

NOM

NO

08769-2

C.A.E. 3799 NO.CONV. 87692
AFFIL. 6 NB.EMPL. 23
EMP.CDUV. 0 ET.GEOG. 70180 62
PERS.VIS. 4 NO.ACC. M04945007
DATE ENR.841203

08769-2

MONTREAL, le 5 mars 1986

LE COMMISSAIRE DU TRAVAIL

Robert LEVAC

SYNDICAT DES EMPLOYES DE BUREAU DE
PPG CANADA INC. (CSN)
Usine de Beauharnois
1601, avenue Delorimier
Montréal (Québec)
H2K 4M5

(auparavant: Syndicat des
employés(es) de Bureau de Stanchem
(CSN)

ASSOCIATION ACCREDITEE

- et -

PPG CANADA INC.
Produits Chimiques Industriels
Case postale 2010
Beauharnois (Québec)
J6N 3C3

EMPLOYEUR

D E C I S I O N

VU l'accréditation qui lui a été
accordée le 16 novembre 1983, et modifiée le 19 septembre
1984, l'association accréditée représente:

"Tous les employés de bureau, sala-
riés au sens du Code du travail, in-
cluant le superviseur au trafic et
le magasinier, à l'exclusion des
personnes automatiquement exclues
par le Code du travail, du directeur
de l'usine, du directeur des rela-
tions industrielles, des surinten-
dants, de tous les autres supervi-
seurs, des contremaîtres-généraux,
des contremaîtres, des coordonna-
teurs à la sécurité, au contrôle de
l'environnement et au personnel, des
ingénieurs, du chimiste, des techni-
ciens de laboratoire, du dessina-
teur, du chef-comptable, de l'ana-
lyste des systèmes et de la secré-
taire du directeur de l'usine."

.../2

60: 6-5-9:09
MAR 5 1986

DE: PPG Canada Inc.
Produits Chimiques Industriels

VU la requête en amendement soumise le 4 décembre 1985 par l'association accréditée pour que sa nouvelle désignation apparaisse au certificat d'accréditation;

CONSIDERANT qu'aucune observation n'a été présentée au Commissaire général du travail à l'égard de cette requête suivant le Règlement sur l'exercice du droit d'association;

CONSIDERANT que les changements proposés n'ont pas pour effet d'altérer la nature des relations d'ordre juridique établies entre les parties liées par l'accréditation;

POUR CES MOTIFS, le soussigné modifie l'accréditation en y changeant, partout où elle apparaît, la désignation de l'association accréditée en celle de:

SYNDICAT DES EMPLOYES DE BUREAU DE
PPG CANADA INC. (CSN)
Usine de Beauharnois
1601, avenue Delorimier
Montréal (Québec)
J6N 3C3



Robert Levac
Commissaire du travail

/dg



DÉPÔT

Dépôt N°: 84 10 049

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

08769-2

Objet	<input checked="" type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres				Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-4945-07
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	
	84-09-17	84-09-24		84-08-01	86-07-31	23	

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Syndicat des Employé(e)s de Bureau de PPG Canada Inc (CSN) Usine de Beauharnois 1601 Delorimier Montréal, QC. H2K 4M5	<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> PPG Canada Inc Produits Chimiques Industriels Case postale 2010 Beauharnois, QC. J6N 3C3
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties <input checked="" type="checkbox"/> Ogilvy, Renault Avocats Att: Me Pierre Hébert 1981 ave McGill College Montréal, QC. H3A 3C1	Région: 06-03 Activité: 3799 (5) Affiliation: 1

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

Remarques

- Dans votre dossier au Ministère, le nom de l'association figure comme suit: SYNDICAT DES EMPLOYES(ES) DE BUREAU DE STANCHEM (CSN). Il y aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative. Merci

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Odette McMullen/dg	84-10-09

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

4945-07

84 SEP 24 13 27

CONVENTION COLLECTIVE
DE TRAVAIL

ENTRE:

PPG CANADA INC.
Produits chimiques industriels
Casier postal 2010
Beauharnois, Québec
J6N 3C3

ci-après appelée "l'employeur"

ET

SYNDICAT DES EMPLOYÉ(E)S
DE BUREAU DE PPG CANADA INC. (CSN)
USINE DE BEAUHARNOIS
1 601, avenue de Lorimier
Montréal, Québec
H2K 4M5

ci-après appelé "le syndicat"

PREAMBULE

La présente convention est passée ce 19 septembre 1984 entre Industries PPG Canada, usine de Beauharnois, ci-après appelée "l'employeur", et le Syndicat des employé(e)s de bureau (CSN), Beauharnois, ci-après appelé "le Syndicat".

ARTICLE 1 - JURIDICTION

- 1.01 Conformément au certificat d'accréditation émis par le commissaire du travail, du Ministère du travail, le 16 novembre 1983, la présente convention s'applique à tous les employés de bureau, salariés au sens du Code du Travail, incluant le superviseur du trafic et le magasinier, à l'exclusion des personnes automatiquement exclues par le Code du Travail, du directeur de l'usine, du directeur des relations industrielles, des surintendants, de tous les autres superviseurs, des contremaîtres-généraux, des contremaîtres, des coordonnateurs à la sécurité, au contrôle de l'environnement et au personnel, des ingénieurs, du chimiste, des techniciens de laboratoire, du dessinateur, du chef-comptable, de l'analyste des systèmes et de la secrétaire du directeur de l'usine.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE

- 2.01 L'employeur reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur autorisé à représenter les salariés régis par la présente convention relativement aux salaires et aux conditions de travail qui y sont prévues.
- 2.02 Si une difficulté d'interprétation se présente au sujet du texte de l'accréditation, les dispositions du Code du Travail du Québec s'appliquent.

- 2.03 Advenant qu'une clause de la présente convention soit nulle en regard des lois applicables, seule cette clause sera déclarée invalide et les autres clauses et conditions n'en seront en aucune façon affectées et continueront d'avoir pleine force et effet.
- 2.04 Aucune entente particulière relative à des conditions de travail prévues dans la présente convention collective entre un salarié et la Compagnie n'est valable à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite du Syndicat.

ARTICLE 3 - BUTS DE LA CONVENTION

- 3.01 La présente convention a pour buts de maintenir et de promouvoir des relations harmonieuses entre l'employeur et ses salariés représentés par le Syndicat, de définir les conditions de travail de ses salariés, de faciliter le règlement des problèmes équitablement qui peuvent surgir entre l'employeur et les salariés régis par la présente convention.
- 3.02 L'employeur et le Syndicat conviennent de coopérer pleinement à la réalisation des dits buts.

ARTICLE 4 - REGIME SYNDICAL

- 4.01 Les parties conviennent que, pour la durée de cette convention tous les salariés inclus dans le certificat d'accréditation et membres du Syndicat devront, comme condition d'emploi continu, payer de leur salaire un montant équivalent aux cotisations hebdomadaires régulières tel que déterminé par le Syndicat.
- 4.02 Tous les nouveaux salariés embauchés après la signature de la présente convention, pour remplir les tâches incluses dans le certificat d'accréditation devront comme condition

d'emploi continu, payer de leur salaire un montant équivalent aux cotisations hebdomadaires régulières, tel que déterminé par le Syndicat et ceci immédiatement à la date d'embauchage.

Tous les nouveaux salariés devront, comme condition d'emploi devenir membres du Syndicat immédiatement après la fin de la période de probation. A l'embauche, l'employeur informe le salarié de cette disposition.

- 4.03 Toutefois, l'employeur n'est pas tenu de congédier un salarié parce que le Syndicat l'aurait éliminé de ses cadres. Cependant, ledit salarié reste soumis aux stipulations de l'article 4.
- 4.04 Le Syndicat indemniser la Compagnie contre toute réclamation, demande, action ou autre forme de responsabilité émanant de la retenue des cotisations.
- 4.05 Cette déduction sera faite sur chacune des paies des salariés. L'employeur remettra, dans les dix (10) jours suivant la fin de chaque mois, au trésorier du Syndicat, un chèque représentant le montant total des déductions avec un état indiquant le montant prélevé sur la paie de chaque salarié et le nom de celui-ci. Il remet également la masse salariale en y excluant les primes et le temps supplémentaire.
- 4.06 L'employeur fournit trimestriellement au secrétaire du Syndicat la liste complète des salariés actuels et nouveaux, comprenant leur nom et prénom, leur traitement, la fonction assignée, leur adresse ainsi que leur date d'entrée en service. L'employeur transmet mensuellement les changements d'adresses qui sont portés à sa connaissance.
- 4.07 Le Syndicat avise par écrit l'employeur du montant de la retenue à prélever sur le salaire de chaque salarié couvert par l'accréditation. Si le montant de la retenue doit être modifié, le Syndicat en fait part à l'employeur au moins 30 jours avant l'entrée en vigueur du nouveau taux.

- 4.08 L'employeur s'engage à fournir à chaque salarié, sur les formules T4 et TP4, le relevé cumulé des cotisations syndicales déduites de sa paie pendant l'année.

ARTICLE 5 - OBLIGATIONS MUTUELLES ET PAIX INDUSTRIELLE

- 5.01 Sauf qu'autrement prévu dans cette convention, la gérance de l'usine et la direction des opérations et du personnel demeure une fonction exclusive de gérance. Ce droit de gérance inclut, mais ne limite pas les fonctions telles que: le droit de planifier, organiser, diriger et contrôler les opérations; d'étudier et d'apporter de nouvelles méthodes ou facilités de production ou facilités de production améliorées; de maintenir ou d'établir des règles et règlements nouveaux ou améliorés couvrant les opérations de l'établissement; d'établir les qualifications en relation directe avec l'emploi postulé; d'embaucher, d'assigner et de transférer les salariés; de déterminer le contenu du travail; de faire des mises à pied ou réembaucher ou discipliner les salariés pour juste motif.
- 5.02 Il est entendu que l'exercice de ces droits de gérance ne devrait pas être en violation avec les termes et les conditions de cette convention.
- 5.03 L'employeur et le Syndicat conviennent qu'il n'y aura aucune discrimination à l'égard d'un salarié à cause de sa race, sa couleur, son sexe, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour y pallier, ses croyances religieuses ou politiques, son âge, son origine nationale, ou de son appartenance au Syndicat.
- 5.04 Toute grève, ralentissement d'activités ou lock-out est interdit pendant la durée de la présente convention. Le Syndicat ou toute personne agissant pour le Syndicat n'ordonnera, n'encouragera ou n'appuiera une grève ou un ralentissement d'activités destiné à limiter les opérations.

ARTICLE 6 - AFFAIRES PROFESSIONNELLES ET SYNDICALES

- 6.01 L'employeur convient de rencontrer sur rendez-vous chaque fois que cela est jugé nécessaire par l'une ou l'autre partie, jusqu'à deux membres de l'Exécutif du Syndicat, durant les heures de travail, pour discuter de toute question d'intérêt commun, y incluant les griefs, sans perte de salaire.
- 6.02 L'employeur reconnaît au président du Syndicat, ou lors de son absence à son substitut, le droit de s'occuper des affaires syndicales durant les heures de travail sans perte d'aucun droit quant au salaire, avantages ou privilèges prévus par la présente convention. Le temps consacré à cette activité devra être raisonnable, et autorisé par le superviseur immédiat. Toutefois, cette autorisation ne sera pas refusé sans raison valable.
- 6.03 L'employeur autorisera un seul salarié appelé à remplir les fonctions au sein de la CSN. Le salarié aura droit à un permis d'absence sans solde pour un maximum de neuf (9) mois. Cependant, il devra aviser l'employeur au moins trois (3) semaines à l'avance de la date de son départ ou de son retour au travail et il occupera à son retour son ancien poste, le tout sujet à la convention collective quant aux déplacements qui en résultent. Pendant la durée de son absence, son ancienneté continue de s'accumuler.
- 6.04 L'employeur convient d'accorder un permis d'absence sans solde à pas plus de deux salariés à la fois pour assister à des réunions ou à des congrès syndicaux et ce, sans perte d'ancienneté. Le Syndicat devra aviser l'employeur au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance de telle absence. Ces deux salariés ne devront pas être dans le même département. Cependant, deux salariés du même département pourront s'absenter pourvu que les opérations du département ne soient pas perturbées.

- 6.05 L'employeur affiche les noms des supérieurs de telle sorte que les salariés sachent clairement de qui ils relèvent.

ARTICLE 7 - REPRESENTATION SYNDICALE

- 7.01 L'employeur reconnaît un comité exécutif du Syndicat d'un maximum de cinq (5) membres.
- 7.02 L'employeur reconnaît un comité de négociations composé de deux représentants du Syndicat qui rencontre l'employeur. Celui-ci paiera un maximum de deux cent cinquante (250) heures de travail cédulées au taux de salaire normal pour assister aux séances de négociation directe avec l'employeur pour le renouvellement d'une nouvelle convention collective.
- 7.03 L'employeur reconnaît que le Syndicat pourra avoir recours aux services d'un représentant syndical de l'extérieur, lequel sera reçu dans ses établissements à la demande du Syndicat.

ARTICLE 8 - AFFICHAGES

- 8.01 L'employeur installera dans ses bureaux un tableau réservé à l'usage du Syndicat.
- 8.02 Le Syndicat peut afficher des avis relatifs à ses activités sur ce tableau d'affichage après qu'ils auront été approuvés par écrit par le gérant d'usine ou son représentant.

ARTICLE 9 - PROCEDURE DE GRIEFS

- 9.01 L'employeur et le Syndicat reconnaissent l'importance de régler les griefs promptement et s'engagent à faire diligence dans chaque cas. Tout grief et mésentente seront étudiés et réglés en suivant la procédure prévue au présent article. Tout grief peut être présenté par le Syndicat ou un salarié.

9.02 Première étape

Avant de procéder à l'étape écrite de la procédure de griefs, le salarié devra au préalable en discuter verbalement avec son superviseur immédiat ou, en cas d'absence de celui-ci, son représentant. Si le grief n'est pas réglé, le salarié, accompagné de son délégué peut présenter un grief écrit à son chef de service au plus tard quinze (15) jours ouvrables suivant l'événement ou de la connaissance de l'événement qui donne lieu au grief. L'employeur devra rendre sa décision, par écrit, dans les dix (10) jours ouvrables suivant la soumission du grief.

9.03 Deuxième étape

Si le Syndicat n'est pas satisfait de la réponse du chef de service à la première étape, il pourra demander dans les dix (10) jours ouvrables suivants cette réponse, une rencontre entre le comité de griefs, accompagné du conseiller technique et, s'il y a lieu, le ou les salariés concernés et les représentants de l'employeur dans le but de solutionner le grief. La réunion devra être cédulée dans les dix (10) jours ouvrables suivant la présentation du grief au gérant de l'usine ou son représentant.

9.04 Toute entente relative au règlement d'un grief à l'une ou l'autre des étapes ci-haut mentionnées doit être conclue par écrit et signée par les représentants autorisés des deux parties.

9.05 Les parties, d'un commun accord, peuvent s'éloigner de la procédure de griefs et les délais prévus au présent article peuvent être prolongés, après entente écrite entre les parties.

9.06 Une erreur technique dans la présentation écrite d'un grief n'entraînera pas automatiquement l'annulation du grief.

- 9.07 Si l'employeur ou le Syndicat se croit lésé dans ses droits, il doit, dans les quinze (15) jours ouvrables de l'événement, ou de la connaissance de l'événement qui donne lieu au grief, le soumettre par écrit directement à la deuxième étape.

ARTICLE 10 - ARBITRAGE

- 10.01 L'une ou l'autre des parties à la présente convention peut soumettre à un arbitre les griefs qui peuvent émaner de l'application ou de l'interprétation des conditions énoncées dans cette convention et qui n'auraient pas été réglées par la procédure de règlement des griefs. Un avis d'arbitrage doit être signifié par écrit au plus tard au cours des trente (30) jours ouvrables qui suivent la date de la réponse de l'employeur à la deuxième étape.
- 10.02 L'employeur et le Syndicat devront s'entendre sur le choix d'un arbitre unique dans un délai de vingt (20) jours ouvrables. A défaut d'accord sur le choix d'un arbitre, celui-ci sera nommé selon les dispositions du Code du Travail du Québec.
- 10.03 La décision de l'arbitre sera finale et liera les parties. La décision doit s'appliquer dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la décision.
- 10.04 Tout arbitre nommé en vertu de cet article devra se conformer aux dispositions de cette convention et n'aura pas le droit d'ajouter ni de retrancher, de changer ou de rendre une décision contraire aux dispositions de cette convention et il n'aura pas l'autorité de faire une nouvelle convention.

Cependant, les parties lui reconnaissent l'autorité de modifier les sanctions qui ont trait aux mesures disciplinaires de suspension ou de renvoi, lorsqu'il le juge approprié.

- 10.05 Dans le cas de rencontre avec l'employeur, pour discuter de griefs, tout représentant syndical ne perdra aucune partie de son salaire normal, en raison de telle rencontre.
- 10.06 Les frais et dépenses de l'arbitre doivent être séparés à part égale entre les parties.
- 10.07 Les deux parties conviennent de respecter les délais mentionnés aux articles 9 et 10.

ARTICLE 11 - MESURES DISCIPLINAIRES

- 11.01 Un salarié appelé par l'employeur pour discuter d'avis ou mesure disciplinaire doit être accompagné par son délégué syndical.
- 11.02 Tout salarié qui aura été six (6) mois consécutifs sans recevoir d'avis disciplinaire verra son dossier dégage.
- 11.03 Tout salarié qui aura été dix (10) mois consécutifs sans recevoir d'avis disciplinaire accompagné d'une suspension verra son dossier dégage.
- 11.04 Aucun rapport disciplinaire ne sera inscrit au dossier d'un salarié sans qu'il n'en ait été avisé au préalable par écrit. Le Syndicat devra recevoir une copie de tout avis ou mesure disciplinaire.
- 11.05 Un salarié congédié ou suspendu doit recevoir un avis écrit mentionnant les raisons de son renvoi ou suspension et ce dans les cinq jours qui suivent. Une copie doit être remise au Syndicats dans le même délai.
- 11.06 Dans tous les cas de mesures disciplinaires, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.

ARTICLE 12 - ANCIENNETE

- 12.01 L'ancienneté est définie comme étant la période de temps écoulée depuis la dernière date d'embauchage d'un salarié ou la date de réembauchage d'un salarié ayant perdu ses droits d'ancienneté.
- 12.02 L'ancienneté de tout nouveau salarié sera rétroactive à sa dernière date d'embauchage après qu'il aura complété une période de probation de soixante (60) jours ouvrables.
- Tout nouveau salarié sera assujetti aux dispositions de cette convention, toutefois il ne pourra à l'intérieur de sa période de probation, contester son congédiement par voie de grief, que suite à une décision arbitraire de l'employeur.
- 12.03 Dans les soixante (60) jours de calendriers de la signature de la convention collective, une nouvelle liste d'ancienneté sera affichée. Cette liste sera révisée à tous les six (6) mois. Une copie de cette liste sera remise au Syndicat. Un salarié ou le Syndicat peut avoir recours à la procédure de griefs s'il constate une erreur non-corrigée sur la liste d'ancienneté.
- 12.04 Un salarié perdra ou sera privé de toute ancienneté dans la Compagnie et son emploi sera terminé à la suite de l'une des causes suivantes:
- a) son départ volontaire;
 - b) renvoi ou congédiement pour juste motif;
 - c) le prolongement sans raison valable d'une absence autorisée;
 - d) acceptation d'un emploi avec un autre employeur nuisant à ses heures normales de travail;

e) après licenciement, faute d'accuser réception d'un avis de rappel au travail dans les quarante-huit (48) heures et de se présenter au travail dans les sept (7) jours qui suivent la réception de cet avis lorsque la communication a été envoyée à sa dernière adresse connue de l'employeur;

f) une absence de trois (3) jours consécutifs sans autorisation ou sans avoir informé l'employeur du motif raisonnable de son absence;

g) son absence due à la maladie dont la durée excède la période de son ancienneté au moment de son départ et dans tous les cas qui excèdent une période de trente (30) mois.

Cependant, pour demeurer sur la liste d'ancienneté plus de douze (12) mois après son départ pour cause de maladie, le salarié devra avant l'expiration de cette période donner un avis écrit à l'employeur de son intention de demeurer sur la liste d'ancienneté;

h) sa mise à pied d'une durée plus longue que celle de son ancienneté au moment de son départ et, dans tous les cas, qui dure plus de trente (30) mois; cette disposition s'applique également aux salariés en période de probation. Cependant, pour demeurer sur la liste d'ancienneté plus de douze (12) mois, après sa mise à pied, le salarié devra donner un avis écrit à l'employeur de son intention de demeurer sur la liste d'ancienneté.

12.05

a) Sous réserve des dispositions du paragraphe (b) ci-après, toute demande de congé autorisé pour quelque raison que ce soit sera étudiée et accordée ou refusée selon le bien fondé de chaque cas. Aucun congé autorisé ne sera accordé pour une période de plus de trente (30) jours, quoiqu'une autorisation puisse être prolongée sur demande du salarié, si le cas le justifie. Aucune de ces absences ne constituera une interruption de service au dossier du salarié et ne sera payée.

b) La salariée absente en raison d'un congé de maternité pourra obtenir un congé additionnel sans solde d'une durée maximale de trois (3) mois pour s'occuper de son enfant. Pour obtenir un tel congé, la salariée devra aviser l'employeur par écrit de son intention de se prévaloir de ce congé ainsi que la période durant laquelle elle sera absente: Un tel avis doit être donné au moins quinze (15) jours ouvrables avant la date prévue de son retour au travail. A la fin de cette période maximale de trois (3) mois, la salariée pourra, avec l'accord de l'employeur, obtenir un autre congé sans solde.

12.06 En tout cas d'absence autorisée par l'employeur, le salarié continue à accumuler son ancienneté pendant la durée d'une telle absence, et en aucun cas ne dépassera pas les limites de temps prévus dans cet article. Cependant, lors d'une telle absence, ce salarié cesse d'accumuler son ancienneté au moment où il aurait été normalement mis-à-pied.

12.07 Tout salarié muté, après la signature de la convention collective, hors de l'unité de négociation à un poste non-syndicable au sens du code du travail, aura le privilège, pour une période d'un an, de retourner à son ancien poste, sans perte d'ancienneté. A la fin de cette période, le salarié perd son ancienneté sauf pour fins de bénéfices et de vacances, s'il revient à l'intérieur de l'unité.

Toute personne embauchée directement à une occupation exclue de l'unité de négociation sera considérée comme un nouveau salarié s'il vient à occuper un poste qui relève de l'unité de négociation.

ARTICLE 13 - POSTES VACANTS ET NOUVEAUX

13.01 Dans un délai ne dépassant pas vingt-cinq (25) jours ouvrables de la date où un poste régulier devient vacant ou de la date où un poste régulier est créé, si l'employeur décide de combler le poste, l'employeur s'engage à remplir ce poste vacant en conformité des dispositions de la présente convention et en

riorité à même le personnel régi par les présentes. En cas d'abolition de poste, l'employeur avisera, par écrit, le Syndicat dans les vingt-cinq (25) jours ouvrables suivant une telle décision.

- 13.02 L'employeur doit afficher un avis à cet effet durant trois jours ouvrables sur le tableau d'affichage de l'employeur.
- 13.03 Tout salarié peut à l'occasion de l'affichage de l'avis se porter candidat. L'affichage doit entre autres indiquer le titre, le taux de salaire, les heures de travail, ainsi que les exigences et les critères de base. Copie de chaque demande de poste sera remise au candidat et au Syndicat.
- 13.04 Le nom du candidat choisi sera affiché au tableau d'affichage cinq (5) jours ouvrables après la fermeture des applications, avec copie au salarié et au syndicat.
- 13.05 a) Si l'employeur décide de remplir une ouverture temporaire par un salarié régulier, il demandera les salariés qualifiés par ordre d'ancienneté de remplir ce poste. Si aucun n'accepte, le plus jeune sera requis d'effectuer le travail.
- b) Il est entendu et convenu que l'employeur maintient le droit d'embaucher des personnes sur une base temporaire afin de remplacer des employés absents pour maladie, vacances, congés sans solde, accidents, accidents de travail, congés de maternité, affaires syndicales.
- Ces employés temporaires seront assujettis aux dispositions de cette convention tel qu'énoncé à l'article 12.02.
- 13.06 Dans tous les cas de postes permanents vacants ou nouveaux, que l'employeur décide de combler, le poste est accordé au candidat qui possède le plus d'ancienneté qui rencontre les exigences et critères de base de la fonction tels qu'affichés, et qui peut remplir les exigences normales de la tâche après une période d'entraînement de soixante (60) jours ouvrables en dedans de laquelle ledit salarié peut retourner à son ancien poste à sa demande

ou celle de l'employeur. Pendant cette période d'entraînement, l'employé sera payé à son ancien taux de salaire.

- 13.07 Si un salarié est transféré temporairement à une classification ayant un taux horaire plus élevé que celui auquel il est alors payé, il sera payé au taux le plus élevé applicable pour la journée pendant laquelle il travaille à cette classification.
- 13.08 Lorsqu'un salarié est transféré temporairement à une classification ayant un taux horaire moindre, il continuera de recevoir le taux de sa classification régulière, sauf si un tel transfert est le résultat d'une mise à pied ou à la suite d'une décision du salarié.
- 13.09 a) S'il est nécessaire de réduire le nombre de salariés dans une classification, les salariés de cette classification en période de probation et ceux ayant acquis le moins d'ancienneté d'usine seront mis à pied les premiers.
- b) Les salariés pourront utiliser leurs droits d'ancienneté pour déplacer tout salarié ayant moins d'ancienneté qu'eux à la condition qu'ils puissent remplir les exigences normales du poste, après une période de familiarisation de dix (10) jours ouvrables. Si après cette période de familiarisation l'employeur juge que l'employé n'est pas satisfaisant, le Syndicat pourra exiger une rencontre avec l'employeur s'il juge que la décision fut arbitraire, et celui-ci pourra soumettre un grief.
- 13.10 Les salariés seront rappelés au travail selon l'ordre inverse de leur mise-à-pied lorsque le travail reprendra, en autant qu'ils puissent satisfaire aux exigences normales du poste, après une période de familiarisation de dix (10) jours ouvrables.
- 13.11 Dans le cas de salariés ayant la même date d'embauchage, le salarié le plus âgé sera reconnu comme ayant le plus d'ancienneté.

- 13.12 Le salarié régulier, absent temporairement pour des raisons reconnues par la convention, reprend à son retour son ancien poste; si son ancien poste n'existe plus, il pourra faire valoir ses droits en vertu de l'article 13.09 b).
- 13.13 Le délégué syndical d'un salarié absent pour une période de douze (12) semaines ou moins, peut avec l'autorisation de ce dernier poser sa candidature pour un poste affiché. Le superviseur immédiat devra signer la formule comme témoin de la signature.

ARTICLE 14 - TRAVAIL DES EMPLOYÉS EXCLUS DE L'UNITÉ DE NEGOCIATION

- 14.01 Un employé de la Compagnie, exclu de l'unité de négociation, ne peut exécuter un travail normalement effectué par les salariés faisant partie de l'unité de négociation sauf dans les cas suivants:
- a) dans les cas d'urgence;
 - b) dans le but d'instruire ou d'entraîner des salariés;
 - c) Lorsque les salariés qui exécutent le travail ne sont pas dans l'établissement ou ne sont pas disponible.

ARTICLE 15 SALAIRE ET CLASSIFICATION

- 15.01 La classification des tâches et les salaires correspondants, apparaissant à l'Annexe "A", font partie intégrante de la convention.
- 15.02 Lorsque l'employeur crée une nouvelle classification ou lorsqu'il fait un changement substantiel et permanent à une classification existante, telle que définie à l'Annexe "A" des présentes, il doit aviser le Syndicat de la classification et du taux de salaire de cette nouvelle classification. En cas de mésentente, le Syndicat peut émettre un grief à la deuxième étape,

dans les trente (30) jours suivant cet avis.

- 15.03 La paie est remise à toutes les deux (2) semaines, avec les prélèvements indiqués sur le talon de paie selon la loi.
- 15.04 Toute personne en période de probation sera payée le taux de probation de sa classification tel qu'indiqué à l'Annexe "A".
- 15.05 Les montants rétroactifs seront remis aux salariés tels que stipulés sur la liste établi à cet effet par l'employeur et le syndicat le 19 septembre 1984.

ARTICLE 16 - HEURES DE TRAVAIL

- 16.01 La durée de la semaine régulière de travail est de trente-sept heures et demie (37 1/2) et la durée de la journée régulière de travail est de sept heures et demie (7 1/2), soit du lundi au vendredi inclusivement, de 8h00 à 16h30 avec une heure non-rémunérée pour le dîner, c'est-à-dire de 12h00 à 13h00. Cependant, les heures pour les salariés du magasin ainsi que la secrétaire technique seront de 8h00 à 17h00 avec une heure non-rémunérée pour le dîner, c'est-à-dire de 12h00 à 13h00.
- 16.02 Il y aura deux (2) périodes de repos payées de quinze (15) minutes chacune par jour, la première (1ère) devra être prise vers le milieu de la première (1ère) demi-journée et la deuxième (2e) vers le milieu de la deuxième (2e) demi-journée.

ARTICLE 17 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 17.01 Le travail exécuté en dehors des heures régulières de travail est payé à taux de temps supplémentaire de la façon suivante:
- a) Temps et demi (150%) pour toutes les heures travaillées en dehors des heures régulières de travail.
- b) Temps et demi (150%) le samedi et les jours fériés.

c) Temps double (200%) le dimanche.

Il est entendu qu'il n'y aura pas de cumul de paie d'heures supplémentaires. Si deux (2) ou plus de deux (2) taux de primes s'appliquent seul le taux le plus élevé sera payé.

- 17.02 Un salarié qui effectue plus d'une heure de temps supplémentaire durant une journée normale de travail a droit à une période de repos de trente (30) minutes rémunérée, suivant cette période, et un repas lui sera alloué.
- 17.03 Tout temps supplémentaire doit être autorisé à l'avance par le superviseur immédiat ou son représentant.
- 17.04 Dans la mesure du possible, l'employeur donnera un avis d'au moins une (1) heure lorsqu'il y a du travail supplémentaire à effectuer.
- 17.05 Le temps supplémentaire sera offert aux salariés occupant la fonction où le temps supplémentaire est requis. Si un tel salarié refuse, le temps supplémentaire sera demandé aux salariés qualifiés par ordre d'ancienneté, dans le service concerné. Advenant qu'aucun salarié du service concerné n'accepte, le temps supplémentaire sera demandé aux salariés qualifiés par ordre d'ancienneté dans l'établissement. L'employeur pourra exiger que le salarié ayant le moins d'ancienneté dans l'établissement exécute le travail. Le temps supplémentaire offert sera reparti aussi équitablement que possible entre les salariés qualifiés du service d'abord, et de l'établissement ensuite.

ARTICLE 18 - ALLOCATION MINIMUM

- 18.01 a) Tout salarié qui n'a pas été avisé du contraire et qui se rapporte au travail comme d'habitude, puis qui est retourné chez lui faute de travail disponible pour lui, aura droit à une rémunération d'au moins quatre (4) heures de travail à son taux régulier.
- b) La présente clause ne s'applique pas si l'employeur offre un autre travail au salarié et que celui-ci refuse.

- 18.02 Un salarié rappelé d'urgence au travail, en dehors de ses heures régulières, a droit à une allocation minimum équivalente à quatre (4) heures de temps régulier, ou le taux de temps supplémentaire applicable, le plus élevé des deux. Tout travail consécutif aux heures régulières sera considéré et payé comme temps supplémentaire.

ARTICLE 19 - CONGES SOCIAUX

- 19.01 Tout salarié bénéficie d'un congé payé dans les cas suivants:

L'employeur accordera cinq (5) jours d'absence autorisés lors du décès du conjoint du salarié ainsi que pour le décès du fils, de la fille du salarié avec l'entente que ces jours seront consécutifs et incluront le jour des funérailles et que le salarié ne sera payé que pour le ou les jours pendant lesquels, selon son horaire, il aurait normalement travaillé.

L'employeur accordera trois (3) jours d'absence autorisés lors du décès du père, de la mère, du frère, de la soeur, de la belle-mère ou du beau-père du salarié avec l'entente que ces trois (3) jours seront consécutifs et incluront le jour des funérailles et que le salarié ne sera payé que pour le ou les jours pendant lesquels, selon son horaire, il aurait normalement travaillé. Toutefois, dans tous les cas, deux (2) jours ouvrables minimum seront alloués. Sous les mêmes conditions, l'employeur accordera une (1) journée d'absence lors du décès du grand-père ou de la grand-mère du salarié et aussi le frère et la soeur de la présente épouse du salarié.

- 19.02 Juré ou candidat juré

Tout salarié qui a complété sa période de probation et qui est appelé à agir comme juré recevra son salaire régulier pourvu qu'il remette à la compagnie le montant reçu de la Cour pour un tel service et pourvu qu'il se rapporte au travail chaque jour où il n'agit pas comme juré ou que sa présence à la Cour comme juré n'est pas requise.

- 19.03 Un salarié peut s'absenter du travail pendant une journée, sans réduction de salaire, le jour de son mariage. Un salarié peut aussi d'absenter du travail pendant (2) jours, sans salaire, à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant.

ARTICLE 20 - CONGES FERIES

- 20.01 Les jours fériés suivants seront des congés payés sous réserve des conditions énoncées au présent article:

Jour de l'An
Lendemain du Jour de l'An
Troisième lundi de février
Vendredi Saint
Fête de Dollard
Saint-Jean-Baptiste
Premier lundi de juillet
Premier lundi d'août
Fête du travail
Jour d'Action de Grâces
Noël
Lendemain de Noël

- 20.02 Tout salarié qui travaille lors d'un jour férié sera payé une fois et demis (150%) son taux régulier et recevra en plus paiement de la fête.

- 20.03 Tout salarié ayant terminé la période de probation, sera rémunéré pour chaque congé énuméré au paragraphe 20.01 pour l'équivalent d'une journée régulière de travail calculée à son taux normal de salaire à temps simple, quoiqu'aucun travail ne soit exécuté, pourvu qu'il ait travaillé sa dernière journée de son horaire avant le congé et sa première journée de son horaire après le congé.

On pourra ne pas tenir compte de cette exigence de présence si une preuve écrite est fournie établissant le fait que l'absence du salarié était attribuable à une maladie ou un accident légitime, pourvu de plus que cette maladie ou accident n'ait pas débuté plus de quatre-vingt-dix (90) jours avant le congé ou si le salarié a été mis à pied dans les trente (30) jours précédant le jour férié.

Les salariés ayant complété la période de probation se verront accorder l'équivalent d'une journée régulière de travail pour chaque jour férié depuis le jour d'embauche jusqu'à la fin de la période de probation énoncées dans la clause ci-haut.

- 20.04 Lorsqu'un ou des congés fériés énumérés tombent un jour de travail régulièrement cédulé durant la période au cours de laquelle un salarié prend ses vacances payées, ce salarié a droit à une ou des journées additionnelles de vacances à une date convenue entre l'employeur et le salarié.
- 20.05 Si un des jours énumérés ci-dessus tombe un samedi ou un dimanche, tel congé est observé le vendredi précédent ou le lundi suivant respectivement, à moins d'entente contraire entre les parties.

ARTICLE 21 - VACANCES

- 21.01 Les salariés ont droit aux vacances annuelles payées tel que stipulé dans le présent article.
- 21.02 La période de service donnant droit à des vacances payées commence à la date d'embauchage du salarié dans une année donnée et se termine à la date anniversaire de l'embauchage l'année de calendrier suivante.
- 21.03 Tout salarié qui n'a pas complété une année de service avec l'employeur au 31 décembre a droit dans l'année en cours à une journée de vacances payée par mois d'ancienneté, rémunérée à raison de quatre (4%) du salaire gagné, sans toutefois que la durée totale de ses vacances n'excède dix (10) jours ouvrables.
- 21.04 Tout salarié qui a complété une année de service pour l'employeur, conformément à l'article 21.02, a droit à deux (2) semaines (10 jours ouvrables) payées à son salaire régulier ou à quatre (4%) de son salaire brut gagné, selon le plus élevé des deux.

- 21.05 Tout salarié qui a complété quatre (4) ans de service pour l'employeur, conformément à l'article 21.02, a droit à trois (3) semaines de vacances payées (15 jours ouvrables) selon son salaire régulier ou à six (6%) du salaire brut gagné, selon le plus élevé des deux.
- 21.06 Tout salarié qui a complété dix (10) ans de service pour l'employeur, conformément à l'article 21.02, a droit à quatre (4) semaines de vacances payées (20 jours ouvrables) au salaire régulier ou à huit (8%) du salaire brut, selon le plus élevé des deux.
- 21.07 Tout salarié qui a complété vingt (20) ans de service pour l'employeur, conformément à l'article 21.02, a droit à cinq (5) semaines de vacances payées (25 jours ouvrables) au salaire régulier ou à dix (10%) du salaire brut, selon le plus élevé des deux.
- 21.08 Tout salarié qui a complété vingt-cinq (25) ans de service pour l'employeur, conformément à l'article 21.02, a droit à six (6) semaines de vacances payées (30 jours ouvrables) au salaire régulier ou à douze (12%) de salaire brut, selon le plus élevé des deux.
- 21.09 L'année de référence pour les vacances et la période dans laquelle les vacances doivent être prises est du 1er janvier au 31 décembre de chaque année. Il est entendu que ces congés ne sont pas monnayables.
- 21.10 Pour se qualifier au paiement de vacances tel que spécifié aux articles 21.04, 21.05, 21.06, 21.07, 21.08, un salarié devra avoir travaillé au service de l'employeur durant l'année de référence.
- 21.11 Déterminer définitivement le temps de vacances sera du ressort exclusif de l'employeur afin d'assurer le rendement efficace de l'établissement. Cependant, on donnera préférence pour une période de deux (2) semaines au maximum, à tout salarié qui a plus d'ancienneté qui en fait la demande lorsqu'il s'agit du choix de la période de vacances.

Les vacances annuelles ne s'accumulent pas d'années en année.

Les salariées doivent remettre le choix de la première période de vacances avant le 1er mai de l'année en cours puis le choix de la deuxième période avant le 1er septembre. L'employeur préparera une liste de dates par ordre d'ancienneté. Elle affichera cette liste dans l'établissement immédiatement après les dates stipulées ci-haut. L'employeur accordera les vacances par ordre d'ancienneté à des périodes convenant aux salariées si possible. Si un salarié ne choisit pas la date de ses vacances avant les dates stipulées, il est entendu qu'il ne pourra exercer son ancienneté pour déplacer un autre salarié qui a choisi la date de ses vacances avant la date limite.

ARTICLE 22 - CONGE-MATERNITE

- 22.01 a) La salariée enceinte a droit à un congé de maternité d'un maximum de six-huit (18) semaines sans solde.
- b) Pour bénéficier d'un tel congé, la salariée devra avoir complété la période de probation prévue à l'article 13.02.
- 22.02 La salariée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement aura droit à un congé sans solde se terminant cinq (5) semaines après la date de l'accouchement.
- 22.03 Le congé prévu à l'article 22.01 (a) pourra être réparti au gré de la salariée avant ou après la date prévue pour l'accouchement. Ce congé ne peut cependant commencer qu'à compter du début de la seizième (16^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.
- 22.04 Au moins trois (3) semaines avant son départ pour congé de maternité, la salariée doit donner par écrit à l'employeur un avis indiquant son intention de se prévaloir du congé de maternité à compter de la date qu'elle précise ainsi que la date prévue de son retour au travail.

- 22.05 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre pour dix-huit (18) semaines. Si la salariée revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance de son enfant, elle pourra produire son certificat médical attestant que la reprise de l'emploi à ce moment ne met pas sa santé en danger.
- 22.06 La salariée subissant une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exigeant un arrêt de travail a droit à un congé pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical.

ARTICLE 23 - SECURITE-SANTE

- 23.01 Dans le but d'assurer le bien-être, la santé et la sécurité de ses salariés en tout temps sur leurs lieux de travail, l'employeur prendra les mesures nécessaires compatibles avec ses responsabilités et droits. Le Syndicat coopérera avec l'employeur pour faire observer les règles et règlements relatifs à ces matières.
- 23.02 L'employeur et le Syndicat s'engage à respecter comme base minimum de conditions de sécurité-santé au travail les règlements des lois provinciales et fédérales.
- 23.03 Les deux parties conviennent de développer pendant le terme de cette convention collective les divers mécanismes requis en vertu du programme de santé et sécurité.
- 23.04 Un salarié qui est absent à cause de maladie industrielle ou d'un accident de travail reconnu par la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec ne perd pas et accumule son droit d'ancienneté. Ce salarié peut reprendre son travail à sa tâche normale dès qu'il est autorisé à le faire par la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec, s'il peut satisfaire aux exigences normales de la tâche. Si le salarié est atteint d'une incapacité partielle permanente reconnue par la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec et confirmée par évidences médicales résultant

d'une maladie industrielle ou d'un accident de travail à l'emploi de l'employeur et qu'il est incapable de reprendre sa tâche normale, il pourra déplacer un salarié ayant moins d'ancienneté selon les modalités prévues à l'article 13.09 (b), incluant les déplacements subséquents.

- 23.05 Un membre de l'exécutif du Syndicat sera nommé comme membre à part entière du comité de santé et sécurité de l'établissement.
- 23.06 Le représentant syndical au comité de santé et sécurité ne subira aucune perte de salaire pour le temps passé à ces activités.
- 23.07 L'employeur mettra à la disposition des salariés affectés au soulèvement et au transport manuel des matériaux, l'appareillage suffisant qui pourra permettre de limiter les risques d'accidents.
- 23.08 L'employeur se chargera de maintenir le salaire normal de premier jour de temps perdu à cause d'un accident de travail, et il recevra en retour les paiements effectués au salarié par la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec.
- 23.09 L'employeur met à la disposition des salariés pendant toutes les heures de travail un service de premiers soins adéquats et accessibles.
- 23.10 Tout salarié visé par la présente convention collective étant victime d'un accident de travail couvert par la loi des Accidents du Travail du Québec est référé au médecin de l'usine ou à tout autre médecin incluant le médecin de son choix qui juge que le salarié ne peut retourner au travail, celui-ci ne perdra pas son salaire pour le reste de la journée au cours de laquelle l'accident s'est produit, en autant que cette perte de temps soit attribuable à l'accident de travail. Si des visites subséquentes à l'hôpital ou chez le médecin est requise, résultant d'une blessure industrielle, le salarié recevra son salaire régulier durant la visite et du temps de déplacement pendant la journée régulière de travail.

- 23.11 L'employeur prendra les dispositions nécessaires pour assurer à ses frais le transport aller-retour de l'usine à l'hôpital des salariés accidentés ou malades.

ARTICLE 24 - HYGIENE ET BIEN-ETRE

- 24.01 L'employeur veille au bon entretien des lieux de travail et met à la disposition des salariés des lavabos, des toilettes, du savon, des serviettes, de l'eau chaude, selon les besoins.
- 24.02 L'employeur s'engage à maintenir des conditions adéquates de chauffage, de ventilation et d'éclairage sur les lieux de travail.
- 24.03 Les équipements de sécurité, y incluant les lunettes de sécurité d'ordonnance, jugés nécessaires par l'employeur pour un poste de travail d'un salarié seront fournis par l'employeur.

ARTICLE 25 - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

- 25.01 Si, après la signature de la présente convention, les occupations existantes sont modifiées à la suite de nouveaux types de machinerie ou de nouveaux procédés, le salarié ne subira aucune rétrogradation ou mise à pied du fait qu'il ne connaît pas une telle occupation, à moins que l'employeur ne lui ait donné toute l'opportunité de l'apprendre. Si le poste du salarié affecté est aboli ou si le salarié ne peut se qualifier après l'entraînement prévu ci-haut, il pourra exercer ses droits d'ancienneté selon l'article 13.09 (b).

ARTICLE 26 - PREAVIS

- 26.01 Dans les cas de fermeture partielle ou totale d'un ou de plusieurs services, les salariés qui ne pourront être réaffectés suite à la

fermeture reçoivent un préavis d'un mois.
Durant cette période, chaque salarié bénéficie de deux jours de congés payés pour rechercher un emploi.

- 26.02 a) Dans tous les cas de mise à pied autre que ceux prévus à la clause 26.01, les salariés concernés reçoivent un préavis de cinq jours ouvrables. A défaut de quoi, l'employeur paie l'équivalent en salaire.
- b) Nonobstant le premier paragraphe, l'employeur s'engage à respecter les préavis prévus à la Loi des normes du travail.

ARTICLE 27 - DIVERS

- 27.01 Toute correspondance adressée au Syndicat sera remise au secrétaire du Syndicat ou son substitut.
- 27.02 L'employeur s'engage à remettre à chaque salarié une copie française de la convention collective, format de poche, au plus tard 60 jours après la signature. Des copies anglaises seront disponibles. La version française sera retenue pour ce qui est de l'interprétation et de l'administration de cette convention.
- 27.03 L'employeur s'engage pendant la durée de la présente convention collective, à n'accorder aucun sous-contrat qui aurait pour effet de mettre à pied un salarié régulier couvert par la présente convention collective, ou d'empêcher le rappel d'un tel salarié.
- 27.04 Un salarié, qui désire suivre des cours de perfectionnement relié à son travail dans des institutions publiques dont les certificats sont reconnus, soit par le gouvernement provincial ou par l'industrie en général, pourra, s'adresser au gérant de l'usine ou au service du personnel pour faire une demande d'aide financière à la Compagnie. Celle-ci devra remettre au Syndicat une copie de tout document pertinent.

- 27.05 Pour avoir droit au remboursement, le salarié devra fournir les preuves à l'effet qu'il a suivi les cours et obtenu des succès convenables lors des examens.
- 27.06 Le Syndicat accepte de coopérer dans l'établissement de cours de perfectionnement en recommandant à ses membres de participer et de suivre de tels cours.
- 27.07 Genre masculin - Le genre masculin comprend les deux sexes à moins qu'il ne résulte du contexte de la disposition qu'elle n'est applicable qu'à l'un des deux.

ARTICLE 28 - DUREE DE LA CONVENTION

- 28.01 La convention sera en vigueur le 1^{er} août 1984 et le demeurera jusqu'au 31 juillet 1986.
- 28.02 Les conditions de travail prévues dans cette convention demeureront en vigueur jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective ou jusqu'à l'exercice du droit de grève ou de lock-out selon celui de ces événements qui se produira le premier.
- 28.03 Chacune des parties peut aviser l'autre partie dans les délais prescrits par le Code du travail de son intention d'entamer les négociations pour le renouvellement de la convention collective.
- 28.04 Les annexes et lettres d'entente ci-jointes font parties intégrantes de la convention collective.

ARTICLE 29 - ASSURANCE ET PENSION

- 29.01 L'employeur maintiendra tous les programmes d'assurance-groupe, incluant le régime de rentes ainsi que la proportion des frais partagés, en vigueur au moment de la signature de cette convention collective, et ce pour la durée de celle-ci.
- 29.02 L'employeur s'engage à maintenir le programme de congé-maladie déjà existant, et ceci pour la durée de la convention collective.

CLASSIFICATIONS (ANNEXE "A")

<u>Classification</u>	<u>Titres</u>	<u>1^{er} AOUT 84</u> Taux Horaire	<u>1^{er} AOUT 85</u> Taux Horaire
1	Chef d'équipe - Trafic - Magasin	14,35\$	15,08\$
2	Analyste des coûts (Sr.) Analyste des coûts	13,15	13,83
3	Paiement Commis au trafic	12,00	12,47
4	Commis au magasin Commis - Comptes recevables Commis - Trafic	11,00	11,54
5	Secrétaire - Relations industrielles - Achats - Production Commis - Comptes payables - Réception - Entrepôt	9,95	10,44
6	Secrétaire - Trafic - Santé et sécurité - Comptabilité - Entretien - Ingénierie - Technique Opératrice de terminal	8,95	9,45
7	Opératrice de perforatrice	8,00	8,41

Taux de probation 90% du taux normal

ANNEXE "B" - ASSURANCES

Assurance pour frais médicaux

- Franchise 10,00\$ par personne/par année.
20,00\$ par famille/par année.
- Frais médicaux couverts remboursés à 80%.

Hospitalisation

- Frais d'hospitalisation pour la chambre semi-privée couverts à 100%.

Rente de survivant

- Assurance-vie de base: 2 fois le salaire annuel.
- Assurance-vie facultative: 1 ou 2 fois le salaire annuel.
- Assurance de base en cas de mort accidentelle ou perte des membres: 1 fois le salaire annuel.
- Assurance facultative en cas de mort accidentelle ou de perte des membres, pour le salarié et sa famille.
- Assurance-vie des personnes à charge: facultative.

Soins dentaires

- Régime de soins dentaires: frais partagés.

Régime des rentes de la compagnie

- (non-contributoire).

ANNEXE "C" - PROTECTION DU REVENU

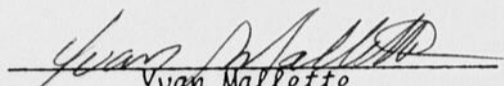
<u>Années de service</u>	<u>% de rémunération</u>	<u>Période payable</u>
Moins d'un an	66 2/3%	17 semaines
1 an à 3 ans	100 % 66 2/3%	2 semaines 15 semaines
3 ans à 5 ans	100 % 66 2/3%	8 semaines 9 semaines
5 ans à 10 ans	100 %	17 semaines
10 ans à 15 ans	100 % 66 2/3%	4 mois 2 mois
15 ans à 20 ans	100 % 66 2/3%	5 mois 1 mois
20 ans et plus	100 %	6 mois

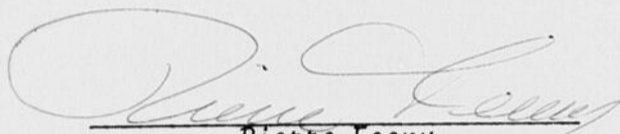
Prestations d'invalidité prolongée: 66 2/3% du salaire après 180 jours (frais assumés par la compagnie) jusqu'à un maximum de 2 000\$ en prestations mensuelles.

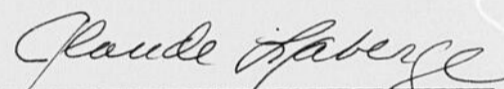
EN FOI DE QUOI, l'Employeur et le Syndicat ont fait signer les présentes par leurs représentants dûment autorisés, à la date indiquée ci-dessous et entreront en vigueur le 1er août 1984.

Signé ce 19ième jour de septembre 1984 à Beauharnois, Québec, Canada.

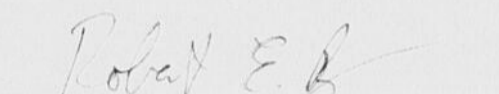
Syndicat des employé(e)s
de bureau de PPG Canada Inc. (CSN)

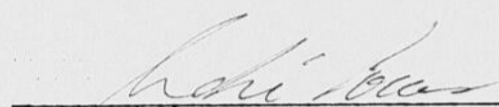

Yvan Mallette
Président

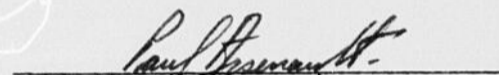

Pierre Feeny
Vice-président


Claude Laberge
Conseiller technique

PPG Canada Inc.
Produits chimiques industriels


Robert E. Amy
Gérant de l'usine


André Locas
Surveillant des relations
industrielles


Paul Arsenault
Directeur des relations
industrielles



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	2 <input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-4945-07
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
84-09-19		84-11-20				

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Syndicat des Employé(e)s de Bureau DE PPG Canada Inc (CSN) 1601 rue Delorimier Montréal, Qué H2K 4M5	<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> PPG Canada Inc - Produits Chimiques Industriels Case Postale 2010 Beauharnois, Qué J6N 3C3
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties <input checked="" type="checkbox"/> Ogilvy, Renault Att.: Mc Pierre Hébert 1981 Ave McGill College Montréal, Qué H3A 3C1	Région <u>06-03</u> Activité <u>3799 (5)</u> Affiliation <u>1</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

ENTENTE: Liste d'ancienneté
" Montants rétroactifs
Prenez note que dans votre dossier au Ministère, le nom du syndicat est: Syndicat des employés(es) de bureau de Stanchem (CSN). Il y aurait lieu d'indiquer tout changement afin d'éviter toute erreur administrative. Merci

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David /sg	84-12-05

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

4945-07
2 ententes

LETTRE D'ENTENTE

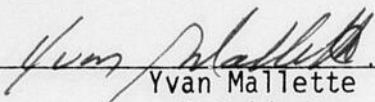
LISTE D'ANCIENNETE

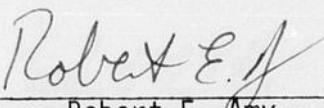
<u>NOM</u>	<u>DATE D'EMBAUCHAGE</u>	
R.M. Grenier	1e 11 avril	1950
M. Trudel	1e 19 janvier	1951
J.M. Gaudreau	1e 27 juin	1960
J. Primeau-Normandeau	1e 13 mai	1975
Y. Mallette	1e 18 août	1975
L. Laniel-Hogue	1e 2 septembre	1975
G. Reid-Laurin	1e 3 août	1976
R. Feeny	1e 27 juin	1978
S. Marleau	1e 18 juillet	1978
P. Feeny	1e 20 novembre	1979
L. Simard	1e 23 janvier	1980
M. Dubuc	1e 13 mai	1980
A. Piette	1e 3 septembre	1980
R. Massé	1e 27 octobre	1980
C. Corbeil	1e 1er décembre	1980
J. Taillefer	1e 11 février	1981
H. Landry	1e 23 février	1981
F. Byette	1e 4 novembre	1981
J. Laviolette	1e 11 avril	1982
G. Routhier	1e 9 août	1982
F. Loïselle	1e 23 octobre	1983
D. Lepage	1e 29 avril	1984
T. Levac	1e 1er mai	1984



Syndicat des employé(e)s de bureau
de PPG Canada Inc. (CSN)
Usine de Beauharnois

PPG Canada Inc.
Produits chimiques industriels


Yvan Mallette
Président


Robert E. Amy
Gérant de l'usine

Beauharnois, Québec
Le 19 septembre 1984

LETTRE D'ENTENTE

MONTANTS RETROACTIFS

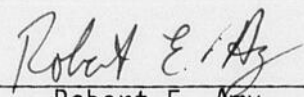


Classe	Nom	Taux		RETRO	
		A	B	TOTAL	
1	M. Trudel	17.16			\$170.
	M. Gaudreau	12.55			\$954.
2	(S. Basch)	(13.42)			-
	(R. Murray)	(13.84)			-
3	L. Hogue	9.64			\$452.
	Y. Mallette	10.98			\$170.
4	P. Feeny	10.38			\$170.
	R. Massey	11.70			\$265.
	A. Piette	9.89			\$746.
5	R. Feeny	8.47			\$585.
	J. Normandeau	7.74			\$695.
	C. Corbeil	8.87			\$170.
	G. Reid	8.08			\$486.
	M. Grenier	9.34			\$316.
	H. Landry	8.94			\$728.
6	S. Marleau	8.02			\$170.
	J. Taillefer	7.85			\$626.
	L. Simard	8.12			\$814.
	F. Byette	7.25			\$590.
	F. Loïselle	7.91			\$632.
	J. Laviolette	8.42			\$692.
	M. Dubuc	7.71			\$620.
7	G. Routhier	6.95			\$442.

Syndicat des employé(e)s de bureau
de PPG Canada Inc. (CSN)
Usine de Beauharnois

PPG Canada Inc.
Produits chimiques industriels


Yvan Mallette
Président


Robert E. Amy
Gérant de l'usine

Beauharnois, Québec
Le 19 septembre 1984