernement fédéral; de ces quatre (4) nouveaux salariés embauchés, trois (3) seront des soudeurs, et l'autre salarié sera un journalier.
- 2.- Ce projet a pour but d'améliorer les conditions de travail et de vie des travailleurs, et par conséquent, ces quatre (4) nouveaux salariés doivent être assignés exclusivement à ce projet et pour aucune considération, ils exécuteront tout autre travail régi par l'accréditation syndicale.
- 3.- Les dispositions de la convention s'appliquent à ces salariés, exceptées les modifications suivantes:
 - a) L'article 16 de la convention ne s'applique pas pour ces quatre (4) salariés, ainsi ils ne pourront acquérir d'ancienneté.
 - b) Le paragraphe 19.01 de la convention traitant de la semaine régulière de travail est modifié de la façon suivante: Pour ces quatre (4) nouveaux salariés seulement, ils seront soumis à des heures et équipes de travail flexibles, c'est-à-dire que de façon générale, ils suivront les équipes et heures régulières de travail, mais occasionnellement, ils pourront être assignés à des heures, équipes et jours différents. Ces salariés auront une semaine régulière de travail de quarante et une (41) heures pouvant être réparties du lundi au dimanche inclusivement et une jour-

B.C.O.T.
QUÉBEC

CM

'85 MAI -7 16:40

née régulière de travail pouvant aller jusqu'à neuf (9) heures. La durée d'interruption pour le temps du repas lorsqu'ils ne suivront pas les équipes et heures régulières de travail prévues à la convention sera d'une demi-heure ($\frac{1}{2}$) ou d'une (1) heure, et sera décidée après entente avec les salariés impliqués.

- c) L'article 20 de la convention, Travail en temps supplémentaire, est remplacé par l'article suivant:

20.01 - Définition

Tout travail exécuté par un salarié un jour férié chômé payé, en plus du nombre d'heures quotidiennes ou hebdomadaires fixées au sous-paragraphe b) de cette entente est considéré comme du travail en temps supplémentaire.

20.02 - Rémunération

Tout salarié qui exécute du travail en temps supplémentaire est rémunéré de la façon suivante:

1o. Le travail exécuté en plus des heures régulières de travail prévues au sous-paragraphe b) de cette entente est rémunéré au taux de salaire effectif majoré de cinquante pour cent (50%).

2o. Tout travail effectué les jours fériés chômés payés doit être rémunéré au taux de salaire effectif majoré de cinquante pour cent (50%), en plus du paiement du jour férié.

- d) L'article 23 subit les modifications suivantes:

1o. Le paragraphe 23.01 est modifié en changeant la première phrase seulement par ce qui suit:

- Il n'y aura aucun travail régulier les jours de fêtes chômés et payés suivants:

2o. Le paragraphe 23.03 est modifié comme suit:

23.03 - Tout travail exécuté l'un de ces jours sera rémunéré au taux de salaire effectif majoré de cinquante pour cent (50%), en plus du paiement du jour férié.

e) Les articles 12, 28 et 29 de la convention sont biffés.

f) Ces quatre (4) salariés sont régis par les dispositions de la convention et des modifications à cette entente, mais ne peuvent formuler de grief dans le cas de congédiement ou de suspension.

- 4.- Les paragraphes 1, 2 et 3 de cette entente s'appliquent seulement au quatre (4) nouveaux salariés embauchés pour la réalisation de la récupération de la chaleur et ventilation intérieure.
- 5.- L'Employeur s'engage à ce que tous les salariés mécaniciens et soudeurs figurant sur la liste d'ancienneté soit au travail durant la période du projet, mais qu'advenant qu'il doit effectuer une ou des mise-s à pied concernant ces deux occupations seulement, il doit alors, assigner les salariés sujet à une mise à pied sur le projet de réalisation de la récupération de la chaleur et ventilation intérieure ou suspendre le projet. Il est entendu que pour ces salariés assignés au projet, c'est la convention qui doit s'appliquer.
- 6.- De plus, advenant que l'Employeur effectue des mises à pied autre que sur les occupations de soudeurs et de mécaniciens, et ce, durant le projet ici haut mentionné, celui-ci s'engage à garder un (1) salarié en surplus qui est sujet à être mis à pied en vertu des dispositions de la convention collective. Le salarié ainsi sujet à une mise à pied occupera la fonction de journalier assigné au projet, mais sera soumis aux dispositions de la convention collective dans ce cas.
- 7.- Durée de l'entente

La présente lettre d'entente fait partie intégrante de la convention et entre en vigueur le 27 mai 1985 pour se terminer le 24 janvier 1986 inclusivement.

EN FOI DE QUOI, les susdits représentants de l'Employeur
et du Syndicat ont signé à Ste-Croix, ce 3 ème jour du mois
de Avril 1985.

FONDERIES BIBBY STE-CROIX /
INC.

SYNDICAT DES EMPLOYES DE
FONDERIES BIBBY (C.S.D.)

PAR:

Gene Bibby

Paul Harant

Denis Lemay

PAR:

Armand

André Hamel

Ronald Sauter