

Q-6671-01

PAR MESSAGE² OCT -4 10 06

'82 OCT -4

GENTRE PRÉ-ARCHIVAGE
1983 0111
M.T.M.S.R.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL INTERVENUE

ENTRE:

FONDERIE STE-CROIX LTÉE,
ci-après appelée,

L'EMPLOYEUR,

-ET-

SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE FON-
DERIE 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:

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 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.

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, classier, 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 tra-

vail, 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:

Dans les trente (30) jours suivant la signature de la présente convention, les parties s'engagent à former 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 RÉGLEMENT 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 mutatis mutandis.

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'arbitra-

ge, 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, de la Main-d'Oeuvre et de la Sécurité du Revenu, 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 Témoign - 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 dix-huit (18) 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 dix-huit (18) 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 cinq (5) 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 cinq (5) jours ouvrables consécutifs (équipe de travail):

Nonobstant le paragraphe susmentionné, au cas où il devient nécessaire de réduire le nombre de salariés sur une occupation dans l'usine pour plus de cinq (5) 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. Toutefois, pour les camionneurs, la durée de douze (12) mois ne s'applique pas et elle est sans limite de temps.

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 aura(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-deux (42) heures.

Première (lère) 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 est de six (6) heures, réparties entre 07h00 et 13h00. Cependant, le vendredi, les salariés n'ont pas droit à leurs deux (2) pauses-café prévues à la convention, mais ils auront droit à une période de repos d'une demi-heure (1/2) continue payée pour prendre une collation, et ce, entre 10h00 et 10h30;

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 et demie (8 1/2), réparties selon l'horaire suivant:

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

2.- La journée régulière de travail du vendredi est de cinq heures et demie (5 1/2), réparties entre 13h00 et 18h30. Cependant, le vendredi, les salariés n'ont pas droit à leurs deux (2) pauses-café prévues à la convention, mais ils auront droit à une période de repos d'une demi-heure (1/2) continue payée pour prendre une collation, et ce, entre 15h30 et 16h00.

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 est de six (6) heures, réparties entre 14h00 et 20h00. Cependant, le vendredi, les salariés n'ont pas droit à leurs deux (2) pauses-café prévues à la convention, mais ils auront droit à une période de repos d'une demi-heure (1/2) continue payée pour prendre une collation, et ce, entre 16h30 et 17h00.

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 en-

tre 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 (lère) 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 cents (0,30\$) l'heure.

b) Les salariés affectés entièrement à la troisième équipe bénéficient d'une prime de trente-cinq cents (0,35\$) 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 sa-

larié 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 équivalente 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 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.

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 ou d'une soeur, d'un beau-père ou d'une belle-mère, 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 beau-frère, d'une belle-soeur ou 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.

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.

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 70,00\$) 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 cinquante dollars (50,00\$), 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 cinquante dollars (50,00\$), 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 - CONGÉS-MALADIE -

28.01 Tout salarié ayant complété sa période

de probation a droit à trois (3) jours de congés-maladie payés par année.

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

Pour l'année 1982, trois (3) jours de congés-maladie sont payés le 15 décembre 1982, moins les jours ou parties de jours payés au cours de l'année 1982.

Au 1er juillet de chaque année, un salarié peut réclamer le paiement de cinquante pour cent (50%) des jours de congés-maladie s'ils n'ont pas été utilisés.

La partie, ou le cas échéant, la totalité des jours de congés-maladie non utilisés ou non payés 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 collective et il s'engage à lui fournir, sur demande, tous les renseignements pertinents sur les bénéficiaires 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'assurance. De plus, il doit offrir à chaque salarié mis à pied, le privilège de conserver tous les bénéfices inclus dans la police d'assurance, moins ceux de l'assurance-salaire, et ce, pour la durée et la manière prévues dans le plan d'assurance. 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 paie régulière du salarié concerné.

Advenant un départ du salarié, l'Em-

ployeur se rembourse sur la paie de vacances du salarié et s'il manque de l'argent, l'Employeur a droit d'être remboursé par le salarié.

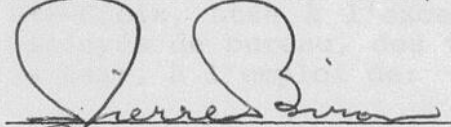
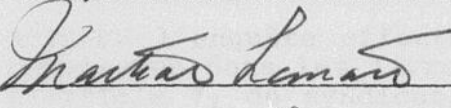
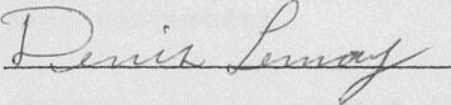
ARTICLE 30 - DURÉE DE LA CONVENTION -

30.01 La présente convention entre en vigueur à compter de sa signature et elle se termine le 4 mai 1984.

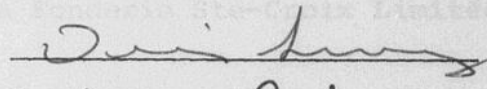
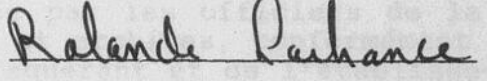
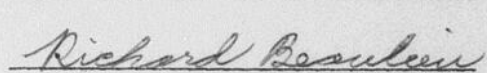
30.02 Les dispositions de la présente convention demeurent en vigueur jusqu'à la signature de la nouvelle convention ou jusqu'à l'exercice du droit de grève ou de lock-out.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec, ce 1er jour d'octobre 1982.

FONDERIE STE-CROIX LTÉE,

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

- ANNEXE «A» -

- ACCRÉDITATION -

(Reproduction intégrale du certificat d'accréditation émis par la Commission de Relations Ouvrières de la Province de Québec).

Syndicat Catholique des Employés
de Fonderie de Ste-Croix,
Ste-Croix,
Cté Lotbinière, P. Q.

Requérant:

La Fonderie Ste-Croix Limitée,
Ste-Croix,
Cté Lotbinière, P. Q.

Mise-en-cause:

D E C I S I O N

ATTENDU la requête en reconnaissance syndicale en date du 14 décembre 1959 et reçue à nos bureaux le même jour, soumise par le requérant en vue d'être certifié agent négociateur de: «tous les employés de la Fonderie de Ste-Croix, Ltée à l'exception des contremaîtres, des employés de bureau, des vendeurs et de ceux exclus par la Loi», à l'emploi de: La Fonderie Ste-Croix Limitée;

ATTENDU l'enquête effectuée par les officiers de la Commission dans les livres et archives, conformément à l'article 7, du syndicat requérant et de l'établissement concernés;

ATTENDU que le rapport de l'enquête effectuée à ce sujet démontre que le syndicat requérant détient la majorité requise par la Loi;

ATTENDU les prescriptions de l'article 3, paragraphe g du règlement numéro I;

ATTENDU la résolution signée par tous les membres de la Commission en date du 31 décembre 1959;

- ANNEXE «A» (suite) -

- ACCRÉDITATION -

CONSIDERANT les dispositions de la Loi des Relations Ouvrières et celles du règlement numéro I;

POUR CES MOTIFS, la Commission DECIDE:

D'EMETTRE un certificat de reconnaissance syndicale en faveur de: SYNDICAT CATHOLIQUE DES EMPLOYES DE FONDERIE DE STE-CROIX, pour représenter: «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», à l'emploi de:

LA FONDERIE STE-CROIX LIMITEE,
Ste-Croix,
Cté Lotbinière, P. Q.

aux fins de négocier une convention collective de travail, le tout conformément aux dispositions de la Loi des Relations Ouvrières de la Province de Québec.

COMMISSION DE RELATIONS OUVRIERES DE LA PROVINCE DE QUEBEC

QUEBEC, le 11 janvier 1960.

Alfred Bussière, LL,L
/lg

- ANNEXE «B» -

- OCCUPATIONS ET TAUX DE SALAIRE -

	<u>Signature 1982</u>	<u>05/05/83</u>
<u>ÉLECTRONICIEN</u>	9,07\$	9,52\$
<u>MÉCANICIEN:</u>		
Classe «A»	8,86	9,30
Classe «B»	8,43	8,85
Classe «C»	8,00	8,40
Classe «D»	7,80	8,19
<u>MACHINISTE:</u>		
Classe «A»	8,86	9,30
Classe «B»	8,43	8,85
Classe «C»	8,00	8,40
<u>ÉLECTRICIEN:</u>		
Classe «A»	8,86	9,30
Classe «B»	8,43	8,85
Classe «C»	8,00	8,40
<u>MENUISIER:</u>		
Classe «A»	8,86	9,30
Classe «B»	8,43	8,85
Classe «C»	8,00	8,40
<u>MODELEUR:</u>		
Classe «A»	8,86	9,30
Classe «B»	8,43	8,85
Classe «C»	8,00	8,40
Classe «D»	7,80	8,19
<u>SOUDEUR:</u>		
Classe «A»	8,43	8,85
Classe «B»	8,00	8,40
Classe «C»	7,80	8,19
<u>MOULAGE AUTOMATIQUE:</u>		
Classe «A»	8,43	8,85
Classe «B»	8,00	8,40

- ANNEXE «B» (suite) -

- OCCUPATIONS ET TAUX DE SALAIRE -

	<u>Signature 1982</u>	<u>05/05/83</u>
<u>MOULEUR:</u>	8,43\$	8,85\$
<u>GRAISSEUR - BRIQUETEUR:</u>	8,43	8,85
<u>FUSION TECHNICIEN OPÉ- RATEUR (W.C.):</u>		
Classe «A»	8,43	8,85
Classe «B»	8,00	8,40
<u>PEINTRE:</u>		
Classe «B»	8,43	8,85
Classe «C»	8,00	8,40
<u>OPÉRATEUR CENTRIFUGE (Double Spinner):</u>	8,15	8,56
<u>OPÉRATEUR COULEUR CEN- TRIFUGE (Double Spinner):</u>	8,15	8,56
<u>COULEUR:</u>	8,00	8,40
<u>LIFT (Responsable En- trepôt):</u>	8,00	8,40
<u>OPÉRATEUR CENTRIFUGE:</u>	8,00	8,40
<u>OPÉRATEUR COULEUR CEN- TRIFUGE:</u>	8,00	8,40
<u>CAMIONNEUR:</u>	8,00	8,40
<u>MAGASINIER:</u>	8,00	8,40
<u>OPÉRATEUR MALAXEUR SA- BLE VERT:</u>	8,00	8,40

- ANNEXE «B» (suite) -

- OCCUPATIONS ET TAUX DE SALAIRE -

	<u>Signature 1982</u>	<u>05/05/83</u>
<u>GRAISSEUR:</u>	7,80\$	8,19\$
<u>OPÉRATEUR CASSE MOTEUR:</u>	7,80	8,19
<u>OPÉRATEUR GRUE:</u>	7,80	8,19
<u>LIFT (Intérieur usine):</u>	7,80	8,19
<u>OPÉRATEUR FINITION NET- TOYAGE:</u>	7,80	8,19
<u>FINITION MACHINAGE:</u>	7,80	8,19
<u>FINITION INSPECTION:</u>	7,80	8,19
<u>FUSION (Chargement):</u>	7,80	8,19
<u>FUSION (Distribution):</u>	7,80	8,19
<u>OPÉRATEUR SHELL CORE:</u>	7,80	8,19
<u>INSPECTEUR QUALITÉ:</u>	7,80	8,19
<u>TECHNICIEN FUSION:</u>		
Classe «C»	7,80	8,19
Apprenti	7,51	7,89
<u>FINITION FILETAGE (tap & chasers):</u>	7,80	8,19
<u>PRÉPOSÉ A L'AJUSTEMENT, DES PERCEUSES ET DES GABARITS:</u>	7,80	8,19
<u>ASSISTANT MOULAGE AUTOMATIQUE:</u>	7,80	8,19

- ANNEXE «B» (suite) -

- OCCUPATIONS ET TAUX DE SALAIRE -

	<u>Signature 1982</u>	<u>05/05/83</u>
<u>LIFT (Extérieur):</u>	7,63\$	8,01\$
<u>FINITION MEULAGE:</u>	7,63	8,01
<u>FINITION BUNDLE:</u>	7,63	8,01
<u>FINITION FILETAGE:</u>	7,63	8,01
<u>AIDE MÉCANICIEN:</u>	7,51	7,89
<u>AIDE CHARGEMENT (Expédition):</u>	7,51	7,89
<u>AIDE PRODUCTION:</u>	7,51	7,89
<u>DÉMOULAGE:</u>	7,51	7,89
<u>PRÉPOSÉ NOYAUX:</u>	7,51	7,89
<u>GLAISEUR DE POCHE:</u>	7,51	7,89
<u>FINITION PEINTURE:</u>	7,51	7,89
<u>FINITION MONTAGE ET PERCEUSE:</u>	7,51	7,89
<u>FINITION TUYAUX (Test):</u>	7,51	7,89
<u>PRÉPOSÉ AU MÉNAGE:</u>	7,51	7,89
<u>JOURNALIER:</u>	7,51	7,89

- ANNEXE «B» (suite) -

- OCCUPATIONS ET TAUX DE SALAIRE -

Les salariés à l'emploi de l'Employeur à la date de la signature de la présente convention ont droit à un montant rétroactif de quarante cents (0,40\$) par heure travaillée pour la période s'étendant du 5 mai 1982 à la date de la signature.

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 1982.