



Gouvernement du Québec
Ministère du Travail
Bureau du commissaire général du travail

DÉPÔT

Dépôt N°:

85 02 061

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

06360-2

Objet	☐ 1 ^{ère} convention ☒ Renouvellement ☐ Entente ☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 22829-02	
Date	Signature 84-01-23	Réception 85-02-12	Durée Du 84-11-01 Au 86-10-31	Nombre de salariées régis par la convention collective 19

Association	Employeur
☐ Déposant Syndicat des employés du Manuplast Inc. 255, rue melançon Alma, Qué. G8B 4G2 Nouvelle Désignation Att.: M. André Tremblay	☒ Déposant Manuplast Inc. Tuyauterie plastique 161, Caire Fontaine Alma G8B 6G9 Att.: M. Rémy Bédard
☐ Déposant, si autre que les parties	Région 02-01 Activité 2970-05 Affiliation 12 IND

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11

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

Voir au verso pour les codes

Remarques

Sur votre accréditation l'adresse de l'employeur est : 780, Avenue Tanguay, Alma.
Veuillez présenter une requête pour modifier cette adresse, selon l'article 39 du

Pour le commissaire général du travail

Signature

Date

Denise Demers

85-02-13

☒ 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970

☐ 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

RECHERCHE

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE:

LA COMPAGNIE MANUPLAST INC.

D'ALMA, QUE.

CI-APRES APPELEE "L'EMPLOYEUR"

D'UNE PART

ET:

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE MANUPLAST INC.

CI-APRES APPELE "LE SYNDICAT"

D'AUTRE PART

85 FEB 12 13:58

B.C.G.T.
QUEBEC

ARTICLE 1.00

Terminologie:

1.01 Dans ce document, le mot "convention collective" signifie la présente convention collective de travail.

1.02 Le mot "salarié" lorsqu'utilisé dans cette convention, a le même sens que la définition de ce mot qui se trouve dans le Code du Travail et régi par l'accréditation émise par le Ministère du Travail.

ARTICLE 2.00

Objet:

2.01 La convention a pour objet de maintenir des relations harmonieuses entre l'employeur et ses salariés, de déterminer des conditions de travail équitables et de régler ou prévenir tout grief éventuel qui pourrait survenir entre les parties.

2.02 Dans l'éventualité de changements technologiques ou de mouvements de main d'oeuvre, les parties s'entendent pour négocier ces points, conformément à la procédure du Code du Travail.

ARTICLE 3.00

Droit de gérance:

3.01 Le syndicat reconnaît à l'employeur les droits habituels de gestion et de bonne administration sous réserve des dispositions de cette convention.

ARTICLE 4.00

Interprétation:

4.01 Rien dans cette convention ne doit être interprétée comme une renonciation à aucun droit ou obligation de l'employeur, des salariés ou du syndicat, en vertu d'aucune loi applicable fédérale ou provinciale.

4.02 Si une disposition de la convention est nulle en regard de la loi, les autres dispositions ne sont pas affectées par cette nullité.

ARTICLE 5.00

Pas de discrimination:

5.01 L'employeur et le syndicat conviennent de n'utiliser aucune mesure discriminatoire contre les salariés régis par cette convention à cause de leur race, langue, couleur, convictions religieuses, politiques ou syndicales.

ARTICLE 6.00

Reconnaissance syndicale:

6.01 L'employeur reconnaît le syndicat comme le seul représentant officiel et exclusif des salariés à son emploi et couverts par le certificat d'accréditation émis par le commissaire-enquêteur.

ARTICLE 7.00

Activités syndicales:

7.01 L'employeur s'engage à recevoir, sur rendez-vous, dans ses bureaux les représentants du syndicat, ses conseillers syndicaux, pour discuter et régler tout grief actuel ou éventuel. L'employeur leur fournit les informations et documents pertinents.

7.02 L'employeur accorde les congés nécessaires, sans paie, aux représentants désignés par le syndicat pour participer à des activités syndicales, mais sans perte de salaire lors d'une négociation de travail ou de grief.

7.03 Le syndicat bénéficie de tableaux d'affichage bien en vue afin d'y afficher des informations d'intérêt syndical.

ARTICLE 8.00

Régime syndical:

8.01 Tous les salariés doivent, comme condition de leur emploi, être membre en règle du syndicat pendant la durée de la convention.

8.02 Si un salarié cesse son adhésion au syndicat pendant la durée de la convention, refuse d'y adhérer ou refuse de se conformer aux règlements et statuts du syndicat, l'officier autorisé du syndicat en donne avis par écrit à l'employeur et ce dernier doit dans les cinq (5) jours suivants, mettre fin à l'emploi de ce salarié.

ARTICLE 9.00

Atelier syndical:

9.01 L'employeur s'engage à prélever sur les gains du salarié chaque semaine et à partir du premier jour de travail la cotisation syndicale régulièrement adoptée par le syndicat.

9.02 L'employeur remet le total des sommes ainsi perçues au syndicat une (1) fois par mois, soit le 15 du mois suivant.

9.03 Tous les employés syndiqués au service de l'employeur bénéficieront des dispositions de la présente convention. Ils bénéficieront également du droit de grief et des classifications salariales prévus par la présente.

ARTICLE 10.00

Ancienneté:

10.01 L'ancienneté est égale à la durée d'emploi d'un salarié au service de l'employeur à partir de la date de son embauche.

10.02 Période d'essai:

Tout salarié, pour acquérir le droit d'ancienneté, doit d'abord compléter une période d'essai de 720 heures de travail dans sept (7) mois de calendrier sans tenir compte du surtemps.

10.03 A la signature de la convention et à tous les douze (12) mois, l'employeur s'engage à fournir une liste complète des salariés, en y spécifiant la date d'ancienneté ainsi que l'adresse et le numéro de téléphone de chaque salarié; le syndicat a trente (30) jours pour vérifier cette liste et la contester s'il y a lieu.

10.04 Catégorie de travailleur:

Pour les fins de la présente convention, nous considérons deux (2) catégories de travailleurs.

CATEGORIE A: Tous travailleurs syndiqués travaillant sur un horaire de douze (12) heures.

CATEGORIE B: Les employés syndiqués travaillant sur un horaire de huit (8) heures par jour, cinq (5) jours par semaine.

ARTICLE 10:00 (suite)

10.04 suite

Sous-catégorie:

- A.1 Chef de groupe
- A.2 Opérateur
- A.3 Préposé au broyeur si horaire de douze (12) heures.
- A.4 Préposé à la manutention si horaire de douze (12) heures.
- A.5 Tout autre travailleur sur un horaire de douze (12) heures.
- B.1 Préposé à la manutention si horaire de huit (8) heures.
- B.2 Préposé au broyeur si horaire de huit (8) heures.
- B.3 Mécanicien.
- B.4 Camionneur ou tout autre travailleur sur un horaire de huit (8) heures.

10.05 Lors d'une mise à pied, celle-ci se fera du plus jeune au plus vieux, sans égard aux catégories en autant qu'il a les qualifications requises. Tout travail exécuté par les employés à l'intérieur de l'unité de négociation devra être protégé par les clauses de la présente convention et démontré dans les définitions de tâches détaillées à l'annexe "C" et ces dites tâches ne pourront être effectuées par du personnel de cadre.

ARTICLE 11.00

Application du droit d'ancienneté:

11.01 Dans le cas de promotion, nouvelle occupation ou occupation vacante, l'employeur doit afficher ladite occupation et les salariés doivent faire application par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables de la date d'affichage. Les plus anciens auront la préférence en autant qu'ils auront les qualifications requises. Celui qui aura appliqué sur un poste ne pourra appliquer sur un autre poste ou revenir à son ancienne occupation avant un délai de deux (2) mois, et la clause 11.03 ne s'appliquera pas dans tel cas.

11.02 Le rappel au travail à la suite d'une mise à pied se fait dans l'ordre inverse de la mise à pied.

11.03 En cas de rétrogradation de poste, le salarié gardera son salaire habituel à l'exception d'une rétrogradation faite à la demande expresse du travailleur qui se verra retribué dans ce cas selon le taux du salaire en vigueur, pour le nouveau poste occupé.

11.04 Un salarié transféré à une autre occupation à la demande de l'employeur, doit retourner à son ancienne occupation, si l'employeur, dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier du transfert, ne le juge pas suffisamment qualifié pour remplir sa nouvelle occupation.

ARTICLE 12.00

Perte d'ancienneté:

12.01 Un salarié perd son ancienneté et les droits qui s'y rattachent, lorsque:

1. Il quitte volontairement son emploi dans l'unité de négociation.
2. Il est congédié pour juste cause.
3. Si le salarié refuse ou néglige après sa mise à pied pour manque de travail de se rapporter au travail dans les cinq (5) jours qui suivent la mise à la poste d'une lettre recommandée l'avisant de se rapporter au travail. Cette lettre est adressée à sa dernière adresse connue de l'employeur.
4. Dans le cas de mise à pied excédant la durée de son emploi avec un maximum de vingt-quatre (24) mois.

12.02 Dans le cas de maladie ou d'accident non industriel, le salarié maintient son ancienneté pendant douze (12) mois, sans cependant en accumuler pendant son absence.

12.03 Un salarié n'accumule pas d'ancienneté pendant un congé sans solde, cependant, sur entente entre les parties, si ledit congé sert à un cours de perfectionnement, le salarié cumule quand même son ancienneté.

ARTICLE 13.00

Discipline:

13.01 Les parties conviennent que la réprimande, la suspension ou le congédiement sont des mesures disciplinaires susceptibles d'être appliquées par l'employeur en tenant compte de la gravité et de la fréquence de l'offense reprochée, de façon à ce que la sanction imposée soit proportionnelle à la faute commise, le tout sous réserve de la procédure de grief.

13.02 Le fardeau de la preuve incombe à l'employeur dans le cas d'un grief de nature disciplinaire.

13.03 Dans tous les cas de mesures disciplinaires, l'employeur donne au salarié concerné un avis écrit et motivé et remet copie à un représentant du syndicat. Tel avis doit être donné au salarié et au syndicat dans les dix (10) jours suivant l'infraction.

13.04 Toute réprimande ou sanction ne peut être invoquée contre un salarié si elle date de plus de six (6) mois pour une première réprimande ou sanction et douze (12) mois dans le cas d'une seconde réprimande ou sanction de même nature.

ARTICLE 14.00

Congés payés:

14.01 1. Les jours suivants sont des jours chômés et payés:

- Le Jour de l'An (1er Janvier).
- Lendemain du Jour de l'An (2 Janvier).
- Vendredi Saint.
- Lundi de Pâques.
- Fête de la Reine.
- St-Jean-Baptiste (24 Juin).
- Confédération (1er Juillet).
- Fête du Travail.
- Action de Grâces.
- Jour de Noël (25 Décembre).
- Lendemain du jour de Noël (26 Décembre).

14.01 2. Seulement pour les employés syndiqués deux (2) chiffres de douze (12) heures pour les employés de catégorie A et deux (2) chiffres de huit (8) heures pour les employés de catégorie B. L'employeur devra être averti vingt-quatre (24) heures à l'avance.

14.01 3. L'employé bénéficiera d'un (1) congé payé supplémentaire s'il a complété huit (8) mois de travail régulier dans l'année précédente (référence du 1er Juin au 31 Mai).

ARTICLE 14.00 (suite)

14.01 4. L'employeur se réserve le droit d'ouvrir ou de fermer l'usine et ou les bureaux entre Noël et le Jour de l'An. Dans le cas d'une fermeture, les employés ne seront pas rémunérés pour les journées non prévues à la convention.

14.01 5. Les employés sur un horaire de douze (12) heures prendront la journée de Pâques au lieu du Lundi.

14.02 Les congés payés et chômés peuvent être reportés à une autre date sur entente entre les parties.

Cependant, si le gouvernement provincial ou fédéral reporte un de ces congés à une autre date, les parties conviennent d'appliquer la loi.

14.03 1. Lors d'un congé férié, tous les employés travaillant sur des horaires de douze (12) heures recevront l'équivalent de huit (8) heures de travail à temps simple pour compenser ces dits congés.

Lors d'un arrêt de production pour un congé férié, les employés ne subiront aucune perte de salaire.

14.03 2. Pour tous les autres salariés prévus à la convention qui ne chôment pas pendant un congé férié, ceux-ci doivent prendre cette journée à une date ultérieure, mais dans la même année. Dans le cas où l'employeur désirerait rembourser la journée non-chômée, celle-ci pourra être remboursée au taux courant.

ARTICLE 14.00 (suite)

14.03 3. Le travail effectué lors d'un congé payé est rémunéré au taux majoré de 50 o/o.

14.03 4. La fête débute à 8h00 a.m. à 8h00 a.m. le lendemain matin.

14.04 Le salarié bénéficie de ces congés:

Dans le cas d'une absence autorisée à l'avance par l'employeur ou son représentant, ou d'absence prévue à la convention collective.

Si le salarié a travaillé le jour précédent ou suivant ce ou ces jours de congé payé.

14.05 Si un jour de fête chômé et payé survient pendant la période de vacances, le salarié a droit à une journée de fête chômée et payée additionnelle.

ARTICLE 15.00

Vacances:

15.01 Le mot "année" se définit comme suit:

La période s'étendant entre le premier (1er) juin et le trente et un (31) mai précédant la prise de vacances.

Le pourcentage se calcule sur le salaire gagné pendant la période précitée. Le salarié qui a moins d'une (1) année de service a droit à un (1) jour par mois de service ou fraction équivalente avec un maximum de dix (10) jours rémunérés à 5 o/o.

Le pourcentage de vacance est de $2 \frac{1}{2}$ o/o du salaire annuel gagné, par semaine de vacances.

15.02 Avant le départ du salarié pour ses vacances, l'employeur doit lui payer son indemnité de vacances. Lors de la résiliation de son contrat de travail, le salarié a droit à une indemnité pour les vacances annuelles payées qu'il a accumulées, mais qu'il n'a pas prises, conformément aux dispositions du présent article.

15.03 Le salarié bénéficie de trois (3) semaines de vacances payées après cinq (5) ans de service et qu'il ait acquis ces dits cinq (5) ans au trente et un (31) Août.

15.04 Les vacances se prennent sur une période de sept (7) jours consécutifs à compter du dimanche et ne pourront être allongées par des journées de congés mobiles ou de maladie.

ARTICLE 15:00 (suite)

15.05 Le nombre de personnes à partir à la fois par ancienneté dans chaque classification doit être établi en rapport avec les besoins de la production.

15.06 Lors d'arrêt de production pour la période des vacances dites "de la Construction", les employés à la production devront prendre leurs deux (2) premières semaines de vacances payées pour ceux qui ont droit à plus de deux (2) semaines de vacances payées annuellement.

15.07 Pour les employés à la production qui n'ont droit qu'à deux (2) semaines de vacances payées annuellement, ils devront prendre deux (2) semaines dont une (1) semaine payée plus une (1) semaine à leur frais et conserver la seconde pour une autre période de leur choix ou se faire payer les deux (2) semaines selon le désir de l'employé.

15.08 Les autres salariés peuvent prendre leurs vacances à un temps durant l'année en cours, convenu avec l'employeur, selon l'ancienneté et pas plus de deux (2) semaines consécutives à la fois.

15.09 Les vacances ne sont ni transférables, ni cumulatives et doivent être prises dans les douze (12) mois suivant le premier (1er) Juin de l'année y donnant droit.

ARTICLE 16:00

Outils personnels:

16.01 L'employeur s'engage à fournir un endroit sûr pour la protection des outils, et à remplacer les outils pouvant être dérobés pendant un vol par effraction ou brisé.

16.02 L'employeur ne sera pas tenu de remplacer les outils perdus par un employés.

ARTICLE 17.00

Heures de travail:

17.01 La semaine régulière de travail est de quarante-quatre (44) heures au maximum pour les employés travaillant sur un horaire de douze (12) heures, est de quarante (40) heures pour les employés travaillant sur un horaire de huit (8) heures par jour, cinq (5) jours par semaine.

17.02 Le premier voyage à l'extérieur sera effectué par le plus ancien, le second par le deuxième, le troisième par le troisième conducteur et la rotation se fera ainsi pour chaque voyage à l'extérieur et cette rotation recommencera tous les lundis de chaque semaine.

17.03. Le montant alloué pour les repas des camionneurs pris dans l'exercice de leurs fonctions est fixé à \$3.50 pour le déjeuner et \$7.00 pour un dîner ou un souper sur présentation d'un reçu inclus dans le compte de dépenses hebdomadaire.

ARTICLE 18.00

Temps supplémentaire:

18.01 Tout travail exécuté par un salarié en dehors des heures régulières de la journée doit être rémunéré au taux effectif majoré de 50 o/o.

18.02 Tout salarié effectuant un travail (en dehors des heures régulières de travail) est payé, le dimanche, au taux majoré de 100 o/o.

18.03 Le salarié au travail a qui on demande de faire du temps supplémentaire doit en être avisé avant la fin des heures normales de travail et l'employeur devra lui verser la somme maximum de sept dollars (\$7.00) sur présentation d'un reçu à la condition que le temps supplémentaire soit plus d'une (1) heure et qu'il ne quitte pas les lieux de son emploi sur les heures de repas.

18.04 Dans chacune des occupations, le temps supplémentaire doit être fait ou demandé en premier au plus ancien.

18.05 Il est entendu qu'avant d'aller au temps supplémentaire tel qu'évoqué à 18.04, l'employeur puisera d'abord dans les ressources internes syndiquées qui n'ont pas complétées leur semaine normale de travail et ceci à temps régulier.

ARTICLE 19.00

Minimum de paie:

19.01 Le salarié qui se présente au travail aux heures régulières au début d'une demi-journée de travail, sans avoir été avisé quatre (4) heures à l'avance de ne pas le faire, doit recevoir une indemnité minimale égale à quatre (4) heures de travail et l'employeur pourra lui faire effectuer tout travail à l'intérieur de l'unité de négociation.

19.02 Si le salarié est rappelé au travail en dehors des heures régulières de travail, il devra être payé comme suit:

- entre huit (8) heures et vingt-quatre (24) heures du lundi au vendredi, un minimum de deux (2) heures au taux régulier majoré de 50 o/o.
- entre vingt-quatre (24) heures et huit (8) heures du lundi au vendredi, et le samedi toute la journée, un minimum de trois (3) heures au taux régulier majoré de 50 o/o.
- pendant un congé férié à toute heure, un minimum de trois (3) heures au taux régulier majoré de 50 o/o.
- le dimanche, un minimum de trois (3) heures au taux régulier majoré de 100 o/o.

ARTICLE 20.00

Période de repos:

20.01 Pendant ces périodes, le salarié de sous-catégorie A-1 et A-2 devra être remplacé par le chef de groupe ou par un travailleur désigné par le chef de groupe. Le remplaçant doit être présent près de la machine et la surveiller tout le temps que l'autre prendra sa période de repos. Il est entendu qu'il n'y aura qu'une personne en repos à la fois.

20.02 Le salarié de catégorie B bénéficie d'une période de quinze (15) minutes de repos au cours de chaque demi-journée de travail.

20.03 Le salarié de catégorie A bénéficie de deux (2) périodes de trois-quart ($3/4$) d'heure pour manger et se reposer au cours de sa période normale de travail. La façon de remplacer citée à l'article 20.01 s'applique également pour cette clause.

20.04 Le salarié de catégorie B se verra accorder une heure pour manger dans sa période normale de travail.

20.05 Le travailleur de sous-catégorie A.1 et A.2 peut être rappelé en tout temps pendant les périodes de repos définies aux articles 20.01 et 20.03 dans le cas où une situation particulière nécessiterait sa présence.

20.06 Il est entendu que les périodes de repos doivent se prendre sans interruption de la production et sans retarder le départ de la machine ou de plusieurs machines.

ARTICLE 21.00

Paie:

21.01 Le salaire est payable à tous les mercredi avant la fin de la journée de travail. Si le jour de paie est un jour chômé, la paie a lieu le jour précédent. Les détails suivants doivent être communiqués avec leur salaire:

- Le nom et le prénom du salarié.
- La date et la période de paie.
- Le taux du salaire.
- Le temps supplémentaire.
- Les déductions faites.
- Le montant net payé.
- Le montant cumulatif gagné.

21.02 Il y a eu entente de principe le 12 Décembre 1984 avec l'exécutif syndical où il peut y avoir exception pour des cas spéciaux.

ARTICLE 22.00

Méthode de production et fardeau des tâches:

22.01 Journée normale de travail:

L'employeur s'engage à traiter ses salariés avec considération et à n'exiger d'eux qu'une journée normale de travail. De son côté, le syndicat s'engage à encourager les salariés à fournir un travail loyal et honnête et à coopérer avec l'employeur.

22.02 Une description des tâches est fournie à l'annexe "C".

ARTICLE 23.00

Mécanisme de griefs et d'arbitrage:

23.01 Dans le cas de griefs relatifs à l'interprétation ou à l'application de la convention ainsi qu'à toute mésentente autre qu'un grief, qui surviennent entre l'employeur, le syndicat et un salarié, on procède à son règlement de la façon suivante:

23.02 Tout salarié, accompagné ou non d'un représentant syndical, ayant une plainte ou une demande doit d'abord en discuter avec son contremaître.

Premier Stade:

1. S'il n'obtient pas satisfaction, le salarié et/ou son délégué (ou dans l'absence du délégué, le président du syndicat) peuvent présenter un grief par écrit au contremaître dans les dix (10) jours de travail suivant l'évènement donnant lieu au grief.

2. La rédaction d'un grief contiendra le nom du salarié concerné, l'évènement occasionnant le grief, ce qui est réclamé, les paragraphes de la convention collective auxquels le grief se rapporte et la signature du salarié ou d'un membre de l'exécutif du syndicat. Telle rédaction est sans préjudice aux droits du salarié.

3. Nul n'a le droit de soumettre un grief de simple interprétation, en ce sens que tout grief doit être appuyé sur un événement ou un fait concret, passé ou actuel, et être soumis relativement à une (1) ou plusieurs personnes.

ARTICLE 23.00 (suite)

Deuxième Stade:

- 23.03 Si le grief n'est pas réglé au premier stade, dans les trois (3) jours de travail qui suivent la date de soumission au contremaître, il peut alors dans les trois (3) jours de travail qui suivent, être soumis par écrit au directeur de l'usine par le président du syndicat, accompagné ou non d'un délégué.

Troisième Stade:

- 23.04 Si le grief n'est pas réglé au deuxième stade dans les cinq (5) jours de travail suivant le jour de sa soumission au directeur de l'usine, le président du syndicat peut, dans les cinq (5) jours de travail suivants, demander au directeur de convoquer un comité de grief composé d'un maximum de trois (3) représentants des deux parties.

- 23.05 Les parties peuvent, de consentement, par écrit, déroger à la présente procédure de griefs.

- 23.06 Grief Collectif:

Lorsqu'un grief affecte plusieurs salariés ou lorsqu'il existe des griefs de même nature, le syndicat peut faire un grief collectif.

Article 23:00 (suite)

23.07

Arbitrage:

1. Si le grief n'est pas réglé au troisième stade, dans les quatre (4) semaines de la demande d'un comité de grief au directeur de l'usine, le grief peut être soumis à l'arbitrage par avis écrit dans les quatre (4) semaines qui suivront.

2. Dans les deux (2) semaines suivantes, les parties tentent de s'entendre sur le choix d'un arbitre. S'ils ne le peuvent pas dans ce délai, la partie plaignante peut alors demander au Ministre du Travail de désigner un arbitre.

3. L'arbitrage des griefs est limité à l'application ou à l'interprétation ou à la prétendue violation de n'importe quelle clause de cette convention collective. L'arbitre aura aussi juridiction pour modifier ou annuler toute sanction .

4. Peuvent être soumis à la deuxième étape, les griefs suivants:

1. un grief de l'employeur;
2. un grief relatif à un congédiement ou à une suspension de plus de dix (10) jours ouvrables.

ARTICLE 23.00 (suite)

Chaque partie paie la moitié des honoraires de l'arbitre et toutes les dépenses de ses représentants et témoins.

23.08 En rendant une décision au sujet de tout grief qui lui est soumis, l'arbitre doit prendre en considération la lettre de la convention collective, mais ne change, ne modifie, ni amende aucune des clauses de cette convention.

23.09 L'arbitre communique sa décision par écrit aux deux (2) parties dans les trente (30) jours de la fin des preuves. Cette décision lie les deux (2) parties en ce qui concerne le règlement du grief en question.

23.10 Toutes décisions constatées par écrit que peuvent prendre le syndicat et l'employeur, à l'un ou l'autre des stades de la procédure de règlement des griefs, sont finales, exécutoires et lient l'employeur, le syndicat et le salarié autant que si telles décisions avaient été rendues par l'arbitre.

23.11 Dans le cas de mesures disciplinaires, lorsque le grief est soumis à un arbitre nommé en vertu de la présente convention, celui-ci peut rendre toute décision jugée équitable dans les circonstances, y compris déterminer s'il y a lieu, le montant de la compensation auquel un salarié pourrait avoir droit.

ARTICLE 24.00

Délégués de département et comités :

24.01 L'employeur reconnaît les officiers du syndicat comme mandataire des salariés.

24.02 Le syndicat transmet par écrit à l'employeur le nom des salariés ainsi choisis, ainsi que le nom de tout salarié qui est nommé pour remplacer un délégué. Le nom des délégués est affiché au tableau d'affichage.

24.03 Les officiers du syndicat après avoir obtenu la permission du contrôleur, peuvent s'absenter pendant les heures de travail pour rencontrer l'employeur ou son représentant afin de prévenir ou régler tout grief pouvant survenir, relatif à l'application ou l'interprétation de la présente convention.

ARTICLE 25.00

Sécurité - Hygiène - Bien-être:

25.01 L'employeur s'engage à respecter les différentes normes relatives à la sécurité, l'hygiène et la salubrité prévue par les dispositions pertinentes des lois existantes et leurs règlements.

25.02 L'employeur s'engage à fournir aux salariés une cuisine adéquate munie d'un poêle et four, réfrigérateur, une table et chaise, un évier, une salle de douche et un casier personnel pour tous.

25.03 Accidents de Travail:

1. Lorsqu'un salarié se blesse au travail, il reçoit son plein salaire pour la journée de l'accident. Dans ce cas-ci, l'employeur le fait transporter gratuitement à l'hôpital s'il y a lieu.

2. Aussitôt qu'un salarié se blesse, il doit se rapporter personnellement au directeur de la production ou à une personne responsable afin de produire le rapport d'accident à la Commission de la Santé et de la Sécurité au travail dans les vingt-quatre (24) heures, tel qu'exigé par la loi.

25.04 L'employeur et le syndicat conviennent d'accorder une importance très grande à la sécurité et à la santé

ARTICLE 25.00 (suite)

25.04 (suite)

des salariés et dans ce sens, l'employeur voit à établir les mécanismes visant à offrir aux salariés le plus de sécurité possible au travail.

25.05 L'employeur ne doit exiger d'un salarié qu'il effectue un travail dangereux ou avec de l'équipement ou du matériel défectueux, de façon à affecter la sécurité et la santé du salarié en question. Si un tel cas se présentait, le salarié devra faire rapport à son supérieur et ce dans les plus brefs délais possible.

25.06 Certificat médical:

L'employeur pourra exiger un certificat médical d'un salarié et ce au frais de l'employé. Dans le cas où l'employeur exige un certificat médical par un médecin de son choix, le coût de ce certificat est défrayé par l'employeur s'il y a lieu.

25.07 L'employeur doit mettre à la disposition de tous les salariés des gants, des masques adéquats lorsque nécessaires, des lunettes de sécurité, des casques de sécurité, s'il y a lieu. L'employeur fournira également tout autre équipement de sécurité lorsque le comité de sécurité en déterminera la nécessité. Les salariés devront remettre les vêtements de sécurité usagés et hors de conditions à l'employeur pour en obtenir des nouveaux. Il est entendu que tous les employés sont obligés de les porter sous peine de sanction.

ARTICLE 26.00

Congés Spéciaux:

26.01 1. Tout salarié a droit à cinq (5) jours de congés payés consécutifs à compter de la journée du décès de son conjoint ou de son enfant.

2. Il a droit à trois (3) jours de congés payés à compter de la journée du décès de son père, sa mère, son frère ou sa soeur en autant qu'il soit cédulé pour travailler.

3. Il a droit à trois (3) jours de congés payés incluant la journée de l'inhumation à l'occasion du décès de sa belle-mère ou de son beau-père en autant qu'il soit cédulé pour travailler.

4. Il a droit à deux (2) jours de congés payés à l'occasion du décès de son beau-frère ou de sa belle-soeur incluant le jour de l'inhumation en autant qu'il soit cédulé pour travailler.

5. Il a droit à un (1) jour de congé payé à l'occasion du décès de son grand-père ou de sa grand-mère, le jour de l'inhumation en autant qu'il soit cédulé pour travailler.

26.02 Il a droit à deux (2) journées avec solde lors de la naissance de son enfant, et advenant le cas ou la naissance surviendrait pendant un congé, l'employé a droit à une (1) journée avec solde.

26.03 Le salarié a droit de s'absenter du travail pendant une journée, sans réduction de salaire, le jour

ARTICLE 26.00 (suite)

26.03 (suite)

de son mariage. De plus, il a droit de s'absenter pour une période de cinq (5) jours sans rémunération à la même occasion.

ARTICLE 27.00

Organigramme:

27.01 Un organigramme complet et à jour de la structure administrative de l'employeur est affiché et copie en est remise au syndicat. (Voir annexe F).

ARTICLE 28.00

Travail à forfait:

28.01 Les étudiants ne sont pas considérés être des travailleurs à forfait et peuvent exécuter différents travaux dans la cour, au broyeur ou autres et ne seront pas payés selon la même échelle de salaire.

28.02 Les étudiants ne pourront pas remplacer les employés à la production sur les lignes # 1 et # 2, sauf pour les périodes de repos à la demande expresse du chef de groupe.

28.03 Dans le cas de la machine # 3, un étudiant ne pourra seulement qu'aider l'opérateur.

ARTICLE 29.00

Mise à pied :

29.01 Un salarié affecté par une mise à pied doit recevoir un avis écrit ou verbal de sa mise à pied au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance.

29.02 Les employés temporaires ne sont pas sujets à l'article 29.01.

ARTICLE 30.00

Avis au cas de licenciement collectif:

30.01 Advenant un licenciement collectif relié au
sens de la loi sur la formation et la qualification profes-
sionnelle de la main-d'oeuvre sanctionnée le 13 Juin 1979,
l'employeur avise également le syndicat.

ARTICLE 31.00

Durée de la convention:

31.01 La durée de la convention est du 1er Novembre 1984 au 31 Octobre 1986.

31.02 Maintien de la convention:

Après la date de son expiration, cette convention est une convention intérimaire jusqu'à ce qu'un renouvellement intervienne entre les parties.

31.03 La convention collective suivante doit être commencée à négocier dans les trois (3) mois précédant l'expiration de la présente convention collective.

31.04 Les annexes et lettres d'entente ci-jointes font parties intégrantes de la convention collective.

ARTICLE 32.00

Grève et contre-grève:

32.01 Le syndicat reconnaît qu'il n'y aura pas de grève de piquetage ou de ralentissement de travail de la part du syndicat ou de la part des salariés qu'il représente pendant la durée de la présente convention.

L'employeur, en contre-parties, reconnaît qu'il n'y aura pas de contre-grève ou "lock out" de sa part pendant la durée de la présente convention.

32.02 Si après l'expiration de la convention, les parties ne peuvent s'entendre sur son renouvellement et qu'elles décident de se prévaloir des dispositions du Code de Travail, à savoir la grève pour le syndicat et la contre-grève "lock out " pour l'employeur, il est convenu que:

1. Le syndicat fournit à même ses effectifs le personnel nécessaire adéquat choisi par lui (le syndicat) afin d'assurer la garde, l'entretien et la réparation convenables des édifices, des installations et de la machinerie sur les lieux de l'employeur.
2. Le syndicat maintient des équipes d'inspection, dont le nombre est fixé par les parties, accompagnées par des officiers de l'employeur qui effectueront des rondes de vérifications à chaque changement de l'équipe de garde.
3. L'employeur s'engage à respecter les dispositions de convention collective applicables aux salariés mentionnés

ARTICLE 32.00 (SUITE)

3. au paragraphe No. 1 ci-haut, comme si elle était en vigueur.

4. Toute rémunération découlant d'une entente au sens du présent sous-paragraphe est payée conjointement aux salariés visés et au syndicat.

ARTICLE 33.00

Salaires et classifications:

33.01 Les taux des salaires sont ceux prévus à l'annexe
"A".

ARTICLE 34.00

Assurance-groupe:

34.01 Voir annexe "B".

ARTICLE 35.00

Congés Maladie:

35.01 L'employé a droit à une demi-journée ($\frac{1}{2}$) de congé de maladie par mois jusqu'à un maximum de cinq (5) par année. Ces journées seront payables à la fin de l'année si elles n'ont pas été prises durant l'année. Un billet de médecin pourra être exigé en tout temps, si plus d'une journée à la fois, par l'employeur et ce, aux frais de l'employé.

Dans le cadre du présent article, la compagnie rembourse 100% du taux de son occupation régulière des journées ainsi prises. L'année de calendrier s'applique pour les congés de maladie.

ARTICLE 36.00

Remplacement:

36.01 En autant que possible, si l'employé ne peut se présenter au travail pendant ses heures normales, il doit en aviser le directeur de production ou le chef de groupe au moins quatre (4) heures à l'avance dans le cas de maladie qui se déclare ou quarante-huit (48) heures à l'avance dans les autres cas où cela est possible.

36.02 Dans le cas d'un remplacement, un chef de groupe sera remplacé par un chef de groupe et un opérateur par un opérateur autant que faire se peut.

ARTICLE 37.00

Liste des Employés:

37.01 Voir annexe "E".

En ce 23ième jour de Janvier 1985, en présence de
Messieurs André Tremblay, Président, Denis Côté, Vice-
Président et Jocelyn Côté, Secrétaire,

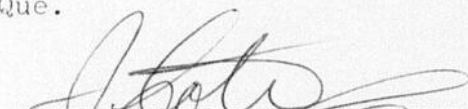
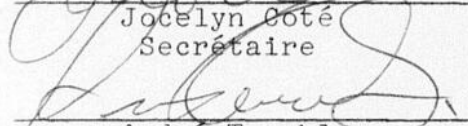
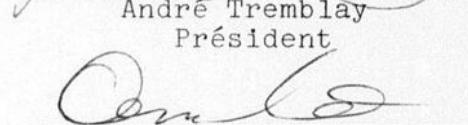
Ci-après appelé les représentants du Syndicat des
Employés de Manuplast Inc.,

Et de

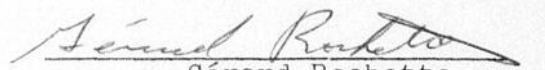
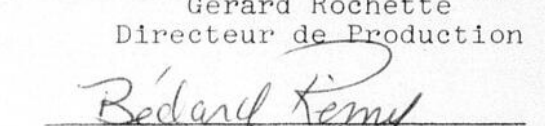
Messieurs Gérard Rochette, Directeur de Production
et Rémy Bédard, Directeur Administratif de Manuplast Inc.,
nous avons révisé tous les articles du projet de conven-
tion collective et déclarons les accepter, tel que lus
et écrits, que nous possédons une copie chacun,

En foi de quoi, les parties aux présentes, par
leurs mandataires respectifs, ont signé, ce 23ième jour
de Janvier 1984, à Alma, P.Qué.

LE SYNDICAT:


Jocelyn Côté
Secrétaire

André Tremblay
Président

Denis Côté
Vice-Président

L'EMPLOYEUR:


Gérard Rochette
Directeur de Production

Rémy Bédard
Directeur Administratif

ANNEXE "A"

AUGMENTATIONS GENERALES DE SALAIRES

A compter du 1er Novembre 1984: 7%

A compter du 1er Novembre 1985: 5%

Les taux horaires, augmentés selon le tableau en Annexe "A", sont payés pour le nombre d'heures ouvrées, selon les conditions contenues dans la convention collective renouvelée.

TABLEAU ANNEXE "A"

TITRE	SAL. 31-10-1984	SAL. 01-11-84	SAL. 01-11-85	CATEGORIE
CHEF DE GROUPE	9.03 8.60	9.66 9.20	10.14 9.66	1000 heures
OPERATEUR	8.37 7.98	8.95 8.54	9.40 8.97	1000 heures 500 heures
HOMME DE COUR	8.04 7.66	8.60 7.66	9.03 8.04	1000 heures 500 heures
DEBUTANT	6.27 5.01	6.70 5.01	7.04 5.25	500 heures
CAMIONNEUR	8.93 7.90	9.56 8.45	10.04 8.87	1000 heures
MECANICIEN	9.48	10.14 9.48	10.65 9.85	1000 heures 500 heures
CHEF DE COUR		8.95	9.40 8.60	1000 heures 500 heures
ETUDIANTS		4.50	4.50	

ANNEXE "B"

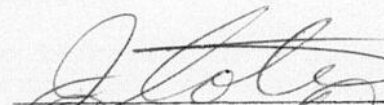
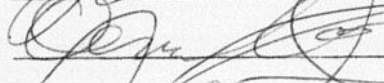
ASSURANCE - GROUPE -

REGIME ADMINISTRE PAR LA COMPAGNIE

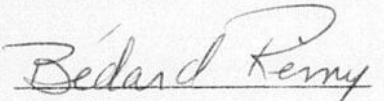
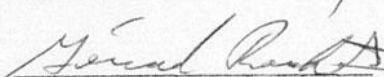
ASSURANCE-VIE

La Compagnie s'engage à payer 50% de l'assurance collective.

LE SYNDICAT:

 Secrétaire
 Vice-Président
 Président

L'EMPLOYEUR:

 Directeur Administratif
 Vice-Président

Président

ANNEXE "C"

DEFINITION DES TACHES:

Chef de Groupe:

- Voir à ce que toutes les lignes de production fonctionnent bien.
- Prendre un inventaire rapide dès le début de son quart de travail et aviser le directeur de production de toute anomalie ou besoin nécessaire à la production.
- Voir à ce que les lignes de production n'arrêtent pas inutilement.
- Vérifier la qualité du tuyau produit.
- Voir à l'alimentation des extrudeurs.
- S'assurer de la propreté de l'usine.
- Faire les réparations nécessaires sur les lignes de production.
- Attendre l'arrivée de l'autre équipe et leur donner les instructions nécessaires.
- S'assurer que toutes les feuilles de contrôle soient bien remplies.
- Doit s'occuper de la répartition du travail dans l'usine.
- Tout travail inhérent à sa tâche.

ANNEXE "C"

DEFINITION DES TACHES

Opérateur:

- Doit seconder le chef de groupe dans ses fonctions.
- Doit faire fonctionner sa ligne de production et s'assurer de la qualité du produit qu'il fabrique.
- Doit prélever et mesurer les échantillons pris sur chaque rouleau et bobine.
- Doit réparer avec son chef de groupe tous les bris sur la ligne de production.
- Doit effectuer les changements de production (die, formeur, caoutchouc, etc.) sous la surveillance du chef de groupe.
- Doit produire le rapport de production et le faire vérifier par son chef de groupe.
- Est responsable de la qualité du produit qu'il fabrique.
- Tout travail inhérent à sa tâche.

ARTICLE "C"

DEFINITION DES TACHES:

Camionneur:

- Il doit charger et décharger les camions.
- Il est responsable de la maintenance des camions.
- Il doit voir à la maintenance de la cour.
- S'il n'y a pas de travail sur les camions, il pourra aider, s'il y a lieu, dans certains travaux d'entretien.
- Il doit faire des commissions s'il y a lieu.
- Il doit se présenter au bureau à l'avant pour venir chercher les bons de livraison, sans l'intermédiaire d'aucune autre personne.
- L'employeur accepte de payer l'habit du camionneur à 50% ainsi qu'une chienne à un taux de 100%.
- Tout travail inhérent à sa tâche.

ANNEXE "C"

DEFINITION DES TACHES

Mécanicien:

- Doit effectuer tous les travaux d'entretien (maintenance, addition, modification ou autres) réguliers ou commandés pour les opérations de l'entreprise et ce pour tout le matériel de l'entreprise.
- Doit aider au bon fonctionnement de la production aux besoins.
- Tout travail inhérent à sa tâche.

ANNEXE "C"

DEFINITION DES TACHES:

Préposé au broyeur:

- Doit s'occuper de recycler tout matériel rejeté et l'identifier correctement sur les emballages.
- Doit voir à la propreté de l'usine.
- Doit aider au bon fonctionnement de la production.
- Tout travail inhérent à sa tâche.

ANNEXE "C"

DEFINITION DES TACHES

Chef d'entrepôt et de Cour:

- Doit s'occuper du chargement des camions.
- Doit s'occuper de l'entretien et du classement de la cour.
- Doit s'occuper de fermer les barrières etc.
- Doit maintenir le cardex à jour selon les entrées et les sorties de marchandises.
- Doit effectuer l'inventaire physique mensuel.
- Doit s'occuper du classement de la production.
- Responsable du suivi de l'entretien de son équipement.
- Responsable du déneigement.
- Tout travail inhérent à sa tâche.

ANNEXE "C"

DEFINITION DES TACHES:

Homme de cour:

- Il doit voir l'entretien de la cour.
- Il doit aider au chargement des camions.
- Il doit s'occuper du classement dans la cour.
- Il doit s'occuper de classer la production.
- Tout travail inhérent à sa tâche.

ANNEXE "C"

Il est entendu entre les parties que les tâches définies dans cette présente annexe sont les tâches principales que chaque sous-catégorie de travailleur doit d'abord accomplir avant d'accomplir toute autre tâche. Toutefois, dans le cas d'un ralentissement, ou dans le cas où le travail principal ne requiert que peu de surveillance de l'employé, il est entendu que l'employé peut, à la demande de son supérieur, accomplir toute autre tâche qui ne serait pas incompatible à la fonction occupée.

ANNEXE "D"

COMMISSION

Les employés qui auront à se servir de leur véhicule personnel pour faire des courses commandées par l'employeur seront compensés comme suit:

Un minimum de deux (2) dollars (\$2.00) en partant, plus vingt-cinq (25) cents (\$0.25) du kilomètre parcouru pour un minimum de deux (2) kilomètres et plus.

ANNEXE "E"

LISTE D'ANCIENNETE

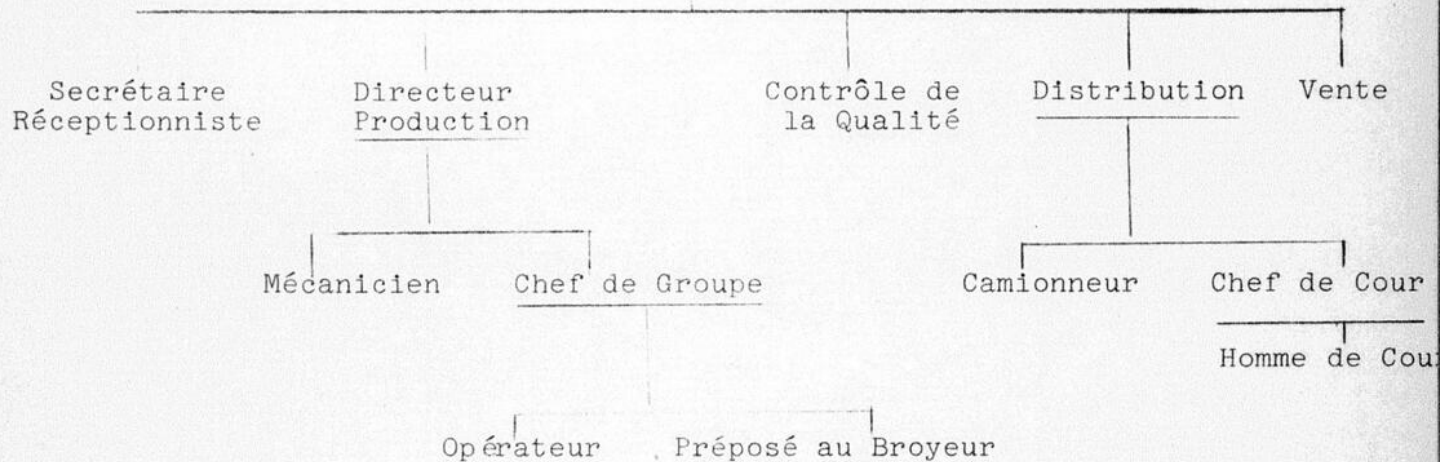
NO. D'EMP.	NOM EMPLOYE	DATE ENTREE	NO. TEL.
06-010	Harvey, Yvan	75-06-16	662-2450
06-012	Morin, Eric	75-07-07	668-4784
05-501	Coté, Jocelyn	76-08-16	668-3196
05-500	Coté, Denis	77-03-17	668-7148
06-013	Tremblay, André	77-05-02	662-9812
06-014	Lantin, Sylvain	78-05-19	668-3884
06-507	Thibeault, Berthin	79-04-10	668-4984
06-509	Tremblay, Christian	79-04-10	662-4182
06-505	Richard, M.-André	80-06-17	276-4204
06-508	Tremblay, Alain	80-07-01	668-8185
06-511	Verreault, Régis	80-07-10	668-5172
06-506	Simard, Denis	80-07-15	662-3626
05-502	Dulac, Luc	80-07-21	668-4227
06-200	Boudreault, Gilles	80-08-05	668-5837
06-512	Tremblay, Rémi	81-02-16	662-5520
06-500	Desmeules, Luc	81-03-11	662-5520
06-510	Fortin, Eric	84-03-30	481-2294
06-513	Gagné, Léon	84-04-04	662-9873
06-520	Gauthier, Nicol	84-07-06	662-6309

ANNEXE "F"

ORGANIGRAMME

CONSEIL D'ADMINISTRATION

DIRECTEUR ADMINISTRATIF



du Québec
avail
mmissaire
avail

DÉPÔT

Dépôt N°:

8 7 0 3 0 3 5

que le Commissaire Général du Travail a reçu
l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

☒ Certificat accordé

☐ Dépôt refusé

6360-2

Objet	☐ 1 ^{ère} convention ☒ Renouvellement ☐ Entente ☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 22829-02
Date	Signature 87-02-25	Réception 87-03-10	Durée Du 86-11-01 Au 87-10-31
Nombre de salariés régis par la convention collective			16

Association	Employeur
☐ Déposant Syndicat des Employés de Manuplast Inc. 161, rue Claire-Fontaine Alma, Qué. G8B 6G9	☒ Déposant Manuplast Inc. 161, rue Claire-Fontaine Alma, Qué. G8B 6G9
☐ Déposant, si autre que les parties	Région 93480 Activité 2970 Affiliation 12

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	
Pour le commissaire général du travail	
Signature <i>Thierry Demers</i>	Date 87-03-10

Pour renseignements

☒ 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970

☐ 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

003 (113)

RECHERCHE

ci-après appelé "Le Syndicat"

D'AUTRE PART

CONVENTION COLLECTIVE
DE TRAVAIL

ENTRE

LA COMPAGNIE MANUPLAST INC.
D'ALMA, QUE.

ci-après appelée "L'Employeur"

D'UNE PART

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYES
DE MANUPLAST INC.

ci-après appelé "Le Syndicat"

D'AUTRE PART

87 MAR 10 -9:31

B.C.G.T.
QUÉBEC

ARTICLE 1.00

Terminologie:

1.01 Dans ce document, le mot "convention collective" signifie la présente convention collective de travail.

1.02 Le mot "salarié" lorsqu'utilisé dans cette convention, a le même sens que la définition de ce mot qui se trouve dans le Code du Travail et régi par l'accréditation émise par le Ministère du Travail.

ARTICLE 3.00

Droit de gérance:

3.01 Le syndicat reconnaît à l'employeur les droits habituels de gestion et de bonne administration sous réserve des dispositions de cette convention.

ARTICLE 2.00

Objet:

2.01 La convention
entre l'employeur
équitable et d
survenir entre

2.02 Dans
de main-
points,

es
ail
rait

ouvements
gocier ces

RECEVÉ

ARTICLE 2.00

Objet:

2.01 La convention a pour objet de maintenir des relations harmonieuses entre l'employeur et ses salariés, de déterminer des conditions de travail équitables et de régler ou prévenir tout grief éventuel qui pourrait survenir entre les parties.

2.02 Dans l'éventualité de changements technologiques ou de mouvements de main-d'oeuvre en résultant, les parties s'entendent pour négocier ces points, conformément à la procédure du Code du Travail.

ARTICLE 3.00

Droit de gérance:

3.01 Le syndicat reconnaît à l'employeur les droits habituels de gestion et de bonne administration sous réserve des dispositions de cette convention.

ARTICLE 4.00

Interprétation:

4.01 Rien dans cette convention ne doit être interprétée comme une renonciation à aucun droit ou obligation de l'employeur, des salariés ou du syndicat, en vertu d'aucune loi applicable fédérale ou provinciale.

4.02 Si une disposition de la convention est nulle en regard de la loi, les autres dispositions ne sont pas affectées par cette nullité.

ARTICLE 5.00

Pas de discrimination:

5.01 L'employeur et le syndicat conviennent de n'utiliser aucune mesure discriminatoire contre les salariés régis par cette convention à cause de leur race, langue, couleur, convictions religieuses, politiques ou syndicales.

ARTICLE 6.00

Reconnaissance syndicale:

6.01 L'employeur reconnaît le syndicat comme le seul représentant officiel et exclusif des salariés à son emploi et couverts par le certificat d'accréditation émis par le commissaire-enquêteur.

ARTICLE 7.00

Activités syndicales:

7.01 L'employeur s'engage à recevoir, sur rendez-vous, dans ses bureaux les représentants du syndicat, ses conseillers syndicaux, pour discuter et régler tout grief actuel ou éventuel. L'employeur leur fournit les informations et documents pertinents.

7.02 L'employeur accorde les congés nécessaires sans paie, aux représentants désignés par le syndicat pour participer à des activités syndicales, en autant qu'un avis de soixante-douze (72) heures, ne comprenant ni les jours fériés ni les samedis et dimanches, soit donnés à la direction. Si l'avis est de moins de soixante-douze (72) heures le congé est accordé en autant que cela n'affecte pas la production. Si le congé est accordé pour une négociation de travail ou de grief il est accordé avec rémunération si cédulé pour travailler.

7.03 La direction permettra au syndicat de se servir d'un tableau d'affichage, fourni par l'employeur, pour les avis du syndicat. Ces avis doivent avoir été approuvés par le directeur de l'usine ou son représentant. Cependant, un avis contenant seulement une convocation d'assemblée du syndicat peut, après remise d'une copie au directeur de production, être affiché sans être approuvé.

ARTICLE 8.00

Régime syndical:

8.01 Tous les salariés doivent, comme condition de leur emploi, être membre en règle du syndicat pendant la durée de la convention.

8.02 Si un salarié cesse son adhésion au syndicat pendant la durée de la convention, refuse d'y adhérer ou refuse de se conformer aux règlements et statuts du syndicat, l'officier autorisé du syndicat en donne avis par écrit à l'employeur et ce dernier doit dans les cinq (5) jours suivants, mettre fin à l'emploi de ce salarié.

ARTICLE 9.00

Atelier syndical:

9.01 L'employeur s'engage à prélever sur les gains du salarié chaque semaine et à partir du premier jour de travail la cotisation syndicale régulièrement adoptée par le syndicat.

9.02 L'employeur remet le total des sommes ainsi perçues au syndicat une (1) fois par mois, soit le 15 du mois suivant.

9.03 Tous les employés syndiqués au service de l'employeur bénéficieront des dispositions de la présente convention. Ils bénéficieront également du droit de grief et des classifications salariales prévus par la présente.

ARTICLE 10.00

Ancienneté:

10.01 L'ancienneté est égale à la durée d'emploi d'un salarié au service de l'employeur à partir de la date de son embauche.

10.02 Période d'essai:

Tout salarié, pour acquérir le droit d'ancienneté, doit d'abord compléter une période d'essai de cent (100) jours de travail dans la période se situant du 1er avril de l'année courante au 31 mars de l'année suivante.

10.03 A la signature de la convention et à tous les douze (12) mois, l'employeur s'engage à fournir une liste complète des salariés, en y spécifiant la date d'ancienneté ainsi que l'adresse et le numéro de téléphone de chaque salarié; le syndicat a trente (30) jours pour vérifier cette liste et la contester s'il y a lieu.

10.04 Catégorie de travailleur:

Pour les fins de la présente convention, nous considérons deux (2) catégories de travailleurs.

CATEGORIE A: Tous travailleurs syndiqués travaillant sur un horaire de douze (12) heures.

CATEGORIE B: Les employés syndiqués travaillant sur un horaire de huit (8) heures par jour, cinq (5) jours par semaine.

ARTICLE 10.00 (SUITE)

Sous-catégorie:

- A.1 Chef de groupe
- A.2 Opérateur
- A.3 Préposé au broyeur si horaire de douze (12) heures.
- A.4 Préposé à la manutention si horaire de douze (12) heures.
- A.5 Tout autre travailleur sur un horaire de douze (12) heures.
- B.1 Préposé à la manutention si horaire de huit (8) heures
- B.2 Préposé au broyeur si horaire de huit (8) heures.
- B.3 Mécanicien
- B.4 Camionneur ou tout autre travailleur sur un horaire de huit (8) heures.

10.05 Lors d'une mise à pied, celle-ci se fera du plus jeune au plus vieux, sans égard aux catégories en autant qu'il a les qualifications requises. Tout travail exécuté par les employés à l'intérieur de l'unité de négociation devra être protégé par les clauses de la présente convention et démontré dans les définitions de tâches détaillées à l'annexe "C" et ces dites tâches ne pourront être effectuées par du personnel de cadre.

ARTICLE 11.00

Application du droit d'ancienneté:

11.01.1 Occupation vacante

Il existe deux genres d'occupation vacante: les occupations temporairement vacantes et les occupations vacantes de façon permanente.

11.01.2 Les occupations temporairement vacantes sont celles où le titulaire est absent pour congés annuels, permis d'absence, accident ou maladie. Ce temps est limité à la durée pendant laquelle le salarié maintient son ancienneté, au-delà de cette période l'occupation devient vacante de façon permanente.

11.01.3 L'affectation temporaire est comblée à la discrétion de l'employeur parmi les salariés de l'unité de négociation en autant que la liste d'ancienneté soit respectée, pourvu qu'il y en ait de disponible à temps régulier et/ou suffisamment qualifié pour remplir l'affectation.

11.01.4 Les occupations vacantes de façon permanente, c'est-à-dire dont la limite de sa durée est imprévisible, sont comblées par l'affichage.

ARTICLE 11.00 (suite)

11.01.5 Dans le cas de promotion, nouvelle occupation, ou occupation vacante de façon permanente, l'employeur doit afficher ladite occupation et les salariés doivent faire application par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables de la date d'affichage. Les plus anciens auront la préférence en autant qu'ils auront les qualifications requises. Celui qui aura appliqué sur un poste ne pourra appliquer sur un autre poste ou revenir à son ancienne occupation avant un délai de deux (2) mois, et la clause 11.03 ne s'appliquera pas dans tel cas.

11.02.1 Le rappel au travail à la suite d'une mise à pied se fait dans l'ordre inverse de la mise à pied.

11.02.2 Lors d'un arrêt de travail, l'employeur a le droit de choisir le ou les employé(s) rappelé(s) dans les cas de besoins spéciaux: travaux en électricité, soudure, électronique, menuiserie, plomberie, essais. Tout autre à être déterminé de commun accord entre les parties. Ce ou ces employé(s) est ou seront choisi(s) selon leur(s) compétence(s). L'(es) employé(s) concerné(s) aura(ont) l'opportunité de refuser.

11.03 En cas de rétrogradation de poste, le salarié gardera son salaire habituel à l'exception d'une rétrogradation faite à la demande expresse du travailleur qui se verra retribué dans ce cas selon le taux en vigueur, pour le nouveau poste occupé.

11.04 Un salarié transféré à une autre occupation à la demande de l'employeur, doit retourner à son ancienne occupation, si l'employeur, dans un délai de cent vingt (120) jours de calendrier du transfert, ne le juge pas suffisamment qualifié pour remplir sa nouvelle occupation.

ARTICLE 12.00

Perte d'ancienneté:

12.01 Un salarié perd son ancienneté et les droits qui s'y rattachent, lorsque:

1. Il quitte volontairement son emploi dans l'unité de négociation.
2. Il est congédié pour juste cause.
3. Si le salarié refuse ou néglige après sa mise à pied pour manque de travail de se rapporter au travail dans les cinq (5) jours qui suivent la mise à la poste d'une lettre recommandée l'avisant de se rapporter au travail. Cette lettre est adressée à sa dernière adresse connue de l'employeur.
4. Dans le cas de mise à pied excédant la durée de son emploi avec un maximum de dix-huit (18) mois.

12.02 Dans le cas de maladie ou d'accident non industriel, le salarié maintient son ancienneté pendant dix-huit (18) mois, sans cependant en accumuler pendant son absence.

12.03 Un salarié n'accumule pas d'ancienneté pendant un congé sans paie, cependant, sur entente entre les parties, si ledit congé sert à un cours de perfectionnement, le salarié cumule quand même son ancienneté.

ARTICLE 13.00

Discipline:

13.01 Les parties conviennent que la réprimande, la suspension ou le congédiement sont des mesures disciplinaires susceptibles d'être appliquées par l'employeur en tenant compte de la gravité et de la fréquence de l'offense reprochée, de façon à ce que la sanction imposée soit proportionnelle à la faute commise, le tout sous réserve de la procédure de grief.

13.02 Le fardeau de la preuve incombe à l'employeur dans le cas d'un grief de nature disciplinaire.

13.03 Dans tous les cas de mesures disciplinaires, l'employeur donne au salarié concerné un avis écrit et motivé et remet copie à un représentant du syndicat. Tel avis doit être donné au salarié et au syndicat dans les dix (10) jours suivant l'infraction.

13.04 Toute réprimande ou sanction ne peut être invoquée contre un salarié si elle date de plus de six (6) mois pour une première réprimande ou sanction et douze (12) mois dans le cas d'une seconde réprimande ou sanction de même nature.

ARTICLE 14.00

Congés payés:

14.01 1. Les jours suivant sont des jours chômés et payés:

- Le Jour de l'An (1er janvier).
- Lendemain du Jour de l'An (2 janvier).
- Vendredi Saint.
- Lundi de Pâques
- Fête de Dollard
- St-Jean-Baptiste (24 juin).
- Confédération (1er juillet).
- Fête du Travail.
- Action de Grâces.
- Jour de Noël (25 décembre).
- Lendemain du Jour de Noël (26 décembre).

14.01 2. Pour les employés syndiqués trois (3) chiffres de douze (12) heures pour les employés de catégorie A et trois (3) chiffres de huit (8) heures pour les employés de catégorie B. (référence premier (1er) juin au trente et un (31) mai.) L'employeur devra être averti quarante-huit (48) heures à l'avance.

14.01 3. L'employeur se réserve le droit d'ouvrir ou de fermer l'usine et/ou les bureaux entre Noël et le Jour de l'An. Dans le cas d'une fermeture, les employés ne seront pas rémunérés pour les journées non prévues à la convention.

ARTICLE 14.00 (SUITE)

14.02 Les congés payés et chômés peuvent être reportés à une autre date sur entente entre les parties.

Cependant, si le gouvernement provincial ou fédéral reporte un de ces congés à une autre date, les parties conviennent d'appliquer la loi.

14.03 1. Lors d'un congé férié, tous les employés travaillant sur des horaires de douze (12) heures recevront l'équivalent de huit (8) heures de travail à temps simple pour compenser ces dits congés.

Lors d'un arrêt de production pour un congé férié, les employés ne subiront aucune perte de salaire.

14.03 2. Pour tous les autres salariés prévus à la convention qui ne chôment pas pendant un congé férié, ceux-ci doivent prendre cette journée à une date ultérieure, mais dans la même année. Dans le cas où l'employeur désirerait rembourser la journée non-chômée, celle-ci pourra être remboursée au taux courant.

14.03 3. Le travail effectué lors d'un congé payé est rémunéré au taux majoré de 50%.

ARTICLE 14.00 (SUITE)

Congés payés: (Suite)

14.03 4. La fête débute à 8h00 a.m. à 8h00 a.m. le lendemain matin.

14.03 5. Le dimanche débute à 8h00 a.m. à 8h00 a.m. le lundi matin.

14.04 Pour avoir droit aux congés payés, les salariés doivent être présents au travail le jour ouvrable précédent et le jour ouvrable suivant ledit congé, s'il est cédulé pour travailler. Le salarié bénéficie de ces congés; dans le cas d'une absence autorisée à l'avance par l'employeur ou son représentant, ou d'absence prévue à la convention collective.

14.05 Si un jour de fête chômé et payé survient pendant la période de vacances, le salarié a droit à une journée de fête chomée et payée additionnelle.

ARTICLE 15.00

Vacances:

15.01.1 Le mot "année" se définit comme suit:

La période s'étendant entre le premier (1er) juin et le trente et un (31) mai précédant la prise des vacances.

15.01.2 Le pourcentage se calcule sur le salaire gagné pendant la période précitée. Le salarié qui a moins d'une (1) année de service a droit à un (1) jour par mois de service ou fraction équivalente avec un maximum de dix (10) jours rémunérés à 5% pourcent.

15.01.3 Le pourcentage de vacance est de 2 1/2% pourcent du salaire annuel gagné, par semaine de vacances.

15.02 Avant le départ du salarié pour ses vacances, l'employeur doit lui payer son indemnité de vacances.

15.03 Le salarié bénéficie de trois (3) semaines de vacances payées après cinq (5) ans de service et qu'il ait acquis ces dits cinq (5) ans au trente et un (31) août de l'année en cours.

ARTICLE 15.00 (SUITE)

Vacances: (SUITE)

15.04 Les vacances se prennent sur une période de sept (7) jours consécutifs à compter du dimanche et ne pourront être allongées par des journées de congés mobiles ou de maladie.

15.05 Le nombre de personnes à partir à la fois par ancienneté dans chaque classification doit être établi en rapport avec les besoins de la production.

15.06 L'employeur se réserve le droit de fermer pendant deux (2) semaines consécutives durant la période estivale pour faire profiter son personnel de vacances. Les employés à la production devront prendre leurs deux (2) premières semaines de vacances payées pour ceux qui ont droit à plus de deux (2) semaines de vacances payées annuellement.

15.07 Pour les employés à la production qui n'ont droit qu'à deux (2) semaines de vacances payées annuellement, ils devront prendre deux (2) semaines dont une (1) semaine payée plus une (1) semaine à leur frais et conserver la seconde pour une autre période de leur choix ou se faire payer les deux (2) semaines selon le désir de l'employé.

ARTICLE 15.00 (SUITE)

Vacances: (SUITE)

15.08 Les autres salariés peuvent prendre leurs vacances à un temps durant l'année en cours, convenu avec l'employeur, selon l'ancienneté et pas plus de deux (2) semaines consécutives à la fois.

15.09 Les vacances ne sont ni transférables, ni cumulatives et doivent être prises dans les douzes (12) mois suivant le premier (1er) juin de l'année y donnant droit.

ARTICLE 16.00

Outils personnels:

16.01 L'employeur s'engage à fournir un endroit sûr pour la protection des outils, et à remplacer les outils pouvant être dérobés pendant un vol par effraction ou brisés.

16.02 L'employeur ne sera pas tenu de remplacer les outils perdus par un employé.

ARTICLE 17.00 (SUITE)

Heures de travail:

17.01.5 La cédule de travail pour les employés de la catégorie "A" s'étend sur une période de six (6) semaines dont trois (3) de trente-six (36) heures (soit trois (3) quarts de douze (12) heures consécutifs) et trois (3) semaines de quatre (4) quarts de douze (12) heures dont trois (3) sont consécutifs. La rotation entre les équipes s'effectue à tous les trois (3) jours en alternant de jour et de nuit.

17.02 Le premier voyage à l'extérieur sera effectué par le plus ancien, le second par le deuxième, le troisième par le troisième conducteur et la rotation se fera ainsi pour chaque voyage à l'extérieur et cette rotation recommencera tous les lundis de chaque semaine.

17.03 Le montant alloué pour le repas des camionneurs pris dans l'exercice de leurs fonctions est fixé à \$3.50 pour le déjeuner et \$7.00 pour un dîner ou un souper sur présentation d'un reçu inclus dans le compte de dépenses hebdomadaire.

ARTICLE 18.00

Temps supplémentaire:

18.01 Tout travail exécuté par un salarié en dehors des heures régulières de la journée doit être rémunéré aux taux effectif majoré de 50%

18.02 Tout salarié effectuant un travail (en dehors des heures régulières de travail) est payé, le dimanche, au taux majoré de 100%.

18.03 Le salarié au travail à qui on demande de faire du temps supplémentaire doit en être avisé avant la fin des heures normales de travail et l'employeur devra lui verser la somme maximum de sept dollars (\$7.00) sur présentation d'un reçu à la condition que le temps supplémentaire soit plus d'une (1) heure et qu'il ne quitte pas les lieux de son emploi sur les heures de repas.

ARTICLE 19.00

Minimum de paie:

19.01 Le salarié qui se présente au travail aux heures régulières au début d'une demi-journée de travail, sans avoir été avisé quatre (4) heures à l'avance de ne pas le faire, doit recevoir une indemnité minimale égale à quatre (4) heures de travail et l'employeur pourra lui faire effectuer tout travail à l'intérieur de l'unité de négociation.

19.02 Si le salarié est rappelé au travail en dehors des heures régulières de travail, il devra être payé comme suit:

- entre huit (8) heures et vingt-quatre(24) heures
du lundi au vendredi, un minimum de deux (2) heures au taux régulier majoré de 50%.

- entre vingt-quatre (24) heures et huit (8) heures du lundi au vendredi, et le samedi toute la journée, un minimum de trois (3) heures au taux régulier majoré de 50%.

- pendant un congé férié un minimum de trois (3) heures au taux régulier majoré de 50%.

- le dimanche, un minimum de trois (3) heures au taux régulier majoré de 100%.

ARTICLE 20.00

Période de repos:

20.01 Pendant ces périodes, le salarié de sous-catégorie A-1 et A-2 devra être remplacé par le chef de groupe ou par un travailleur désigné par le chef de groupe. Le remplaçant doit être présent près de la machine et la surveiller tout le temps que l'autre prendra sa période de repos. Il est entendu qu'il n'y aura qu'une personne en repos à la fois.

20.02.1 Le salarié de catégorie "B" bénéficie d'une période de quinze (15) minutes de repos au cours de chaque demi-journée de travail.

20.02.2 Pour les employés de la catégorie "B", les périodes normales de repos seront prises entre dix (10) heures et dix (10) heures quinze (15) minutes le matin et entre quinze (15) heures et quinze (15) heures quinze (15) minutes l'après-midi en autant que faire se peut.

20.03 Le salarié de catégorie "A" bénéficie de deux (2) périodes de trois-quart (3/4) d'heure pour manger et se reposer au cours de sa période normale de travail. La façon de remplacer citée à l'article 20.01 s'applique également pour cette clause.

20.04 Le salarié de catégorie "B" prendra sa période de repas de midi à treize (13) heures.

ARTICLE 20.00 (SUITE)

Période de repos:

20.05 Le travailleur de sous-catégorie A-1 et A-2 peut être rappelé en tout temps pendant les périodes de repos définies aux articles 20.01 et 20.03 dans le cas où une situation particulière nécessiterait sa présence.

20.06 Il est entendu que les périodes de repos doivent se prendre sans interruption de la production et sans retarder le départ d'une machine ou de plusieurs machines.

ARTICLE 21.00

Paie:

21.01 Le salaire est payable à tous les mercredi avant la fin de la journée de travail. Si le jour de paie est un jour chômé, la paie a lieu le jour précédent. Les détails suivants doivent être communiqués avec leur salaire:

- Le nom et le prénom du salarié.
- La date et la période de paie.
- Le taux du salaire.
- Le temps supplémentaire.
- Les déductions faites.
- Le montant net payé.
- Le montant cumulatif gagné.

ARTICLE 22.00

Méthode de production et fardeau des tâches:

22.01 Journée normale de travail:

L'employeur s'engage à traiter ses salariés avec considération et à n'exiger d'eux qu'une journée normale de travail. De son côté, le syndicat s'engage à encourager les salariés à fournir un travail loyal et honnête et à coopérer avec l'employeur.

22.02 Une description des tâches est fournie à l'annexe "C"

ARTICLE 23.00

Mécanisme de griefs et d'arbitrage:

23.01 Dans le cas de griefs relatifs à l'interprétation ou à l'application de la convention ainsi qu'à toute mésentente autre qu'un grief, qui surviennent entre l'employeur, le syndicat et un salarié, on procède à son règlement de la façon suivante:

23.02 Tout salarié, accompagné ou non d'un représentant syndical, ayant une plainte ou une demande doit d'abord en discuter avec son directeur de production.

Premier stade:

1. S'il n'obtient pas satisfaction, le salarié et/ou son délégué (ou dans l'absence du délégué, le président du syndicat) peuvent présenter un grief par écrit au directeur de production dans les dix (10) jours de travail suivant l'évènement donnant lieu au grief.
2. La rédaction d'un grief contiendra le nom du salarié concerné l'évènement occasionnant le grief, ce qui est réclamé, les paragraphes de la convention collective auxquels le grief se rapporte et la signature du salarié ou d'un membre de l'exécutif du syndicat. Telle rédaction est sans préjudice aux droits du salarié.

Premier Stade (Suite)

3. Nul n'a le droit de soumettre un grief de simple interprétation, en ce sens que tout grief doit être appuyé sur un événement ou un fait concret, passé ou actuel, et être soumis relativement à une (1) ou plusieurs personnes.

Deuxième Stade

- 23.03 Si le grief n'est pas réglé au premier stade, dans les trois (3) jours de travail qui suivent la date de soumission au directeur de production, il peut alors dans les trois (3) jours de travail qui suivent, être soumis par écrit au directeur de l'usine par le président du syndicat, accompagné ou non d'un délégué.

Troisième Stade

- 23.04 Si le grief n'est pas réglé au deuxième stade dans les cinq (5) jours de travail suivant le jour de sa soumission au directeur de l'usine, le président du syndicat peut, dans les cinq (5) jours de travail suivants, demander au directeur de convoquer un comité de grief composé d'un maximum de trois (3) représentants des deux parties.

- 23.05 Les parties peuvent, de consentement, par écrit, déroger à la présente procédure de griefs.

ARTICLE 23.00 (SUITE)

Grief Collectif:

23.06 Lorsqu'un grief affecte plusieurs salariés ou lorsqu'il existe des griefs de même nature, le syndicat peut faire un grief collectif.

Arbitrage:

23.07 1. Si le grief n'est pas réglé au troisième stade, dans les quatre (4) semaines de la demande d'un comité de grief au directeur de l'usine, le grief peut être soumis à l'arbitrage par avis écrit dans les quatre (4) semaines qui suivront.

2. Dans les deux (2) semaines suivantes, les parties tentent de s'entendre sur le choix d'un arbitre. S'ils ne le peuvent pas dans ce délai, la partie plaignante peut alors demander au Ministre du Travail de désigner un arbitre.

3. L'arbitrage des griefs est limité à l'application ou à l'interprétation ou à la prétendue violation de n'importe quelle clause de cette convention collective. L'arbitre aura aussi juridiction pour modifier ou annuler toute sanction.

Arbitrage (Suite)

23.07 4. Peuvent être soumis à la deuxième étape, les griefs suivants:

1. un grief de l'employeur;
2. un grief relatif à un congédiement ou à une suspension de plus de dix (10) jours ouvrables.

Chaque partie paie la moitié des honoraires de l'arbitrage et toutes les dépenses de ses représentants et témoins.

23.08 En rendant une décision au sujet de tout grief qui lui est soumis, l'arbitre doit prendre en considération la lettre de la convention collective, mais ne change, ne modifie, ni amende aucune des clauses de cette convention.

23.09 L'arbitre communique sa décision par écrit aux deux (2) parties dans les trente (30) jours de la fin des preuves. Cette décision lie les deux (2) parties en ce qui concerne le règlement du grief en question.

23.10 Toutes décisions constatées par écrit que peuvent prendre le syndicat et l'employeur, à l'un ou l'autre des stades de la procédure de règlement des griefs, sont finales, exécutoires et lient l'employeur, le syndicat et le salarié autant que si telles décisions avaient été rendues par l'arbitre.

23.11 Dans le cas de mesures disciplinaires, lorsque le grief est soumis à un arbitre nommé en vertu de la présente convention, celui-ci peut rendre toute décision jugée équitable dans les circonstances, y compris déterminer s'il y a lieu, le montant de la compensation auquel un salarié pourrait avoir droit.

ARTICLE 24.00

Délégués de département et comités

24.01 L'employeur reconnaît les officiers du syndicat comme mandataire des salariés.

24.02 Le syndicat transmet par écrit à l'employeur le nom des salariés ainsi choisis, ainsi que le nom de tout salarié qui est nommé pour remplacer un délégué. Le nom des délégués est affiché au tableau d'affichage.

24.03 Les officiers du syndicat après avoir obtenu la permission du directeur de production, peuvent s'absenter pendant les heures de travail pour rencontrer l'employeur ou son représentant afin de prévenir ou régler tout grief pouvant survenir, relatif à l'application ou à l'interprétation de la présente convention.

ARTICLE 25.00

Sécurité - Hygiène - Bien-être:

25.01 L'employeur s'engage à respecter les différentes normes relatives à la sécurité, l'hygiène et la salubrité prévue par les dispositions pertinentes des lois existantes et leurs règlements.

25.02 L'employeur s'engage à fournir aux salariés une cuisine adéquate munie d'un poêle et four, réfrigérateur, une table et chaise, un évier, une salle de douche et un casier personnel pour tous.

Accidents de Travail:

25.03 1. Lorsqu'un salarié se blesse au travail, il reçoit son plein salaire pour la journée de l'accident. Dans ce cas-ci, l'employeur le fait transporter gratuitement à l'hôpital s'il y a lieu.

2. Aussitôt qu'un salarié se blesse, il doit se rapporter personnellement au directeur de la production ou à une personne responsable afin de produire le rapport d'accident à la Commission de la Santé et de la Sécurité au Travail dans les vingt-quatre (24) heures, tel qu'exigé par la loi.

25.04 L'employeur et le syndicat conviennent d'accorder une importance très grande à la sécurité et la santé des salariés et dans ce sens, l'employeur voit à établir les mécanismes visant à offrir aux salariés le plus de sécurité possible au travail.

ARTICLE 25.00 (SUITE)

25.05 L'employeur ne doit exiger d'un salarié qu'il effectue un travail dangereux ou avec de l'équipement ou du matériel défectueux, de façon à affecter la sécurité et la santé du salarié en question. Si un tel cas se présentait, le salarié devra faire rapport à son supérieur et ce dans les plus brefs délais possible.

Certificat médical:

25.06 L'employeur pourra exiger un certificat médical d'un salarié qui manque plus d'une journée à la fois et ce au frais de l'employé. Dans le cas où l'employeur exige un certificat médical par un médecin de son choix, le coût de ce certificat est défrayé par l'employeur s'il y a lieu.

25.07 L'employeur doit mettre à la disposition de tous les salariés des gants, des masques adéquats lorsque nécessaires, des lunettes de sécurité, des casques de sécurité, s'il y a lieu. L'employeur fournira également tout autre équipement de sécurité lorsque le comité de sécurité en déterminera la nécessité. Les salariés devront remettre les vêtements de sécurité usagés et hors de conditions à l'employeur pour en obtenir des nouveaux. Il est entendu que tous les employés sont obligés de les porter sous peine de sanction.

ARTICLE 26.00

Congés spéciaux:

26.01 1. Tout salarié a droit à cinq (5) jours de congés payés consécutifs à compter de la journée du décès de son conjoint ou de son enfant.

2. Il a droit à trois (3) jours de congés payés à compter de la journée du décès de son père, sa mère, son frère ou sa soeur en autant qu'il soit cédulé pour travailler.

3. Il a droit à trois (3) jours de congés payés incluant la journée de l'inhumation à l'occasion du décès de sa belle-mère ou de son beau-père en autant qu'il soit cédulé pour travailler.

4. Il a droit à deux (2) jours de congés payés à l'occasion du décès de son beau-frère ou de sa belle-soeur incluant le jour de l'inhumation en autant qu'il soit cédulé pour travailler.

5. Il a droit à un (1) jour de congé payé à l'occasion du décès de son grand-père ou de sa grand-mère, le jour de l'inhumation en autant qu'il soit cédulé pour travailler.

26.02 Il a droit à deux (2) journées avec paie lors de la naissance de son enfant, et advenant le cas où la naissance surviendrait pendant un congé, l'employé a droit à une (1) journée avec paie.

ARTICLE 26.00 (SUITE)

Congés spéciaux (Suite)

26.03 Le salarié a droit de s'absenter du travail pendant une journée, sans réduction de salaire, le jour de son mariage. De plus, il a droit de s'absenter pour une période de cinq (5) jours sans rémunération à la même occasion.

ARTICLE 27.00

Organigramme:

27.01 Un organigramme complet et à jour de la structure administrative de l'employeur est affiché et copie en est remise au syndicat. (Voir annexe F).

ARTICLE 28.00

Travail à forfait:

28.01 Les étudiants ne sont pas considérés être des travailleurs à forfait et peuvent exécuter différents travaux dans la cour, au broyeur ou autres et ne seront pas payés selon la même échelle de salaire.

28.02 Les étudiants pourront remplacer les employés à la production à la demande expresse du chef de groupe ou dans des cas exceptionnels.

ARTICLE 29.00

Mise à pied:

29.01 Un salarié affecté par une mise à pied doit recevoir un avis écrit ou verbal de sa mise à pied au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance.

29.02 Les employés temporaires ne sont pas sujets à l'article 29.01.

ARTICLE 30.00

Avis au cas de licenciement collectif:

30.01 Advenant un licenciement collectif relié au sens de la loi sur la formation et la qualification professionnelle de la main-d'oeuvre sanctionnée le 13 juin 1979, l'employeur avise également le syndicat.

ARTICLE 31.00

Durée de la convention:

31.01 La durée de la convention collective est du premier (1er) novembre 1986 au trente et un (31) octobre 1987.

31.02 Maintien de la convention:

Après la date de son expiration, cette convention est une convention intérimaire jusqu'à ce qu'un renouvellement intervienne entre les parties.

31.03 La convention collective suivante doit être commencée à négocier dans les trois (3) mois précédent l'expiration de la présente convention collective.

31.04 Les annexes et lettres d'entente ci-jointes font parties intégrantes de la convention collective.

ARTICLE 32.00

Grève et contre-grève:

32.01 Le syndicat reconnaît qu'il n'y aura pas de grève de piquetage ou de ralentissement de travail de la part du syndicat ou de la part des salariés qu'il représente pendant la durée de la présente convention.

L'employeur, en contre-parties, reconnaît qu'il n'y aura pas de contre-grève ou "lock out" de sa part pendant la durée de la présente convention.

32.02 Si après l'expiration de la convention, les parties ne peuvent s'entendre sur son renouvellement et qu'elles décident de se prévaloir des dispositions du Code du Travail, à savoir la grève pour le syndicat et la contre-grève "lock out" pour l'employeur, il est convenu que:

1. Le syndicat fournit à même ses effectifs le personnel nécessaire adéquat choisi par lui (le syndicat) afin d'assurer la garde, l'entretien et la réparation convenables des édifices, des installations et de la machinerie sur les lieux de l'employeur.

2. Le syndicat maintien des équipes d'inspection, dont le nombre est fixé par les parties, accompagnées par des officiers de l'employeur qui effectueront des rondes de vérifications à chaque changement de l'équipe de garde.

ARTICLE 32.00 (SUITE)

3. L'employeur s'engage à respecter les dispositions de la convention collective applicables aux salariés mentionnés au paragraphe No. 1 ci-haut, comme si elle était en vigueur.

4. Toute rémunération découlant d'une entente au sens du présent sous-paragraphe est payée conjointement aux salariés visés et au syndicat.

ARTICLE 33.00

Salaires et classifications:

33.01 Les taux des salaires sont ceux prévus à l'annexe "A".

ARTICLE 34.00

Assurance-groupe:

34.01 Voir annexe "B"

ARTICLE 35.00

Congés Maladie:

35.01 L'employé a droit à une demi-journée (1/2) de congé de maladie par mois jusqu'à un maximum de cinq (5) par année. Ces journées seront payables à la fin de l'année si elles n'ont pas été prises durant l'année. Un billet de médecin pourra être exigé en tout temps, si plus d'une journée à la fois, par l'employeur et ce, aux frais de l'employé.

Dans le cadre du présent article, la compagnie rembourse 100% du taux de son occupation régulière des journées ainsi prises. L'année de calendrier s'applique pour les congés de maladie.

ARTICLE 36.00

Remplacement:

36.01 En autant que possible, si l'employé ne peut se présenter au travail pendant ses heures normales, il doit en aviser le directeur de production ou le chef de groupe au moins quatre (4) heures à l'avance dans le cas de maladie qui se déclare ou quarante-huit (48) heures à l'avance dans les autres cas où cela est possible.

36.02 Dans le cas d'un remplacement, pour une (1) journée, le remplacement sera effectué par un employé syndiqué suivant la liste d'ancienneté à temps supplémentaire ou régulier.

36.03 Dans le cas d'un remplacement, un chef de groupe sera remplacé par un chef de groupe et un opérateur par un opérateur autant que faire se peut.

ARTICLE 37.00

Liste des employés:

37.01 Voir annexe "E"

En ce 25^e jour de février 1987, en présence de Messieurs Régis Verreault, Président, Rémi Tremblay, vice-président, Christian Tremblay, secrétaire, Me Bruno Harvey, Procureur,

Ci-après appelé les représentants du Syndicat des Employés de Manuplast Inc.,

Et de

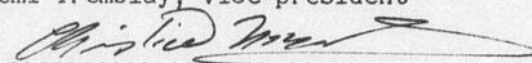
Messieurs Gérard Rochette, Directeur de Production et Rémy Bédard, Directeur Administratif de Manuplast Inc., nous avons révisé tous les articles de la convention collective et déclarons les accepter, tel que lus et écrits, que nous possédons une copie chacun,

En foi de quoi, les parties aux présentes, par leurs mandataires respectifs, ont signé, ce 25^e jour de février 1987, à Alma, P.Qué.

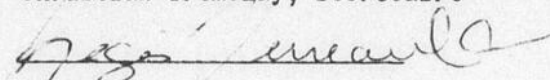
LE SYNDICAT:



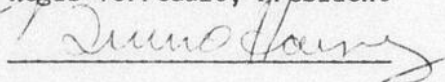
Rémi Tremblay, vice-président



Christian Tremblay, secrétaire



Régis Verreault, Président



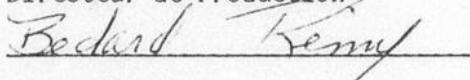
Me Bruno Harvey, Procureur

L'EMPLOYEUR



Gérard Rochette

Directeur de Production



Rémy Bédard

Directeur Administratif

ANNEXE "A"

AUGMENTATIONS GENERALES DE SALAIRES

A compter du 1er novembre 1986: 3 1/2%

Les taux horaires, augmentés selon le tableau en Annexe "A", sont payés pour le nombre d'heures oeuvrées, selon les conditions contenues dans la convention collective renouvelée.

TABLEAU ANNEXE "A"

TITRE	SAL. 31-10-1986	SAL. 01-11-1986	CATEGORIE
CHEF DE GROUPE	10.14 9.66	10.49 10.00	1000 HRS.
OPERATEUR	9.40 8.97	9.73 9.28	1000 HRS. 500 HRS.
CHEF DE COUR	9.40 8.60	9.73 8.90	1000 HRS. 500 HRS.
HOMME DE COUR	9.03 8.04	9.35 8.32	1000 HRS. 500 HRS.
DEBUTANT	7.04 5.25	7.04 5.25	1000 HRS. 500 HRS.
MECANICIEN	10.65 9.85	11.02 10.19	1000 HRS. 500 HRS.
CAMIONNEUR	10.04 8.87	10.39 9.18	1000 HRS.
ETUDIANTS	4.50	4.50	

ANNEXE "B"

ASSURANCE-GROUPE -

REGIME ADMINISTRE PAR LA COMPAGNIE

ASSURANCE-VIE

La Compagnie s'engage à payer 50% de l'assurance collective.

LE SYNDICAT:

Christine Dan Secrétaire

André Dault Vice-Président

Josée Vercaut Président

Bruno Hain Procureur

L'EMPLOYEUR

Beclary Kemy Directeur administratif

Gérard Rochette Directeur production

DEFINITION DES TACHES:

Chef de groupe:

- Voir à ce que toutes les lignes de production fonctionnent bien.
- Prendre un inventaire rapide dès le début de son quart de travail et aviser le directeur de production de toute anomalie ou besoin nécessaire à la production.
- Voir à ce que les lignes de production n'arrêtent pas inutilement.
- Vérifier la qualité du tuyau produit.
- Voir à l'alimentation des extrudeurs.
- S'assurer de la propreté de l'usine.
- Faire les réparations nécessaires sur les lignes de production.
- Attendre l'arrivée de l'autre équipe et leur donner les instructions nécessaires.
- Peut opérer les machines dans des cas particuliers.
- S'assurer que toutes les feuilles de contrôle soient bien remplies.
- Doit s'occuper de la répartition du travail dans l'usine.
- Tout travail inhérent à sa tâche.

ANNEXE "C"

DEFINITION DES TACHES:

Opérateur

- Doit seconder le chef de groupe dans ses fonctions.
- Doit faire fonctionner sa ligne de production et s'assurer de la qualité du produit qu'il fabrique.
- Doit prélever et mesurer les échantillons pris sur chaque rouleau et bobine.
- Doit réparer avec son chef de groupe tous les bris sur la ligne de production.
- Doit effectuer les changements de production (die, formeur, caoutchouc, etc.) sous la surveillance du chef de groupe.
- Doit produire le rapport de production et le faire vérifier par son chef de groupe.
- Est responsable de la qualité du produit qu'il fabrique.
- Tout travail inhérent à sa tâche.

ANNEXE "C"

DEFINITION DES TACHES:

Camionneur:

- Il doit charger et décharger les camions.
- Il est responsable de la maintenance des camions.
- Il doit voir à la maintenance de la cour.
- S'il n'y a pas de travail sur les camions, il pourra aider, s'il y a lieu, dans certains travaux d'entretien.
- Il doit faire des commissions s'il y a lieu.
- Il doit se présenter au bureau à l'avant pour venir chercher les bons de livraisons, sans l'intermédiaire d'aucune autre personne.
- L'employeur accepte de payer l'habit du camionneur à 50% ainsi qu'une chienne à un taux de 100%.
- Tout travail inhérent à sa tâche.

ANNEXE "C"

DEFINITION DES TACHES

Mécanicien:

- Doit effectuer tous les travaux d'entretien (maintenance, addition, modification ou autres) réguliers ou commandés pour les opérations de l'entreprise et ce pour tout le matériel de l'entreprise.
- Doit aider au bon fonctionnement de la production aux besoins.
- Tout travail inhérent à sa tâche.

ANNEXE "C"

DEFINITION DES TACHES:

Préposé au broyeur:

- Doit s'occuper de recycler tout matériel rejeté et l'identifier correctement sur les emballages.
- Doit voir à la propreté de l'usine.
- Doit aider au bon fonctionnement de la production.
- Tout travail inhérent à sa tâche.

ANNEXE "C"

DEFINITION DES TACHES

Chef d'entrepôt et de Cour:

- Doit s'occuper du chargement des camions.
- Doit s'occuper de l'entretien et du classement de la cour.
- Doit s'occuper de fermer les barrières etc..
- Doit maintenir le cardex à jour selon les entrées et les sorties de marchandises.
- Doit effectuer l'inventaire physique mensuel.
- Doit s'occuper du classement de la production.
- Responsable du suivi de l'entretien de son équipement.
- Responsable du déneigement.
- Tout travail inhérent à sa tâche.

ANNEXE 'C'

DEFINITION DES TACHES:

Homme de cour:

- Il doit voir à l'entretien de la cour.
- Il doit aider au chargement des camions.
- Il doit s'occuper du classement dans la cour.
- Il doit s'occuper de classer la production.
- Tout travail inhérent à sa tâche.

ANNEXE "C"

Il est entendu entre les parties que les tâches définies dans cette présente annexe sont les tâches principales que chaque sous catégorie de travailleur doit d'abord accomplir avant d'accomplir toute autre tâche. Toutefois, dans le cas d'un ralentissement, ou dans le cas où le travail principal ne requiert que peu de surveillance de l'employé, il est entendu que l'employé peut, à la demande de son supérieur, accomplir toute autre tâche qui ne serait pas incompatible à la fonction occupée.

ANNEXE "D"

COMMISSION:

Les employés qui auront à se servir de leur véhicule personnel pour faire des courses commandées par l'employeur seront compensés comme suit:

Un minimum de deux (2) dollars (\$2.00) en partant, plus vingt-cinq (25) cents (\$0.25) du kilomètre parcouru pour un minimum de deux (2) kilomètres et plus.

ANNEXE "E"

LISTE D'ANCIENNETE

NO.		DATE	NUMERO
D'EMP.	NOM EMPLOYE	D'ENTREE	TELEPHONE
06-010	HARVEY, YVAN	75-06-16	373-2279
06-012	MORIN, ERIC	75-07-07	668-4784
05-500	COTE, DENIS	77-30-17	668-7148
06-013	TREMBLAY, ANDRE	77-05-02	662-9812
06-014	LANTIN, SYLVAIN	78-05-19	662-7945
06-507	THIBEAULT, BERTHIN	79-04-10	668-4984
06-509	TREMBLAY, CHRISTIAN	79-04-10	662-4182
06-505	RICHARD, M.-ANDRE	80-06-17	276-3204
06-508	TREMBLAY, ALAIN	80-07-01	668-8185
06-511	VERREAULT, REGIS	80-07-10	668-5172
06-506	SIMARD, DENIS	80-07-15	348-2730
05-502	DULAC, LUC	80-07-21	668-4227
06-200	BOUDREAU, GILLES	80-08-05	668-5637
06-512	TREMBLAY, REMI	81-02-16	662-5783
06-500	DESMEULES, LUC	81-03-11	668-8084
06-513	GAGNE, LEON	84-04-04	662-9873

ANNEXE "F"

ORGANIGRAMME

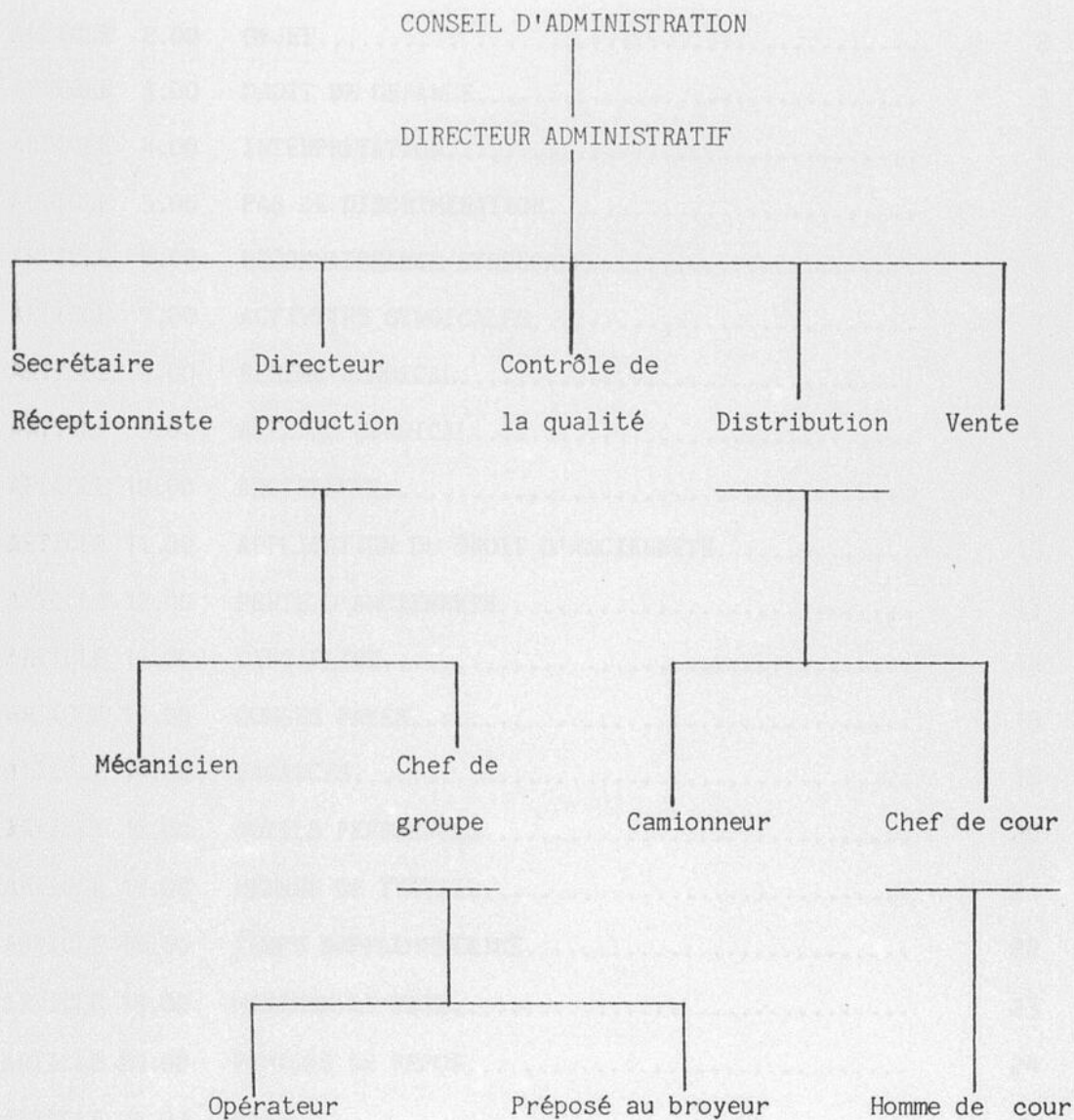


TABLE DES MATIERES

	PAGE
ARTICLE 1.00 TERMINOLOGIE.....	1
ARTICLE 2.00 OBJET.....	2
ARTICLE 3.00 DROIT DE GERANCE.....	3
ARTICLE 4.00 INTERPRETATION.....	4
ARTICLE 5.00 PAS DE DISCRIMINATION.....	5
ARTICLE 6.00 RECONNAISSANCE SYNDICALE.....	6
ARTICLE 7.00 ACTIVITES SYNDICALES.....	7
ARTICLE 8.00 REGIME SYNDICAL.....	8
ARTICLE 9.00 ATELIER SYNDICAL.....	9
ARTICLE 10.00 ANCIENNETE.....	10
ARTICLE 11.00 APPLICATION DU DROIT D'ANCIENNETE.....	12
ARTICLE 12.00 PERTE D'ANCIENNETE.....	13
ARTICLE 13.00 DISCIPLINE.....	14
ARTICLE 14.00 CONGES PAYES.....	15
ARTICLE 15.00 VACANCES.....	18
ARTICLE 16.00 OUTILS PERSONNELS.....	20
ARTICLE 17.00 HEURES DE TRAVAIL.....	21
ARTICLE 18.00 TEMPS SUPPLEMENTAIRE.....	22
ARTICLE 19.00 MINIMUM DE PAIE.....	23
ARTICLE 20.00 PERIODE DE REPOS.....	24
ARTICLE 21.00 PAIE.....	25
ARTICLE 22.00 METHODE DE PRODUCTION ET FARDEAU DES TACHES....	26
ARTICLE 23.00 MECANISME DE GRIEFS ET D'ARBITRAGES.....	27
ARTICLE 24.00 DELEGUES DE DEPARTEMENT ET COMITES.....	31
ARTICLE 25.00 SECURITE - HYGIENE - BIEN-ETRE.....	32

TABLE DES MATIERES

	PAGE
ARTICLE 26.00 CONGES SPECIAUX.....	34
ARTICLE 27.00 ORGANIGRAMME.....	36
ARTICLE 28.00 TRAVAIL A FORFAIT.....	37
ARTICLE 29.00 MISE A PIED.....	38
ARTICLE 30.00 AVIS AU CAS DE LICENSEMENT COLLECTIF.....	39
ARTICLE 31.00 DUREE DE LA CONVENTION.....	40
ARTICLE 32.00 GREVE ET CONTRE-GREVE.....	41
ARTICLE 33.00 SALAIRES ET CLASSIFICATIONS.....	43
ARTICLE 34.00 ASSURANCE-GROUPE.....	44
ARTICLE 35.00 CONGES MALADIE.....	45
ARTICLE 36.00 REMPLACEMENT.....	46
ARTICLE 37.00 LISTE DES EMPLOYES.....	47
ANNEXE "A" AUGMENTATIONS GENERALES DES SALAIRES.....	48
ANNEXE "A" (SUITE) SALAIRES ET CLASSIFICATIONS.....	49
ANNEXE "B" ASSURANCE-GROUPE.....	50
ANNEXE "C" DEFINITION DES TACHES.....	51
ANNEXE "C" (SUITE) DEFINITION DES TACHES.....	52
ANNEXE "C" (SUITE) DEFINITION DES TACHES.....	53
ANNEXE "C" (SUITE) DEFINITION DES TACHES.....	54
ANNEXE "C" (SUITE) DEFINITION DES TACHES.....	55
ANNEXE "C" (SUITE) DEFINITION DES TACHES.....	56
ANNEXE "C" (SUITE) DEFINITION DES TACHES.....	57
ANNEXE "C" (SUITE).....	58

TABLE DES MATIERES

	PAGE
ANNEXE "D" COMMISSIONS.....	59
ANNEXE "E" LISTE D'ANCIENNETE.....	60
ANNEXE "F" ORGANIGRAMME.....	61



Dépôt N°:	85	02	061
-----------	----	----	-----

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

06360-2

Objet	☐ 1 ^{ère} convention ☒ Renouvellement ☐ Entente ☐ Autres				Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		Q 22829-02
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	19
	84-01-23	85-02-12		84-11-01	86-10-31		

Association	Employeur
☐ Déposant Syndicat des employés du Manuplast Inc. 255, rue melançon Alma, Qué. G8B 4G2 Nouvelle Désignation Att.: M. André Tremblay	☒ Déposant Manuplast Inc. Tuyauterie plastique 161 , CHAIRE Fontaine Alma G8B 6G9 Att.: M. Rémy Bédard
☐ Déposant, si autre que les parties	Région <u>02-01</u> Activité <u>2970-05</u> Affiliation <u>12 IND</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 →

Sur votre accréditation l'adresse de l'employeur est : 780, Avenue Tanguay, Alma.
Veuillez présenter votre requête pour modifier cette adresse, selon l'article 39 du

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Thérèse Lemay</i>	85-02-13

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

RECHERCHE

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE:

LA COMPAGNIE MANUPLAST INC.

D'ALMA, QUE.

CI-APRES APPELEE "L'EMPLOYEUR"

D'UNE PART

ET:

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE MANUPLAST INC.

CI-APRES APPELE "LE SYNDICAT"

D'AUTRE PART

85 FEB 12 13:58

B.C.G.T.
QUEBEC

ARTICLE 1.00

Terminologie:

1.01 Dans ce document, le mot "convention collective" signifie la présente convention collective de travail.

1.02 Le mot "salarié" lorsqu'utilisé dans cette convention, a le même sens que la définition de ce mot qui se trouve dans le Code du Travail et régi par l'accréditation émise par le Ministère du Travail.

ARTICLE 2.00

Objet:

2.01 La convention a pour objet de maintenir des relations harmonieuses entre l'employeur et ses salariés, de déterminer des conditions de travail équitables et de régler ou prévenir tout grief éventuel qui pourrait survenir entre les parties.

2.02 Dans l'éventualité de changements technologiques ou de mouvements de main d'oeuvre, les parties s'entendent pour négocier ces points, conformément à la procédure du Code du Travail.

ARTICLE 3.00

Droit de gérance:

3.01 Le syndicat reconnaît à l'employeur les droits habituels de gestion et de bonne administration sous réserve des dispositions de cette convention.

ARTICLE 4.00

Interprétation:

4.01 Rien dans cette convention ne doit être interprétée comme une renonciation à aucun droit ou obligation de l'employeur, des salariés ou du syndicat, en vertu d'aucune loi applicable fédérale ou provinciale.

4.02 Si une disposition de la convention est nulle en regard de la loi, les autres dispositions ne sont pas affectées par cette nullité.

ARTICLE 5.00

Pas de discrimination:

5.01 L'employeur et le syndicat conviennent de n'utiliser aucune mesure discriminatoire contre les salariés régis par cette convention à cause de leur race, langue, couleur, convictions religieuses, politiques ou syndicales.

ARTICLE 6.00

Reconnaissance syndicale:

6.01 L'employeur reconnaît le syndicat comme le seul représentant officiel et exclusif des salariés à son emploi et couverts par le certificat d'accréditation émis par le commissaire-enquêteur.

ARTICLE 7.00

Activités syndicales:

7.01 L'employeur s'engage à recevoir, sur rendez-vous, dans ses bureaux les représentants du syndicat, ses conseillers syndicaux, pour discuter et régler tout grief actuel ou éventuel. L'employeur leur fournit les informations et documents pertinents.

7.02 L'employeur accorde les congés nécessaires, sans paie, aux représentants désignés par le syndicat pour participer à des activités syndicales, mais sans perte de salaire lors d'une négociation de travail ou de grief.

7.03 Le syndicat bénéficie de tableaux d'affichage bien en vue afin d'y afficher des informations d'intérêt syndical.

ARTICLE 8.00

Régime syndical:

8.01 Tous les salariés doivent, comme condition de leur emploi, être membre en règle du syndicat pendant la durée de la convention.

8.02 Si un salarié cesse son adhésion au syndicat pendant la durée de la convention, refuse d'y adhérer ou refuse de se conformer aux règlements et statuts du syndicat, l'officier autorisé du syndicat en donne avis par écrit à l'employeur et ce dernier doit dans les cinq (5) jours suivants, mettre fin à l'emploi de ce salarié.

ARTICLE 9.00

Atelier syndical:

9.01 L'employeur s'engage à prélever sur les gains du salarié chaque semaine et à partir du premier jour de travail la cotisation syndicale régulièrement adoptée par le syndicat.

9.02 L'employeur remet le total des sommes ainsi perçues au syndicat une (1) fois par mois, soit le 15 du mois suivant.

9.03 Tous les employés syndiqués au service de l'employeur bénéficieront des dispositions de la présente convention. Ils bénéficieront également du droit de grief et des classifications salariales prévus par la présente.

ARTICLE 10.00

Ancienneté:

10.01 L'ancienneté est égale à la durée d'emploi d'un salarié au service de l'employeur à partir de la date de son embauche.

10.02 Période d'essai:

Tout salarié, pour acquérir le droit d'ancienneté, doit d'abord compléter une période d'essai de 720 heures de travail dans sept (7) mois de calendrier sans tenir compte du surtemps.

10.03 A la signature de la convention et à tous les douze (12) mois, l'employeur s'engage à fournir une liste complète des salariés, en y spécifiant la date d'ancienneté ainsi que l'adresse et le numéro de téléphone de chaque salarié; le syndicat a trente (30) jours pour vérifier cette liste et la contester s'il y a lieu.

10.04 Catégorie de travailleur:

Pour les fins de la présente convention, nous considérons deux (2) catégories de travailleurs.

CATEGORIE A: Tous travailleurs syndiqués travaillant sur un horaire de douze (12) heures.

CATEGORIE B: Les employés syndiqués travaillant sur un horaire de huit (8) heures par jour, cinq (5) jours par semaine.

ARTICLE 10:00 (suite)

10.04 suite

Sous-catégorie:

- A.1 Chef de groupe
- A.2 Opérateur
- A.3 Préposé au broyeur si horaire de douze (12) heures.
- A.4 Préposé à la manutention si horaire de douze (12) heures.
- A.5 Tout autre travailleur sur un horaire de douze (12) heures.
- B.1 Préposé à la manutention si horaire de huit (8) heures.
- B.2 Préposé au broyeur si horaire de huit (8) heures.
- B.3 Mécanicien.
- B.4 Camionneur ou tout autre travailleur sur un horaire de huit (8) heures.

10.05 Lors d'une mise à pied, celle-ci se fera du plus jeune au plus vieux, sans égard aux catégories en autant qu'il a les qualifications requises. Tout travail exécuté par les employés à l'intérieur de l'unité de négociation devra être protégé par les clauses de la présente convention et démontré dans les définitions de tâches détaillées à l'annexe "C" et ces dites tâches ne pourront être effectuées par du personnel de cadre.

ARTICLE 11.00

Application du droit d'ancienneté:

11.01 Dans le cas de promotion, nouvelle occupation ou occupation vacante, l'employeur doit afficher ladite occupation et les salariés doivent faire application par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables de la date d'affichage. Les plus anciens auront la préférence en autant qu'ils auront les qualifications requises. Celui qui aura appliqué sur un poste ne pourra appliquer sur un autre poste ou revenir à son ancienne occupation avant un délai de deux (2) mois, et la clause 11.03 ne s'appliquera pas dans tel cas.

11.02 Le rappel au travail à la suite d'une mise à pied se fait dans l'ordre inverse de la mise à pied.

11.03 En cas de rétrogradation de poste, le salarié gardera son salaire habituel à l'exception d'une rétrogradation faite à la demande expresse du travailleur qui se verra retribué dans ce cas selon le taux du salaire en vigueur, pour le nouveau poste occupé.

11.04 Un salarié transféré à une autre occupation à la demande de l'employeur, doit retourner à son ancienne occupation, si l'employeur, dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier du transfert, ne le juge pas suffisamment qualifié pour remplir sa nouvelle occupation.

ARTICLE 12.00

Perte d'ancienneté:

12.01 Un salarié perd son ancienneté et les droits qui s'y rattachent, lorsque:

1. Il quitte volontairement son emploi dans l'unité de négociation.
2. Il est congédié pour juste cause.
3. Si le salarié refuse ou néglige après sa mise à pied pour manque de travail de se rapporter au travail dans les cinq (5) jours qui suivent la mise à la poste d'une lettre recommandée l'avisant de se rapporter au travail. Cette lettre est adressée à sa dernière adresse connue de l'employeur.
4. Dans le cas de mise à pied excédant la durée de son emploi avec un maximum de vingt-quatre (24) mois.

12.02 Dans le cas de maladie ou d'accident non industriel, le salarié maintient son ancienneté pendant douze (12) mois, sans cependant en accumuler pendant son absence.

12.03 Un salarié n'accumule pas d'ancienneté pendant un congé sans solde, cependant, sur entente entre les parties, si ledit congé sert à un cours de perfectionnement, le salarié cumule quand même son ancienneté.

ARTICLE 13.00

Discipline:

13.01 Les parties conviennent que la réprimande, la suspension ou le congédiement sont des mesures disciplinaires susceptibles d'être appliquées par l'employeur en tenant compte de la gravité et de la fréquence de l'offense reprochée, de façon à ce que la sanction imposée soit proportionnelle à la faute commise, le tout sous réserve de la procédure de grief.

13.02 Le fardeau de la preuve incombe à l'employeur dans le cas d'un grief de nature disciplinaire.

13.03 Dans tous les cas de mesures disciplinaires, l'employeur donne au salarié concerné un avis écrit et motivé et remet copie à un représentant du syndicat. Tel avis doit être donné au salarié et au syndicat dans les dix (10) jours suivant l'infraction.

13.04 Toute réprimande ou sanction ne peut être invoquée contre un salarié si elle date de plus de six (6) mois pour une première réprimande ou sanction et douze (12) mois dans le cas d'une seconde réprimande ou sanction de même nature.

ARTICLE 14.00

Congés payés:

14.01 1. Les jours suivants sont des jours chômés et payés:

- Le Jour de l'An (1er Janvier).
- Lendemain du Jour de l'An (2 Janvier).
- Vendredi Saint.
- Lundi de Pâques.
- Fête de la Reine.
- St-Jean-Baptiste (24 Juin).
- Confédération (1er Juillet).
- Fête du Travail.
- Action de Grâces.
- Jour de Noël (25 Décembre).
- Lendemain du jour de Noël (26 Décembre).

14.01 2. Seulement pour les employés syndiqués deux (2) chiffres de douze (12) heures pour les employés de catégorie A et deux (2) chiffres de huit (8) heures pour les employés de catégorie B. L'employeur devra être averti vingt-quatre (24) heures à l'avance.

14.01 3. L'employé bénéficiera d'un (1) congé payé supplémentaire s'il a complété huit (8) mois de travail régulier dans l'année précédente (référence du 1er Juin au 31 Mai).

ARTICLE 14.00 (suite)

14.01 4. L'employeur se réserve le droit d'ouvrir ou de fermer l'usine et ou les bureaux entre Noël et le Jour de l'An. Dans le cas d'une fermeture, les employés ne seront pas rémunérés pour les journées non prévues à la convention.

14.01 5. Les employés sur un horaire de douze (12) heures prendront la journée de Pâques au lieu du Lundi.

14.02 Les congés payés et chômés peuvent être reportés à une autre date sur entente entre les parties.

Cependant, si le gouvernement provincial ou fédéral reporte un de ces congés à une autre date, les parties conviendront d'appliquer la loi.

14.03 1. Lors d'un congé férié, tous les employés travaillant sur des horaires de douze (12) heures recevront l'équivalent de huit (8) heures de travail à temps simple pour compenser ces dits congés.

Lors d'un arrêt de production pour un congé férié, les employés ne subiront aucune perte de salaire.

14.03 2. Pour tous les autres salariés prévus à la convention qui ne chôment pas pendant un congé férié, ceux-ci doivent prendre cette journée à une date ultérieure, mais dans la même année. Dans le cas où l'employeur désirerait rembourser la journée non-chômée, celle-ci pourra être remboursée au taux courant.

ARTICLE 14.00 (suite)

14.03 3. Le travail effectué lors d'un congé payé est rémunéré au taux majoré de 50 o/o.

14.03 4. La fête débute à 8h00 a.m. à 8h00 a.m. le lendemain matin.

14.04 Le salarié bénéficie de ces congés:

Dans le cas d'une absence autorisée à l'avance par l'employeur ou son représentant, ou d'absence prévue à la convention collective.

Si le salarié a travaillé le jour précédent ou suivant ce ou ces jours de congé payé.

14.05 Si un jour de fête chômé et payé survient pendant la période de vacances, le salarié a droit à une journée de fête chômée et payée additionnelle.

ARTICLE 15.00

Vacances:

15.01 Le mot "année" se définit comme suit:

La période s'étendant entre le premier (1er) juin et le trente et un (31) mai précédant la prise de vacances.

Le pourcentage se calcule sur le salaire gagné pendant la période précitée. Le salarié qui a moins d'une (1) année de service a droit à un (1) jour par mois de service ou fraction équivalente avec un maximum de dix (10) jours rémunérés à 5 o/o.

Le pourcentage de vacance est de 2 $\frac{1}{2}$ o/o du salaire annuel gagné, par semaine de vacances.

15.02 Avant le départ du salarié pour ses vacances, l'employeur doit lui payer son indemnité de vacances. Lors de la résiliation de son contrat de travail, le salarié a droit à une indemnité pour les vacances annuelles payées qu'il a accumulées, mais qu'il n'a pas prises, conformément aux dispositions du présent article.

15.03 Le salarié bénéficie de trois (3) semaines de vacances payées après cinq (5) ans de service et qu'il ait acquis ces dits cinq (5) ans au trente et un (31) Août.

15.04 Les vacances se prennent sur une période de sept (7) jours consécutifs à compter du dimanche et ne pourront être allongées par des journées de congés mobiles ou de maladie.

ARTICLE 15:00 (suite)

15.05 Le nombre de personnes à partir à la fois par ancienneté dans chaque classification doit être établi en rapport avec les besoins de la production.

15.06 Lors d'arrêt de production pour la période des vacances dites "de la Construction", les employés à la production devront prendre leurs deux (2) premières semaines de vacances payées pour ceux qui ont droit à plus de deux (2) semaines de vacances payées annuellement.

15.07 Pour les employés à la production qui n'ont droit qu'à deux (2) semaines de vacances payées annuellement, ils devront prendre deux (2) semaines dont une (1) semaine payée plus une (1) semaine à leur frais et conserver la seconde pour une autre période de leur choix ou se faire payer les deux (2) semaines selon le désir de l'employé.

15.08 Les autres salariés peuvent prendre leurs vacances à un temps durant l'année en cours, convenu avec l'employeur, selon l'ancienneté et pas plus de deux (2) semaines consécutives à la fois.

15.09 Les vacances ne sont ni transférables, ni cumulatives et doivent être prises dans les douze (12) mois suivant le premier (1er) Juin de l'année y donnant droit.

ARTICLE 16:00

Outils personnels:

16.01 L'employeur s'engage à fournir un endroit sûr pour la protection des outils, et à remplacer les outils pouvant être dérobés pendant un vol par effraction ou brisé.

16.02 L'employeur ne sera pas tenu de remplacer les outils perdus par un employés.

ARTICLE 17.00

Heures de travail:

17.01 La semaine régulière de travail est de quarante-quatre (44) heures au maximum pour les employés travaillant sur un horaire de douze (12) heures, est de quarante (40) heures pour les employés travaillant sur un horaire de huit (8) heures par jour, cinq (5) jours par semaine.

17.02 Le premier voyage à l'extérieur sera effectué par le plus ancien, le second par le deuxième, le troisième par le troisième conducteur et la rotation se fera ainsi pour chaque voyage à l'extérieur et cette rotation recommencera tous les lundis de chaque semaine.

17.03. Le montant alloué pour les repas des camionneurs pris dans l'exercice de leurs fonctions est fixé à \$3.50 pour le déjeuner et \$7.00 pour un dîner ou un souper sur présentation d'un reçu inclus dans le compte de dépenses hebdomadaire.

ARTICLE 18.00

Temps supplémentaire:

18.01 Tout travail exécuté par un salarié en dehors des heures régulières de la journée doit être rémunéré au taux effectif majoré de 50 o/o.

18.02 Tout salarié effectuant un travail (en dehors des heures régulières de travail) est payé, le dimanche, au taux majoré de 100 o/o.

18.03 Le salarié au travail a qui on demande de faire du temps supplémentaire doit en être avisé avant la fin des heures normales de travail et l'employeur devra lui verser la somme maximum de sept dollars (\$7.00) sur présentation d'un reçu à la condition que le temps supplémentaire soit plus d'une (1) heure et qu'il ne quitte pas les lieux de son emploi sur les heures de repas.

18.04 Dans chacune des occupations, le temps supplémentaire doit être fait ou demandé en premier au plus ancien.

18.05 Il est entendu qu'avant d'aller au temps supplémentaire tel qu'évoqué à 18.04, l'employeur puisera d'abord dans les ressources internes syndiquées qui n'ont pas complétées leur semaine normale de travail et ceci à temps régulier.

ARTICLE 19.00

Minimum de paie:

19.01 Le salarié qui se présente au travail aux heures régulières au début d'une demi-journée de travail, sans avoir été avisé quatre (4) heures à l'avance de ne pas le faire, doit recevoir une indemnité minimale égale à quatre (4) heures de travail et l'employeur pourra lui faire effectuer tout travail à l'intérieur de l'unité de négociation.

19.02 Si le salarié est rappelé au travail en dehors des heures régulières de travail, il devra être payé comme suit:

- entre huit (8) heures et vingt-quatre (24) heures du lundi au vendredi, un minimum de deux (2) heures au taux régulier majoré de 50 o/o.
- entre vingt-quatre (24) heures et huit (8) heures du lundi au vendredi, et le samedi toute la journée, un minimum de trois (3) heures au taux régulier majoré de 50 o/o.
- pendant un congé férié à toute heure, un minimum de trois (3) heures au taux régulier majoré de 50 o/o.
- le dimanche, un minimum de trois (3) heures au taux régulier majoré de 100 o/o.

ARTICLE 20.00

Période de repos:

20.01 Pendant ces périodes, le salarié de sous-catégorie A-1 et A-2 devra être remplacé par le chef de groupe ou par un travailleur désigné par le chef de groupe. Le remplaçant doit être présent près de la machine et la surveiller tout le temps que l'autre prendra sa période de repos. Il est entendu qu'il n'y aura qu'une personne en repos à la fois.

20.02 Le salarié de catégorie B bénéficie d'une période de quinze (15) minutes de repos au cours de chaque demi-journée de travail.

20.03 Le salarié de catégorie A bénéficie de deux (2) périodes de trois-quart ($3/4$) d'heure pour manger et se reposer au cours de sa période normale de travail. La façon de remplacer citée à l'article 20.01 s'applique également pour cette clause.

20.04 Le salarié de catégorie B se verra accorder une heure pour manger dans sa période normale de travail.

20.05 Le travailleur de sous-catégorie A.1 et A.2 peut être rappelé en tout temps pendant les périodes de repos définies aux articles 20.01 et 20.03 dans le cas où une situation particulière nécessiterait sa présence.

20.06 Il est entendu que les périodes de repos doivent se prendre sans interruption de la production et sans retarder le départ de la machine ou de plusieurs machines.

ARTICLE 21.00

Paie:

21.01 Le salaire est payable à tous les mercredi avant la fin de la journée de travail. Si le jour de paie est un jour chômé, la paie a lieu le jour précédent. Les détails suivants doivent être communiqués avec leur salaire:

- Le nom et le prénom du salarié.
- La date et la période de paie.
- Le taux du salaire.
- Le temps supplémentaire.
- Les déductions faites.
- Le montant net payé.
- Le montant cumulatif gagné.

21.02 Il y a eu entente de principe le 12 Décembre 1984 avec l'exécutif syndical où il peut y avoir exception pour des cas spéciaux.

ARTICLE 22.00

Méthode de production et fardeau des tâches:

22.01 Journée normale de travail:

L'employeur s'engage à traiter ses salariés avec considération et à n'exiger d'eux qu'une journée normale de travail. De son côté, le syndicat s'engage à encourager les salariés à fournir un travail loyal et honnête et à coopérer avec l'employeur.

22.02 Une description des tâches est fournie à l'annexe "C".

ARTICLE 23.00

Mécanisme de griefs et d'arbitrage:

23.01 Dans le cas de griefs relatifs à l'interprétation ou à l'application de la convention ainsi qu'à toute mésentente autre qu'un grief, qui surviennent entre l'employeur, le syndicat et un salarié, on procède à son règlement de la façon suivante:

23.02 Tout salarié, accompagné ou non d'un représentant syndical, ayant une plainte ou une demande doit d'abord en discuter avec son contremaître.

Premier Stade:

1. S'il n'obtient pas satisfaction, le salarié et/ou son délégué (ou dans l'absence du délégué, le président du syndicat) peuvent présenter un grief par écrit au contremaître dans les dix (10) jours de travail suivant l'évènement donnant lieu au grief.

2. La rédaction d'un grief contiendra le nom du salarié concerné, l'évènement occasionnant le grief, ce qui est réclamé, les paragraphes de la convention collective auxquels le grief se rapporte et la signature du salarié ou d'un membre de l'exécutif du syndicat. Telle rédaction est sans préjudice aux droits du salarié.

3. Nul n'a le droit de soumettre un grief de simple interprétation, en ce sens que tout grief doit être appuyé sur un événement ou un fait concret, passé ou actuel, et être soumis relativement à une (1) ou plusieurs personnes.

ARTICLE 23.00 (suite)

Deuxième Stade:

- 23.03 Si le grief n'est pas réglé au premier stade, dans les trois (3) jours de travail qui suivent la date de soumission au contremaître, il peut alors dans les trois (3) jours de travail qui suivent, être soumis par écrit au directeur de l'usine par le président du syndicat, accompagné ou non d'un délégué.

Troisième Stade:

- 23.04 Si le grief n'est pas réglé au deuxième stade dans les cinq (5) jours de travail suivant le jour de sa soumission au directeur de l'usine, le président du syndicat peut, dans les cinq (5) jours de travail suivants, demander au directeur de convoquer un comité de grief composé d'un maximum de trois (3) représentants des deux parties.

- 23.05 Les parties peuvent, de consentement, par écrit, déroger à la présente procédure de griefs.

- 23.06 Grief Collectif:

Lorsqu'un grief affecte plusieurs salariés ou lorsqu'il existe des griefs de même nature, le syndicat peut faire un grief collectif.

Article 23:00 (suite)

23.07

Arbitrage:

1. Si le grief n'est pas réglé au troisième stade, dans les quatre (4) semaines de la demande d'un comité de grief au directeur de l'usine, le grief peut être soumis à l'arbitrage par avis écrit dans les quatre (4) semaines qui suivront.

2. Dans les deux (2) semaines suivantes, les parties tentent de s'entendre sur le choix d'un arbitre. S'ils ne le peuvent pas dans ce délai, la partie plaignante peut alors demander au Ministre du Travail de désigner un arbitre.

3. L'arbitrage des griefs est limité à l'application ou à l'interprétation ou à la prétendue violation de n'importe quelle clause de cette convention collective. L'arbitre aura aussi juridiction pour modifier ou annuler toute sanction .

4. Peuvent être soumis à la deuxième étape, les griefs suivants:

1. un grief de l'employeur;
2. un grief relatif à un congédiement ou à une suspension de plus de dix (10) jours ouvrables.

ARTICLE 23.00 (suite)

Chaque partie paie la moitié des honoraires de l'arbitre et toutes les dépenses de ses représentants et témoins.

23.08 En rendant une décision au sujet de tout grief qui lui est soumis, l'arbitre doit prendre en considération la lettre de la convention collective, mais ne change, ne modifie, ni amende aucune des clauses de cette convention.

23.09 L'arbitre communique sa décision par écrit aux deux (2) parties dans les trente (30) jours de la fin des preuves. Cette décision lie les deux (2) parties en ce qui concerne le règlement du grief en question.

23.10 Toutes décisions constatées par écrit que peuvent prendre le syndicat et l'employeur, à l'un ou l'autre des stades de la procédure de règlement des griefs, sont finales, exécutoires et lient l'employeur, le syndicat et le salarié autant que si telles décisions avaient été rendues par l'arbitre.

23.11 Dans le cas de mesures disciplinaires, lorsque le grief est soumis à un arbitre nommé en vertu de la présente convention, celui-ci peut rendre toute décision jugée équitable dans les circonstances, y compris déterminer s'il y a lieu, le montant de la compensation auquel un salarié pourrait avoir droit.

ARTICLE 24.00

Délégués de département et comités :

24.01 L'employeur reconnaît les officiers du syndicat comme mandataire des salariés.

24.02 Le syndicat transmet par écrit à l'employeur le nom des salariés ainsi choisis, ainsi que le nom de tout salarié qui est nommé pour remplacer un délégué. Le nom des délégués est affiché au tableau d'affichage.

24.03 Les officiers du syndicat après avoir obtenu la permission du contrôleur, peuvent s'absenter pendant les heures de travail pour rencontrer l'employeur ou son représentant afin de prévenir ou régler tout grief pouvant survenir, relatif à l'application ou l'interprétation de la présente convention.

ARTICLE 25.00

Sécurité - Hygiène - Bien-être:

25.01 L'employeur s'engage à respecter les différentes normes relatives à la sécurité, l'hygiène et la salubrité prévue par les dispositions pertinentes des lois existantes et leurs règlements.

25.02 L'employeur s'engage à fournir aux salariés une cuisine adéquate munie d'un poêle et four, réfrigérateur, une table et chaise, un évier, une salle de douche et un casier personnel pour tous.

25.03 Accidents de Travail:

1. Lorsqu'un salarié se blesse au travail, il reçoit son plein salaire pour la journée de l'accident. Dans ce cas-ci, l'employeur le fait transporter gratuitement à l'hôpital s'il y a lieu.

2. Aussitôt qu'un salarié se blesse, il doit se rapporter personnellement au directeur de la production ou à une personne responsable afin de produire le rapport d'accident à la Commission de la Santé et de la Sécurité au travail dans les vingt-quatre (24) heures, tel qu'exigé par la loi.

25.04 L'employeur et le syndicat conviennent d'accorder une importance très grande à la sécurité et à la santé

ARTICLE 25.00 (suite)

25.04 (suite)

des salariés et dans ce sens, l'employeur voit à établir les mécanismes visant à offrir aux salariés le plus de sécurité possible au travail.

25.05 L'employeur ne doit exiger d'un salarié qu'il effectue un travail dangereux ou avec de l'équipement ou du matériel défectueux, de façon à affecter la sécurité et la santé du salarié en question. Si un tel cas se présentait, le salarié devra faire rapport à son supérieur et ce dans les plus brefs délais possible.

25.06 Certificat médical:

L'employeur pourra exiger un certificat médical d'un salarié et ce au frais de l'employé. Dans le cas où l'employeur exige un certificat médical par un médecin de son choix, le coût de ce certificat est défrayé par l'employeur s'il y a lieu.

25.07 L'employeur doit mettre à la disposition de tous les salariés des gants, des masques adéquats lorsque nécessaires, des lunettes de sécurité, des casques de sécurité, s'il y a lieu. L'employeur fournira également tout autre équipement de sécurité lorsque le comité de sécurité en déterminera la nécessité. Les salariés devront remettre les vêtements de sécurité usagés et hors de conditions à l'employeur pour en obtenir des nouveaux. Il est entendu que tous les employés sont obligés de les porter sous peine de sanction.

ARTICLE 26.00

Congés Spéciaux:

26.01 1. Tout salarié a droit à cinq (5) jours de congés payés consécutifs à compter de la journée du décès de son conjoint ou de son enfant.

2. Il a droit à trois (3) jours de congés payés à compter de la journée du décès de son père, sa mère, son frère ou sa soeur en autant qu'il soit cédulé pour travailler.

3. Il a droit à trois (3) jours de congés payés incluant la journée de l'inhumation à l'occasion du décès de sa belle-mère ou de son beau-père en autant qu'il soit cédulé pour travailler.

4. Il a droit à deux (2) jours de congés payés à l'occasion du décès de son beau-frère ou de sa belle-soeur incluant le jour de l'inhumation en autant qu'il soit cédulé pour travailler.

5. Il a droit à un (1) jour de congé payé à l'occasion du décès de son grand-père ou de sa grand-mère, le jour de l'inhumation en autant qu'il soit cédulé pour travailler.

26.02 Il a droit à deux (2) journées avec solde lors de la naissance de son enfant, et advenant le cas ou la naissance surviendrait pendant un congé, l'employé a droit à une (1) journée avec solde.

26.03 Le salarié a droit de s'absenter du travail pendant une journée, sans réduction de salaire, le jour

ARTICLE 26.00 (suite)

26.03 (suite)

de son mariage. De plus, il a droit de s'absenter pour une période de cinq (5) jours sans rémunération à la même occasion.

ARTICLE 27.00

Organigramme:

27.01 Un organigramme complet et à jour de la structure administrative de l'employeur est affiché et copie en est remise au syndicat. (Voir annexe F).

ARTICLE 28.00

Travail à forfait:

28.01 Les étudiants ne sont pas considérés être des travailleurs à forfait et peuvent exécuter différents travaux dans la cour, au broyeur ou autres et ne seront pas payés selon la même échelle de salaire.

28.02 Les étudiants ne pourront pas remplacer les employés à la production sur les lignes # 1 et # 2, sauf pour les périodes de repos à la demande expresse du chef de groupe.

28.03 Dans le cas de la machine # 3, un étudiant ne pourra seulement qu'aider l'opérateur.

ARTICLE 29.00

Mise à pied :

29.01 Un salarié affecté par une mise à pied doit recevoir un avis écrit ou verbal de sa mise à pied au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance.

29.02 Les employés temporaires ne sont pas sujets à l'article 29.01.

ARTICLE 30.00

Avis au cas de licenciement collectif:

30.01 Advenant un licenciement collectif relié au
sens de la loi sur la formation et la qualification profes-
sionnelle de la main-d'oeuvre sanctionnée le 13 Juin 1979,
l'employeur avise également le syndicat.

ARTICLE 31.00

Durée de la convention:

31.01 La durée de la convention est du 1er Novembre 1984 au 31 Octobre 1986.

31.02 Maintien de la convention:

Après la date de son expiration, cette convention est une convention intérimaire jusqu'à ce qu'un renouvellement intervienne entre les parties.

31.03 La convention collective suivante doit être commencée à négocier dans les trois (3) mois précédant l'expiration de la présente convention collective.

31.04 Les annexes et lettres d'entente ci-jointes font parties intégrantes de la convention collective.

ARTICLE 32.00

Grève et contre-grève:

32.01 Le syndicat reconnaît qu'il n'y aura pas de grève de piquetage ou de ralentissement de travail de la part du syndicat ou de la part des salariés qu'il représente pendant la durée de la présente convention.

L'employeur, en contre-parties, reconnaît qu'il n'y aura pas de contre-grève ou "lock out" de sa part pendant la durée de la présente convention.

32.02 Si après l'expiration de la convention, les parties ne peuvent s'entendre sur son renouvellement et qu'elles décident de se prévaloir des dispositions du Code de Travail, à savoir la grève pour le syndicat et la contre-grève "lock out " pour l'employeur, il est convenu que:

1. Le syndicat fournit à même ses effectifs le personnel nécessaire adéquat choisi par lui (le syndicat) afin d'assurer la garde, l'entretien et la réparation convenables des édifices, des installations et de la machinerie sur les lieux de l'employeur.
2. Le syndicat maintient des équipes d'inspection, dont le nombre est fixé par les parties, accompagnées par des officiers de l'employeur qui effectueront des rondes de vérifications à chaque changement de l'équipe de garde.
3. L'employeur s'engage à respecter les dispositions de convention collective applicables aux salariés mentionnés

ARTICLE 32.00 (SUITE)

3. au paragraphe No. 1 ci-haut, comme si elle était en vigueur.

4. Toute rémunération découlant d'une entente au sens du présent sous-paragraphe est payée conjointement aux salariés visés et au syndicat.

ARTICLE 33.00

Salaires et classifications:

33.01 Les taux des salaires sont ceux prévus à l'annexe
"A".

ARTICLE 34.00

Assurance-groupe:

34.01 Voir annexe "B".

ARTICLE 35.00

Congés Maladie:

35.01 L'employé a droit à une demi-journée ($\frac{1}{2}$) de congé de maladie par mois jusqu'à un maximum de cinq (5) par année. Ces journées seront payables à la fin de l'année si elles n'ont pas été prises durant l'année. Un billet de médecin pourra être exigé en tout temps, si plus d'une journée à la fois, par l'employeur et ce, aux frais de l'employé.

Dans le cadre du présent article, la compagnie rembourse 100% du taux de son occupation régulière des journées ainsi prises. L'année de calendrier s'applique pour les congés de maladie.

ARTICLE 36.00

Remplacement:

36.01 En autant que possible, si l'employé ne peut se présenter au travail pendant ses heures normales, il doit en aviser le directeur de production ou le chef de groupe au moins quatre (4) heures à l'avance dans le cas de maladie qui se déclare ou quarante-huit (48) heures à l'avance dans les autres cas où cela est possible.

36.02 Dans le cas d'un remplacement, un chef de groupe sera remplacé par un chef de groupe et un opérateur par un opérateur autant que faire se peut.

ARTICLE 37.00

Liste des Employés:

37.01 Voir annexe "E".

En ce 23ième jour de Janvier 1985, en présence de
Messieurs André Tremblay, Président, Denis Coté, Vice-
Président et Jocelyn Coté, Secrétaire,

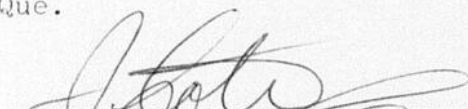
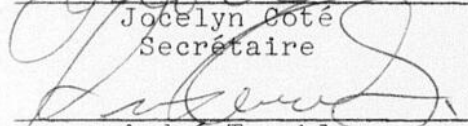
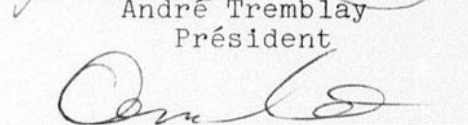
Ci-après appelé les représentants du Syndicat des
Employés de Manuplast Inc.,

Et de

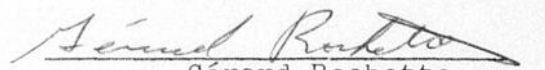
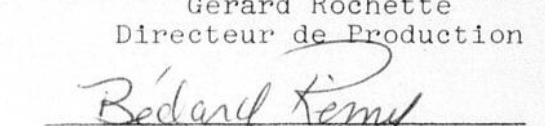
Messieurs Gérard Rochette, Directeur de Production
et Rémy Bédard, Directeur Administratif de Manuplast Inc.,
nous avons révisé tous les articles du projet de conven-
tion collective et déclarons les accepter, tel que lus
et écrits, que nous possédons une copie chacun,

En foi de quoi, les parties aux présentes, par
leurs mandataires respectifs, ont signé, ce 23ième jour
de Janvier 1984, à Alma, P.Qué.

LE SYNDICAT:


Jocelyn Coté
Secrétaire

André Tremblay
Président

Denis Coté
Vice-Président

L'EMPLOYEUR:


Gérard Rochette
Directeur de Production

Rémy Bédard
Directeur Administratif

ANNEXE "A"

AUGMENTATIONS GENERALES DE SALAIRES

A compter du 1er Novembre 1984: 7%

A compter du 1er Novembre 1985: 5%

Les taux horaires, augmentés selon le tableau en Annexe "A", sont payés pour le nombre d'heures ouvrées, selon les conditions contenues dans la convention collective renouvelée.

TABLEAU ANNEXE "A"

TITRE	SAL. 31-10-1984	SAL. 01-11-84	SAL. 01-11-85	CATEGORIE
CHEF DE GROUPE	9.03 8.60	9.66 9.20	10.14 9.66	1000 heures
OPERATEUR	8.37 7.98	8.95 8.54	9.40 8.97	1000 heures 500 heures
HOMME DE COUR	8.04 7.66	8.60 7.66	9.03 8.04	1000 heures 500 heures
DEBUTANT	6.27 5.01	6.70 5.01	7.04 5.25	500 heures
CAMIONNEUR	8.93 7.90	9.56 8.45	10.04 8.87	1000 heures
MECANICIEN	9.48	10.14 9.48	10.65 9.85	1000 heures 500 heures
CHEF DE COUR		8.95	9.40 8.60	1000 heures 500 heures
ETUDIANTS		4.50	4.50	

ANNEXE "B"

ASSURANCE - GROUPE -

REGIME ADMINISTRE PAR LA COMPAGNIE

ASSURANCE-VIE

La Compagnie s'engage à payer 50% de l'assurance collective.

LE SYNDICAT:

J. Loly Secrétaire
René L... Vice-Président
L. G... Président

L'EMPLOYEUR:

Bédard Remy Directeur Administratif
Gérard R... Vice-Président

Président

ANNEXE "C"

DEFINITION DES TACHES:

Chef de Groupe:

- Voir à ce que toutes les lignes de production fonctionnent bien.
- Prendre un inventaire rapide dès le début de son quart de travail et aviser le directeur de production de toute anomalie ou besoin nécessaire à la production.
- Voir à ce que les lignes de production n'arrêtent pas inutilement.
- Vérifier la qualité du tuyau produit.
- Voir à l'alimentation des extrudeurs.
- S'assurer de la propreté de l'usine.
- Faire les réparations nécessaires sur les lignes de production.
- Attendre l'arrivée de l'autre équipe et leur donner les instructions nécessaires.
- S'assurer que toutes les feuilles de contrôle soient bien remplies.
- Doit s'occuper de la répartition du travail dans l'usine.
- Tout travail inhérent à sa tâche.

ANNEXE "C"

DEFINITION DES TACHES

Opérateur:

- Doit seconder le chef de groupe dans ses fonctions.
- Doit faire fonctionner sa ligne de production et s'assurer de la qualité du produit qu'il fabrique.
- Doit prélever et mesurer les échantillons pris sur chaque rouleau et bobine.
- Doit réparer avec son chef de groupe tous les bris sur la ligne de production.
- Doit effectuer les changements de production (die, formeur, caoutchouc, etc.) sous la surveillance du chef de groupe.
- Doit produire le rapport de production et le faire vérifier par son chef de groupe.
- Est responsable de la qualité du produit qu'il fabrique.
- Tout travail inhérent à sa tâche.

ARTICLE "C"

DEFINITION DES TACHES:

Camionneur:

- Il doit charger et décharger les camions.
- Il est responsable de la maintenance des camions.
- Il doit voir à la maintenance de la cour.
- S'il n'y a pas de travail sur les camions, il pourra aider, s'il y a lieu, dans certains travaux d'entretien.
- Il doit faire des commissions s'il y a lieu.
- Il doit se présenter au bureau à l'avant pour venir chercher les bons de livraison, sans l'intermédiaire d'aucune autre personne.
- L'employeur accepte de payer l'habit du camionneur à 50% ainsi qu'une chienne à un taux de 100%.
- Tout travail inhérent à sa tâche.

ANNEXE "C"

DEFINITION DES TACHES

Mécanicien:

- Doit effectuer tous les travaux d'entretien (maintenance, addition, modification ou autres) réguliers ou commandés pour les opérations de l'entreprise et ce pour tout le matériel de l'entreprise.
- Doit aider au bon fonctionnement de la production aux besoins.
- Tout travail inhérent à sa tâche.

ANNEXE "C"

DEFINITION DES TACHES:

Préposé au broyeur:

- Doit s'occuper de recycler tout matériel rejeté et l'identifier correctement sur les emballages.
- Doit voir à la propreté de l'usine.
- Doit aider au bon fonctionnement de la production.
- Tout travail inhérent à sa tâche.

ANNEXE "C"

DEFINITION DES TACHES

Chef d'entrepôt et de Cour:

- Doit s'occuper du chargement des camions.
- Doit s'occuper de l'entretien et du classement de la cour.
- Doit s'occuper de fermer les barrières etc.
- Doit maintenir le cardex à jour selon les entrées et les sorties de marchandises.
- Doit effectuer l'inventaire physique mensuel.
- Doit s'occuper du classement de la production.
- Responsable du suivi de l'entretien de son équipement.
- Responsable du déneigement.
- Tout travail inhérent à sa tâche.

ANNEXE "C"

DEFINITION DES TACHES:

Homme de cour:

- Il doit voir l'entretien de la cour.
- Il doit aider au chargement des camions.
- Il doit s'occuper du classement dans la cour.
- Il doit s'occuper de classer la production.
- Tout travail inhérent à sa tâche.

ANNEXE "C"

Il est entendu entre les parties que les tâches définies dans cette présente annexe sont les tâches principales que chaque sous-catégorie de travailleur doit d'abord accomplir avant d'accomplir toute autre tâche. Toutefois, dans le cas d'un ralentissement, ou dans le cas où le travail principal ne requiert que peu de surveillance de l'employé, il est entendu que l'employé peut, à la demande de son supérieur, accomplir toute autre tâche qui ne serait pas incompatible à la fonction occupée.

ANNEXE "D"

COMMISSION

Les employés qui auront à se servir de leur véhicule personnel pour faire des courses commandées par l'employeur seront compensés comme suit:

Un minimum de deux (2) dollars (\$2.00) en partant, plus vingt-cinq (25) cents (\$0.25) du kilomètre parcouru pour un minimum de deux (2) kilomètres et plus.

ANNEXE "E"

LISTE D'ANCIENNETE

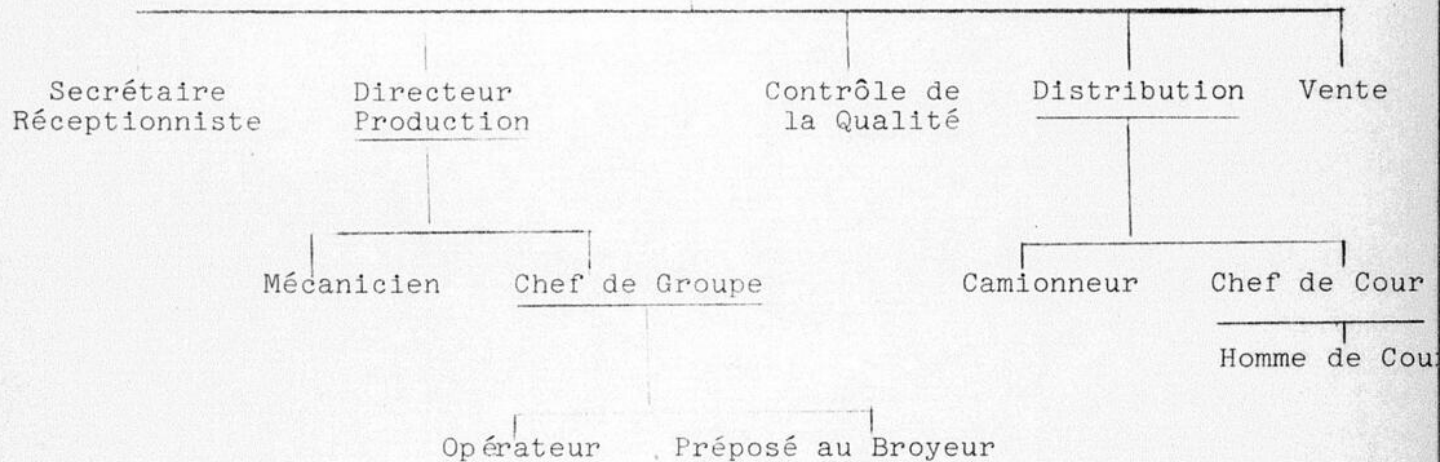
NO. D'EMP.	NOM EMPLOYE	DATE ENTREE	NO. TEL.
06-010	Harvey, Yvan	75-06-16	662-2450
06-012	Morin, Eric	75-07-07	668-4784
05-501	Coté, Jocelyn	76-08-16	668-3196
05-500	Coté, Denis	77-03-17	668-7148
06-013	Tremblay, André	77-05-02	662-9812
06-014	Lantin, Sylvain	78-05-19	668-3884
06-507	Thibeault, Berthin	79-04-10	668-4984
06-509	Tremblay, Christian	79-04-10	662-4182
06-505	Richard, M.-André	80-06-17	276-4204
06-508	Tremblay, Alain	80-07-01	668-8185
06-511	Verreault, Régis	80-07-10	668-5172
06-506	Simard, Denis	80-07-15	662-3626
05-502	Dulac, Luc	80-07-21	668-4227
06-200	Boudreault, Gilles	80-08-05	668-5837
06-512	Tremblay, Rémi	81-02-16	662-5520
06-500	Desmeules, Luc	81-03-11	662-5520
06-510	Fortin, Eric	84-03-30	481-2294
06-513	Gagné, Léon	84-04-04	662-9873
06-520	Gauthier, Nicol	84-07-06	662-6309

ANNEXE "F"

ORGANIGRAMME

CONSEIL D'ADMINISTRATION

DIRECTEUR ADMINISTRATIF



du Québec
avail
mmissaire
avail

DÉPÔT

Dépôt N°:

8 7 0 3 0 3 5

que le Commissaire Général du Travail a reçu
l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

☒ Certificat accordé

☐ Dépôt refusé

6360-2

Objet	☐ 1 ^{ère} convention ☒ Renouvellement ☐ Entente ☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 22829-02
Date	Signature 87-02-25	Reception 87-03-10	Durée Du 86-11-01 Au 87-10-31
Nombre de salariés régis par la convention collective			16

Association	Employeur
☐ Déposant Syndicat des Employés de Manuplast Inc. 161, rue Claire-Fontaine Alma, Qué. G8B 6G9	☒ Déposant Manuplast Inc. 161, rue Claire-Fontaine Alma, Qué. G8B 6G9
☐ Déposant, si autre que les parties	Région 93480 Activité 2970 Affiliation 12

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

Pour le commissaire général du travail

Signature

Date

87-03-10

Pour renseignements

☒ 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970

☐ 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

003 (113)

RECHERCHE

ci-après appelé "Le Syndicat"

D'AUTRE PART

CONVENTION COLLECTIVE
DE TRAVAIL

ENTRE

LA COMPAGNIE MANUPLAST INC.
D'ALMA, QUE.

ci-après appelée "L'Employeur"

D'UNE PART

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYES
DE MANUPLAST INC.

ci-après appelé "Le Syndicat"

D'AUTRE PART

87 MAR 10 -9:31

B.C.G.T.
QUÉBEC

ARTICLE 1.00

Terminologie:

1.01 Dans ce document, le mot "convention collective" signifie la présente convention collective de travail.

1.02 Le mot "salarié" lorsqu'utilisé dans cette convention, a le même sens que la définition de ce mot qui se trouve dans le Code du Travail et régi par l'accréditation émise par le Ministère du Travail.

ARTICLE 3.00

Droit de gérance:

3.01 Le syndicat reconnaît à l'employeur les droits habituels de gestion et de bonne administration sous réserve des dispositions de cette convention.

ARTICLE 2.00

Objet:

2.01 La convention
entre l'employeur
équitable et d
survenir entre

2.02 Dans
de main-
points,

es
ail
rait

ouvements
gocier ces

RECEVEUR

ARTICLE 2.00

Objet:

2.01 La convention a pour objet de maintenir des relations harmonieuses entre l'employeur et ses salariés, de déterminer des conditions de travail équitables et de régler ou prévenir tout grief éventuel qui pourrait survenir entre les parties.

2.02 Dans l'éventualité de changements technologiques ou de mouvements de main-d'oeuvre en résultant, les parties s'entendent pour négocier ces points, conformément à la procédure du Code du Travail.

ARTICLE 3.00

Droit de gérance:

3.01 Le syndicat reconnaît à l'employeur les droits habituels de gestion et de bonne administration sous réserve des dispositions de cette convention.

ARTICLE 4.00

Interprétation:

4.01 Rien dans cette convention ne doit être interprétée comme une renonciation à aucun droit ou obligation de l'employeur, des salariés ou du syndicat, en vertu d'aucune loi applicable fédérale ou provinciale.

4.02 Si une disposition de la convention est nulle en regard de la loi, les autres dispositions ne sont pas affectées par cette nullité.

ARTICLE 5.00

Pas de discrimination:

5.01 L'employeur et le syndicat conviennent de n'utiliser aucune mesure discriminatoire contre les salariés régis par cette convention à cause de leur race, langue, couleur, convictions religieuses, politiques ou syndicales.

ARTICLE 6.00

Reconnaissance syndicale:

6.01 L'employeur reconnaît le syndicat comme le seul représentant officiel et exclusif des salariés à son emploi et couverts par le certificat d'accréditation émis par le commissaire-enquêteur.

ARTICLE 7.00

Activités syndicales:

7.01 L'employeur s'engage à recevoir, sur rendez-vous, dans ses bureaux les représentants du syndicat, ses conseillers syndicaux, pour discuter et régler tout grief actuel ou éventuel. L'employeur leur fournit les informations et documents pertinents.

7.02 L'employeur accorde les congés nécessaires sans paie, aux représentants désignés par le syndicat pour participer à des activités syndicales, en autant qu'un avis de soixante-douze (72) heures, ne comprenant ni les jours fériés ni les samedis et dimanches, soit donnés à la direction. Si l'avis est de moins de soixante-douze (72) heures le congé est accordé en autant que cela n'affecte pas la production. Si le congé est accordé pour une négociation de travail ou de grief il est accordé avec rémunération si cédulé pour travailler.

7.03 La direction permettra au syndicat de se servir d'un tableau d'affichage, fourni par l'employeur, pour les avis du syndicat. Ces avis doivent avoir été approuvés par le directeur de l'usine ou son représentant. Cependant, un avis contenant seulement une convocation d'assemblée du syndicat peut, après remise d'une copie au directeur de production, être affiché sans être approuvé.

ARTICLE 8.00

Régime syndical:

8.01 Tous les salariés doivent, comme condition de leur emploi, être membre en règle du syndicat pendant la durée de la convention.

8.02 Si un salarié cesse son adhésion au syndicat pendant la durée de la convention, refuse d'y adhérer ou refuse de se conformer aux règlements et statuts du syndicat, l'officier autorisé du syndicat en donne avis par écrit à l'employeur et ce dernier doit dans les cinq (5) jours suivants, mettre fin à l'emploi de ce salarié.

ARTICLE 9.00

Atelier syndical:

9.01 L'employeur s'engage à prélever sur les gains du salarié chaque semaine et à partir du premier jour de travail la cotisation syndicale régulièrement adoptée par le syndicat.

9.02 L'employeur remet le total des sommes ainsi perçues au syndicat une (1) fois par mois, soit le 15 du mois suivant.

9.03 Tous les employés syndiqués au service de l'employeur bénéficieront des dispositions de la présente convention. Ils bénéficieront également du droit de grief et des classifications salariales prévus par la présente.

ARTICLE 10.00

Ancienneté:

10.01 L'ancienneté est égale à la durée d'emploi d'un salarié au service de l'employeur à partir de la date de son embauche.

10.02 Période d'essai:

Tout salarié, pour acquérir le droit d'ancienneté, doit d'abord compléter une période d'essai de cent (100) jours de travail dans la période se situant du 1er avril de l'année courante au 31 mars de l'année suivante.

10.03 A la signature de la convention et à tous les douze (12) mois, l'employeur s'engage à fournir une liste complète des salariés, en y spécifiant la date d'ancienneté ainsi que l'adresse et le numéro de téléphone de chaque salarié; le syndicat a trente (30) jours pour vérifier cette liste et la contester s'il y a lieu.

10.04 Catégorie de travailleur:

Pour les fins de la présente convention, nous considérons deux (2) catégories de travailleurs.

CATEGORIE A: Tous travailleurs syndiqués travaillant sur un horaire de douze (12) heures.

CATEGORIE B: Les employés syndiqués travaillant sur un horaire de huit (8) heures par jour, cinq (5) jours par semaine.

ARTICLE 10.00 (SUITE)

Sous-catégorie:

- A.1 Chef de groupe
- A.2 Opérateur
- A.3 Préposé au broyeur si horaire de douze (12) heures.
- A.4 Préposé à la manutention si horaire de douze (12) heures.
- A.5 Tout autre travailleur sur un horaire de douze (12) heures.
- B.1 Préposé à la manutention si horaire de huit (8) heures
- B.2 Préposé au broyeur si horaire de huit (8) heures.
- B.3 Mécanicien
- B.4 Camionneur ou tout autre travailleur sur un horaire de huit (8) heures.

10.05 Lors d'une mise à pied, celle-ci se fera du plus jeune au plus vieux, sans égard aux catégories en autant qu'il a les qualifications requises. Tout travail exécuté par les employés à l'intérieur de l'unité de négociation devra être protégé par les clauses de la présente convention et démontré dans les définitions de tâches détaillées à l'annexe "C" et ces dites tâches ne pourront être effectuées par du personnel de cadre.

ARTICLE 11.00

Application du droit d'ancienneté:

11.01.1 Occupation vacante

Il existe deux genres d'occupation vacante: les occupations temporairement vacantes et les occupations vacantes de façon permanente.

11.01.2 Les occupations temporairement vacantes sont celles où le titulaire est absent pour congés annuels, permis d'absence, accident ou maladie. Ce temps est limité à la durée pendant laquelle le salarié maintient son ancienneté, au-delà de cette période l'occupation devient vacante de façon permanente.

11.01.3 L'affectation temporaire est comblée à la discrétion de l'employeur parmi les salariés de l'unité de négociation en autant que la liste d'ancienneté soit respectée, pourvu qu'il y en ait de disponible à temps régulier et/ou suffisamment qualifié pour remplir l'affectation.

11.01.4 Les occupations vacantes de façon permanente, c'est-à-dire dont la limite de sa durée est imprévisible, sont comblées par l'affichage.

ARTICLE 11.00 (suite)

11.01.5 Dans le cas de promotion, nouvelle occupation, ou occupation vacante de façon permanente, l'employeur doit afficher ladite occupation et les salariés doivent faire application par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables de la date d'affichage. Les plus anciens auront la préférence en autant qu'ils auront les qualifications requises. Celui qui aura appliqué sur un poste ne pourra appliquer sur un autre poste ou revenir à son ancienne occupation avant un délai de deux (2) mois, et la clause 11.03 ne s'appliquera pas dans tel cas.

11.02.1 Le rappel au travail à la suite d'une mise à pied se fait dans l'ordre inverse de la mise à pied.

11.02.2 Lors d'un arrêt de travail, l'employeur a le droit de choisir le ou les employé(s) rappelé(s) dans les cas de besoins spéciaux: travaux en électricité, soudure, électronique, menuiserie, plomberie, essais. Tout autre à être déterminé de commun accord entre les parties. Ce ou ces employé(s) est ou seront choisi(s) selon leur(s) compétence(s). L'(es) employé(s) concerné(s) aura(ont) l'opportunité de refuser.

11.03 En cas de rétrogradation de poste, le salarié gardera son salaire habituel à l'exception d'une rétrogradation faite à la demande expresse du travailleur qui se verra retribué dans ce cas selon le taux en vigueur, pour le nouveau poste occupé.

11.04 Un salarié transféré à une autre occupation à la demande de l'employeur, doit retourner à son ancienne occupation, si l'employeur, dans un délai de cent vingt (120) jours de calendrier du transfert, ne le juge pas suffisamment qualifié pour remplir sa nouvelle occupation.

ARTICLE 12.00

Perte d'ancienneté:

12.01 Un salarié perd son ancienneté et les droits qui s'y rattachent, lorsque:

1. Il quitte volontairement son emploi dans l'unité de négociation.
2. Il est congédié pour juste cause.
3. Si le salarié refuse ou néglige après sa mise à pied pour manque de travail de se rapporter au travail dans les cinq (5) jours qui suivent la mise à la poste d'une lettre recommandée l'avisant de se rapporter au travail. Cette lettre est adressée à sa dernière adresse connue de l'employeur.
4. Dans le cas de mise à pied excédant la durée de son emploi avec un maximum de dix-huit (18) mois.

12.02 Dans le cas de maladie ou d'accident non industriel, le salarié maintient son ancienneté pendant dix-huit (18) mois, sans cependant en accumuler pendant son absence.

12.03 Un salarié n'accumule pas d'ancienneté pendant un congé sans paie, cependant, sur entente entre les parties, si ledit congé sert à un cours de perfectionnement, le salarié cumule quand même son ancienneté.

ARTICLE 13.00

Discipline:

13.01 Les parties conviennent que la réprimande, la suspension ou le congédiement sont des mesures disciplinaires susceptibles d'être appliquées par l'employeur en tenant compte de la gravité et de la fréquence de l'offense reprochée, de façon à ce que la sanction imposée soit proportionnelle à la faute commise, le tout sous réserve de la procédure de grief.

13.02 Le fardeau de la preuve incombe à l'employeur dans le cas d'un grief de nature disciplinaire.

13.03 Dans tous les cas de mesures disciplinaires, l'employeur donne au salarié concerné un avis écrit et motivé et remet copie à un représentant du syndicat. Tel avis doit être donné au salarié et au syndicat dans les dix (10) jours suivant l'infraction.

13.04 Toute réprimande ou sanction ne peut être invoquée contre un salarié si elle date de plus de six (6) mois pour une première réprimande ou sanction et douze (12) mois dans le cas d'une seconde réprimande ou sanction de même nature.

ARTICLE 14.00

Congés payés:

14.01 1. Les jours suivant sont des jours chômés et payés:

- Le Jour de l'An (1er janvier).
- Lendemain du Jour de l'An (2 janvier).
- Vendredi Saint.
- Lundi de Pâques
- Fête de Dollard
- St-Jean-Baptiste (24 juin).
- Confédération (1er juillet).
- Fête du Travail.
- Action de Grâces.
- Jour de Noël (25 décembre).
- Lendemain du Jour de Noël (26 décembre).

14.01 2. Pour les employés syndiqués trois (3) chiffres de douze (12) heures pour les employés de catégorie A et trois (3) chiffres de huit (8) heures pour les employés de catégorie B. (référence premier (1er) juin au trente et un (31) mai.) L'employeur devra être averti quarante-huit (48) heures à l'avance.

14.01 3. L'employeur se réserve le droit d'ouvrir ou de fermer l'usine et/ou les bureaux entre Noël et le Jour de l'An. Dans le cas d'une fermeture, les employés ne seront pas rémunérés pour les journées non prévues à la convention.

ARTICLE 14.00 (SUITE)

14.02 Les congés payés et chômés peuvent être reportés à une autre date sur entente entre les parties.

Cependant, si le gouvernement provincial ou fédéral reporte un de ces congés à une autre date, les parties conviennent d'appliquer la loi.

14.03 1. Lors d'un congé férié, tous les employés travaillant sur des horaires de douze (12) heures recevront l'équivalent de huit (8) heures de travail à temps simple pour compenser ces dits congés.

Lors d'un arrêt de production pour un congé férié, les employés ne subiront aucune perte de salaire.

14.03 2. Pour tous les autres salariés prévus à la convention qui ne chôment pas pendant un congé férié, ceux-ci doivent prendre cette journée à une date ultérieure, mais dans la même année. Dans le cas où l'employeur désirerait rembourser la journée non-chômée, celle-ci pourra être remboursée au taux courant.

14.03 3. Le travail effectué lors d'un congé payé est rémunéré au taux majoré de 50%.

ARTICLE 14.00 (SUITE)

Congés payés: (Suite)

14.03 4. La fête débute à 8h00 a.m. à 8h00 a.m. le lendemain matin.

14.03 5. Le dimanche débute à 8h00 a.m. à 8h00 a.m. le lundi matin.

14.04 Pour avoir droit aux congés payés, les salariés doivent être présents au travail le jour ouvrable précédent et le jour ouvrable suivant ledit congé, s'il est cédulé pour travailler. Le salarié bénéficie de ces congés; dans le cas d'une absence autorisée à l'avance par l'employeur ou son représentant, ou d'absence prévue à la convention collective.

14.05 Si un jour de fête chômé et payé survient pendant la période de vacances, le salarié a droit à une journée de fête chomée et payée additionnelle.

ARTICLE 15.00

Vacances:

15.01.1 Le mot "année" se définit comme suit:

La période s'étendant entre le premier (1er) juin et le trente et un (31) mai précédant la prise des vacances.

15.01.2 Le pourcentage se calcule sur le salaire gagné pendant la période précitée. Le salarié qui a moins d'une (1) année de service a droit à un (1) jour par mois de service ou fraction équivalente avec un maximum de dix (10) jours rémunérés à 5% pourcent.

15.01.3 Le pourcentage de vacance est de 2 1/2% pourcent du salaire annuel gagné, par semaine de vacances.

15.02 Avant le départ du salarié pour ses vacances, l'employeur doit lui payer son indemnité de vacances.

15.03 Le salarié bénéficie de trois (3) semaines de vacances payées après cinq (5) ans de service et qu'il ait acquis ces dits cinq (5) ans au trente et un (31) août de l'année en cours.

ARTICLE 15.00 (SUITE)

Vacances: (SUITE)

15.04 Les vacances se prennent sur une période de sept (7) jours consécutifs à compter du dimanche et ne pourront être allongées par des journées de congés mobiles ou de maladie.

15.05 Le nombre de personnes à partir à la fois par ancienneté dans chaque classification doit être établi en rapport avec les besoins de la production.

15.06 L'employeur se réserve le droit de fermer pendant deux (2) semaines consécutives durant la période estivale pour faire profiter son personnel de vacances. Les employés à la production devront prendre leurs deux (2) premières semaines de vacances payées pour ceux qui ont droit à plus de deux (2) semaines de vacances payées annuellement.

15.07 Pour les employés à la production qui n'ont droit qu'à deux (2) semaines de vacances payées annuellement, ils devront prendre deux (2) semaines dont une (1) semaine payée plus une (1) semaine à leur frais et conserver la seconde pour une autre période de leur choix ou se faire payer les deux (2) semaines selon le désir de l'employé.

ARTICLE 15.00 (SUITE)

Vacances: (SUITE)

15.08 Les autres salariés peuvent prendre leurs vacances à un temps durant l'année en cours, convenu avec l'employeur, selon l'ancienneté et pas plus de deux (2) semaines consécutives à la fois.

15.09 Les vacances ne sont ni transférables, ni cumulatives et doivent être prises dans les douzes (12) mois suivant le premier (1er) juin de l'année y donnant droit.

ARTICLE 16.00

Outils personnels:

16.01 L'employeur s'engage à fournir un endroit sûr pour la protection des outils, et à remplacer les outils pouvant être dérobés pendant un vol par effraction ou brisés.

16.02 L'employeur ne sera pas tenu de remplacer les outils perdus par un employé.

ARTICLE 17.00 (SUITE)

Heures de travail:

17.01.5 La cédule de travail pour les employés de la catégorie "A" s'étend sur une période de six (6) semaines dont trois (3) de trente-six (36) heures (soit trois (3) quarts de douze (12) heures consécutifs) et trois (3) semaines de quatre (4) quarts de douze (12) heures dont trois (3) sont consécutifs. La rotation entre les équipes s'effectue à tous les trois (3) jours en alternant de jour et de nuit.

17.02 Le premier voyage à l'extérieur sera effectué par le plus ancien, le second par le deuxième, le troisième par le troisième conducteur et la rotation se fera ainsi pour chaque voyage à l'extérieur et cette rotation recommencera tous les lundis de chaque semaine.

17.03 Le montant alloué pour le repas des camionneurs pris dans l'exercice de leurs fonctions est fixé à \$3.50 pour le déjeuner et \$7.00 pour un dîner ou un souper sur présentation d'un reçu inclus dans le compte de dépenses hebdomadaire.

ARTICLE 18.00

Temps supplémentaire:

18.01 Tout travail exécuté par un salarié en dehors des heures régulières de la journée doit être rémunéré aux taux effectif majoré de 50%

18.02 Tout salarié effectuant un travail (en dehors des heures régulières de travail) est payé, le dimanche, au taux majoré de 100%.

18.03 Le salarié au travail à qui on demande de faire du temps supplémentaire doit en être avisé avant la fin des heures normales de travail et l'employeur devra lui verser la somme maximum de sept dollars (\$7.00) sur présentation d'un reçu à la condition que le temps supplémentaire soit plus d'une (1) heure et qu'il ne quitte pas les lieux de son emploi sur les heures de repas.

ARTICLE 19.00

Minimum de paie:

19.01 Le salarié qui se présente au travail aux heures régulières au début d'une demi-journée de travail, sans avoir été avisé quatre (4) heures à l'avance de ne pas le faire, doit recevoir une indemnité minimale égale à quatre (4) heures de travail et l'employeur pourra lui faire effectuer tout travail à l'intérieur de l'unité de négociation.

19.02 Si le salarié est rappelé au travail en dehors des heures régulières de travail, il devra être payé comme suit:

- entre huit (8) heures et vingt-quatre(24) heures
du lundi au vendredi, un minimum de deux (2) heures au taux régulier majoré de 50%.

- entre vingt-quatre (24) heures et huit (8) heures du lundi au vendredi, et le samedi toute la journée, un minimum de trois (3) heures au taux régulier majoré de 50%.

- pendant un congé férié un minimum de trois (3) heures au taux régulier majoré de 50%.

- le dimanche, un minimum de trois (3) heures au taux régulier majoré de 100%.

ARTICLE 20.00

Période de repos:

20.01 Pendant ces périodes, le salarié de sous-catégorie A-1 et A-2 devra être remplacé par le chef de groupe ou par un travailleur désigné par le chef de groupe. Le remplaçant doit être présent près de la machine et la surveiller tout le temps que l'autre prendra sa période de repos. Il est entendu qu'il n'y aura qu'une personne en repos à la fois.

20.02.1 Le salarié de catégorie "B" bénéficie d'une période de quinze (15) minutes de repos au cours de chaque demi-journée de travail.

20.02.2 Pour les employés de la catégorie "B", les périodes normales de repos seront prises entre dix (10) heures et dix (10) heures quinze (15) minutes le matin et entre quinze (15) heures et quinze (15) heures quinze (15) minutes l'après-midi en autant que faire se peut.

20.03 Le salarié de catégorie "A" bénéficie de deux (2) périodes de trois-quart (3/4) d'heure pour manger et se reposer au cours de sa période normale de travail. La façon de remplacer citée à l'article 20.01 s'applique également pour cette clause.

20.04 Le salarié de catégorie "B" prendra sa période de repas de midi à treize (13) heures.

ARTICLE 20.00 (SUITE)

Période de repos:

20.05 Le travailleur de sous-catégorie A-1 et A-2 peut être rappelé en tout temps pendant les périodes de repos définies aux articles 20.01 et 20.03 dans le cas où une situation particulière nécessiterait sa présence.

20.06 Il est entendu que les périodes de repos doivent se prendre sans interruption de la production et sans retarder le départ d'une machine ou de plusieurs machines.

ARTICLE 21.00

Paie:

21.01 Le salaire est payable à tous les mercredi avant la fin de la journée de travail. Si le jour de paie est un jour chômé, la paie a lieu le jour précédent. Les détails suivants doivent être communiqués avec leur salaire:

- Le nom et le prénom du salarié.
- La date et la période de paie.
- Le taux du salaire.
- Le temps supplémentaire.
- Les déductions faites.
- Le montant net payé.
- Le montant cumulatif gagné.

ARTICLE 22.00

Méthode de production et fardeau des tâches:

22.01 Journée normale de travail:

L'employeur s'engage à traiter ses salariés avec considération et à n'exiger d'eux qu'une journée normale de travail. De son côté, le syndicat s'engage à encourager les salariés à fournir un travail loyal et honnête et à coopérer avec l'employeur.

22.02 Une description des tâches est fournie à l'annexe "C"

ARTICLE 23.00

Mécanisme de griefs et d'arbitrage:

23.01 Dans le cas de griefs relatifs à l'interprétation ou à l'application de la convention ainsi qu'à toute mésentente autre qu'un grief, qui surviennent entre l'employeur, le syndicat et un salarié, on procède à son règlement de la façon suivante:

23.02 Tout salarié, accompagné ou non d'un représentant syndical, ayant une plainte ou une demande doit d'abord en discuter avec son directeur de production.

Premier stade:

1. S'il n'obtient pas satisfaction, le salarié et/ou son délégué (ou dans l'absence du délégué, le président du syndicat) peuvent présenter un grief par écrit au directeur de production dans les dix (10) jours de travail suivant l'évènement donnant lieu au grief.
2. La rédaction d'un grief contiendra le nom du salarié concerné l'évènement occasionnant le grief, ce qui est réclamé, les paragraphes de la convention collective auxquels le grief se rapporte et la signature du salarié ou d'un membre de l'exécutif du syndicat. Telle rédaction est sans préjudice aux droits du salarié.

Premier Stade (Suite)

3. Nul n'a le droit de soumettre un grief de simple interprétation, en ce sens que tout grief doit être appuyé sur un événement ou un fait concret, passé ou actuel, et être soumis relativement à une (1) ou plusieurs personnes.

Deuxième Stade

- 23.03 Si le grief n'est pas réglé au premier stade, dans les trois (3) jours de travail qui suivent la date de soumission au directeur de production, il peut alors dans les trois (3) jours de travail qui suivent, être soumis par écrit au directeur de l'usine par le président du syndicat, accompagné ou non d'un délégué.

Troisième Stade

- 23.04 Si le grief n'est pas réglé au deuxième stade dans les cinq (5) jours de travail suivant le jour de sa soumission au directeur de l'usine, le président du syndicat peut, dans les cinq (5) jours de travail suivants, demander au directeur de convoquer un comité de grief composé d'un maximum de trois (3) représentants des deux parties.

- 23.05 Les parties peuvent, de consentement, par écrit, déroger à la présente procédure de griefs.

ARTICLE 23.00 (SUITE)

Grief Collectif:

23.06 Lorsqu'un grief affecte plusieurs salariés ou lorsqu'il existe des griefs de même nature, le syndicat peut faire un grief collectif.

Arbitrage:

23.07 1. Si le grief n'est pas réglé au troisième stade, dans les quatre (4) semaines de la demande d'un comité de grief au directeur de l'usine, le grief peut être soumis à l'arbitrage par avis écrit dans les quatre (4) semaines qui suivront.

2. Dans les deux (2) semaines suivantes, les parties tentent de s'entendre sur le choix d'un arbitre. S'ils ne le peuvent pas dans ce délai, la partie plaignante peut alors demander au Ministre du Travail de désigner un arbitre.

3. L'arbitrage des griefs est limité à l'application ou à l'interprétation ou à la prétendue violation de n'importe quelle clause de cette convention collective. L'arbitre aura aussi juridiction pour modifier ou annuler toute sanction.

Arbitrage (Suite)

23.07 4. Peuvent être soumis à la deuxième étape, les griefs suivants:

1. un grief de l'employeur;
2. un grief relatif à un congédiement ou à une suspension de plus de dix (10) jours ouvrables.

Chaque partie paie la moitié des honoraires de l'arbitrage et toutes les dépenses de ses représentants et témoins.

23.08 En rendant une décision au sujet de tout grief qui lui est soumis, l'arbitre doit prendre en considération la lettre de la convention collective, mais ne change, ne modifie, ni amende aucune des clauses de cette convention.

23.09 L'arbitre communique sa décision par écrit aux deux (2) parties dans les trente (30) jours de la fin des preuves. Cette décision lie les deux (2) parties en ce qui concerne le règlement du grief en question.

23.10 Toutes décisions constatées par écrit que peuvent prendre le syndicat et l'employeur, à l'un ou l'autre des stades de la procédure de règlement des griefs, sont finales, exécutoires et lient l'employeur, le syndicat et le salarié autant que si telles décisions avaient été rendues par l'arbitre.

23.11 Dans le cas de mesures disciplinaires, lorsque le grief est soumis à un arbitre nommé en vertu de la présente convention, celui-ci peut rendre toute décision jugée équitable dans les circonstances, y compris déterminer s'il y a lieu, le montant de la compensation auquel un salarié pourrait avoir droit.

ARTICLE 24.00

Délégués de département et comités

24.01 L'employeur reconnaît les officiers du syndicat comme mandataire des salariés.

24.02 Le syndicat transmet par écrit à l'employeur le nom des salariés ainsi choisis, ainsi que le nom de tout salarié qui est nommé pour remplacer un délégué. Le nom des délégués est affiché au tableau d'affichage.

24.03 Les officiers du syndicat après avoir obtenu la permission du directeur de production, peuvent s'absenter pendant les heures de travail pour rencontrer l'employeur ou son représentant afin de prévenir ou régler tout grief pouvant survenir, relatif à l'application ou à l'interprétation de la présente convention.

ARTICLE 25.00

Sécurité - Hygiène - Bien-être:

25.01 L'employeur s'engage à respecter les différentes normes relatives à la sécurité, l'hygiène et la salubrité prévue par les dispositions pertinentes des lois existantes et leurs règlements.

25.02 L'employeur s'engage à fournir aux salariés une cuisine adéquate munie d'un poêle et four, réfrigérateur, une table et chaise, un évier, une salle de douche et un casier personnel pour tous.

Accidents de Travail:

25.03 1. Lorsqu'un salarié se blesse au travail, il reçoit son plein salaire pour la journée de l'accident. Dans ce cas-ci, l'employeur le fait transporter gratuitement à l'hôpital s'il y a lieu.

2. Aussitôt qu'un salarié se blesse, il doit se rapporter personnellement au directeur de la production ou à une personne responsable afin de produire le rapport d'accident à la Commission de la Santé et de la Sécurité au Travail dans les vingt-quatre (24) heures, tel qu'exigé par la loi.

25.04 L'employeur et le syndicat conviennent d'accorder une importance très grande à la sécurité et la santé des salariés et dans ce sens, l'employeur voit à établir les mécanismes visant à offrir aux salariés le plus de sécurité possible au travail.

ARTICLE 25.00 (SUITE)

25.05 L'employeur ne doit exiger d'un salarié qu'il effectue un travail dangereux ou avec de l'équipement ou du matériel défectueux, de façon à affecter la sécurité et la santé du salarié en question. Si un tel cas se présentait, le salarié devra faire rapport à son supérieur et ce dans les plus brefs délais possible.

Certificat médical:

25.06 L'employeur pourra exiger un certificat médical d'un salarié qui manque plus d'une journée à la fois et ce au frais de l'employé. Dans le cas où l'employeur exige un certificat médical par un médecin de son choix, le coût de ce certificat est défrayé par l'employeur s'il y a lieu.

25.07 L'employeur doit mettre à la disposition de tous les salariés des gants, des masques adéquats lorsque nécessaires, des lunettes de sécurité, des casques de sécurité, s'il y a lieu. L'employeur fournira également tout autre équipement de sécurité lorsque le comité de sécurité en déterminera la nécessité. Les salariés devront remettre les vêtements de sécurité usagés et hors de conditions à l'employeur pour en obtenir des nouveaux. Il est entendu que tous les employés sont obligés de les porter sous peine de sanction.

ARTICLE 26.00

Congés spéciaux:

26.01 1. Tout salarié a droit à cinq (5) jours de congés payés consécutifs à compter de la journée du décès de son conjoint ou de son enfant.

2. Il a droit à trois (3) jours de congés payés à compter de la journée du décès de son père, sa mère, son frère ou sa soeur en autant qu'il soit cédulé pour travailler.

3. Il a droit à trois (3) jours de congés payés incluant la journée de l'inhumation à l'occasion du décès de sa belle-mère ou de son beau-père en autant qu'il soit cédulé pour travailler.

4. Il a droit à deux (2) jours de congés payés à l'occasion du décès de son beau-frère ou de sa belle-soeur incluant le jour de l'inhumation en autant qu'il soit cédulé pour travailler.

5. Il a droit à un (1) jour de congé payé à l'occasion du décès de son grand-père ou de sa grand-mère, le jour de l'inhumation en autant qu'il soit cédulé pour travailler.

26.02 Il a droit à deux (2) journées avec paie lors de la naissance de son enfant, et advenant le cas où la naissance surviendrait pendant un congé, l'employé a droit à une (1) journée avec paie.

ARTICLE 26.00 (SUITE)

Congés spéciaux (Suite)

26.03 Le salarié a droit de s'absenter du travail pendant une journée, sans réduction de salaire, le jour de son mariage. De plus, il a droit de s'absenter pour une période de cinq (5) jours sans rémunération à la même occasion.

ARTICLE 27.00

Organigramme:

27.01 Un organigramme complet et à jour de la structure administrative de l'employeur est affiché et copie en est remise au syndicat. (Voir annexe F).

ARTICLE 28.00

Travail à forfait:

28.01 Les étudiants ne sont pas considérés être des travailleurs à forfait et peuvent exécuter différents travaux dans la cour, au broyeur ou autres et ne seront pas payés selon la même échelle de salaire.

28.02 Les étudiants pourront remplacer les employés à la production à la demande expresse du chef de groupe ou dans des cas exceptionnels.

ARTICLE 29.00

Mise à pied:

29.01 Un salarié affecté par une mise à pied doit recevoir un avis écrit ou verbal de sa mise à pied au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance.

29.02 Les employés temporaires ne sont pas sujets à l'article 29.01.

ARTICLE 30.00

Avis au cas de licenciement collectif:

30.01 Advenant un licenciement collectif relié au sens de la loi sur la formation et la qualification professionnelle de la main-d'oeuvre sanctionnée le 13 juin 1979, l'employeur avise également le syndicat.

ARTICLE 31.00

Durée de la convention:

31.01 La durée de la convention collective est du premier (1er) novembre 1986 au trente et un (31) octobre 1987.

31.02 Maintien de la convention:

Après la date de son expiration, cette convention est une convention intérimaire jusqu'à ce qu'un renouvellement intervienne entre les parties.

31.03 La convention collective suivante doit être commencée à négocier dans les trois (3) mois précédent l'expiration de la présente convention collective.

31.04 Les annexes et lettres d'entente ci-jointes font parties intégrantes de la convention collective.

ARTICLE 32.00

Grève et contre-grève:

32.01 Le syndicat reconnaît qu'il n'y aura pas de grève de piquetage ou de ralentissement de travail de la part du syndicat ou de la part des salariés qu'il représente pendant la durée de la présente convention.

L'employeur, en contre-parties, reconnaît qu'il n'y aura pas de contre-grève ou "lock out" de sa part pendant la durée de la présente convention.

32.02 Si après l'expiration de la convention, les parties ne peuvent s'entendre sur son renouvellement et qu'elles décident de se prévaloir des dispositions du Code du Travail, à savoir la grève pour le syndicat et la contre-grève "lock out" pour l'employeur, il est convenu que:

1. Le syndicat fournit à même ses effectifs le personnel nécessaire adéquat choisi par lui (le syndicat) afin d'assurer la garde, l'entretien et la réparation convenables des édifices, des installations et de la machinerie sur les lieux de l'employeur.

2. Le syndicat maintien des équipes d'inspection, dont le nombre est fixé par les parties, accompagnées par des officiers de l'employeur qui effectueront des rondes de vérifications à chaque changement de l'équipe de garde.

ARTICLE 32.00 (SUITE)

3. L'employeur s'engage à respecter les dispositions de la convention collective applicables aux salariés mentionnés au paragraphe No. 1 ci-haut, comme si elle était en vigueur.

4. Toute rémunération découlant d'une entente au sens du présent sous-paragraphe est payée conjointement aux salariés visés et au syndicat.

ARTICLE 33.00

Salaires et classifications:

33.01 Les taux des salaires sont ceux prévus à l'annexe "A".

ARTICLE 34.00

Assurance-groupe:

34.01 Voir annexe "B"

ARTICLE 35.00

Congés Maladie:

35.01 L'employé a droit à une demi-journée (1/2) de congé de maladie par mois jusqu'à un maximum de cinq (5) par année. Ces journées seront payables à la fin de l'année si elles n'ont pas été prises durant l'année. Un billet de médecin pourra être exigé en tout temps, si plus d'une journée à la fois, par l'employeur et ce, aux frais de l'employé.

Dans le cadre du présent article, la compagnie rembourse 100% du taux de son occupation régulière des journées ainsi prises. L'année de calendrier s'applique pour les congés de maladie.

ARTICLE 36.00

Remplacement:

36.01 En autant que possible, si l'employé ne peut se présenter au travail pendant ses heures normales, il doit en aviser le directeur de production ou le chef de groupe au moins quatre (4) heures à l'avance dans le cas de maladie qui se déclare ou quarante-huit (48) heures à l'avance dans les autres cas où cela est possible.

36.02 Dans le cas d'un remplacement, pour une (1) journée, le remplacement sera effectué par un employé syndiqué suivant la liste d'ancienneté à temps supplémentaire ou régulier.

36.03 Dans le cas d'un remplacement, un chef de groupe sera remplacé par un chef de groupe et un opérateur par un opérateur autant que faire se peut.

ARTICLE 37.00

Liste des employés:

37.01 Voir annexe "E"

En ce 25^e jour de février 1987, en présence de Messieurs Régis Verreault, Président, Rémi Tremblay, vice-président, Christian Tremblay, secrétaire, Me Bruno Harvey, Procureur,

Ci-après appelé les représentants du Syndicat des Employés de Manuplast Inc.,

Et de

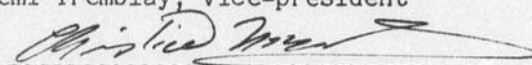
Messieurs Gérard Rochette, Directeur de Production et Rémy Bédard, Directeur Administratif de Manuplast Inc., nous avons révisé tous les articles de la convention collective et déclarons les accepter, tel que lus et écrits, que nous possédons une copie chacun,

En foi de quoi, les parties aux présentes, par leurs mandataires respectifs, ont signé, ce 25^e jour de février 1987, à Alma, P.Qué.

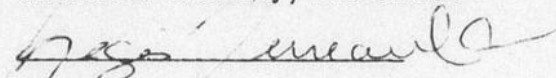
LE SYNDICAT:



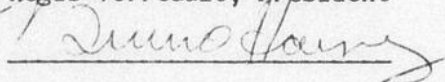
Rémi Tremblay, vice-président



Christian Tremblay, secrétaire



Régis Verreault, Président



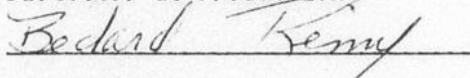
Me Bruno Harvey, Procureur

L'EMPLOYEUR



Gérard Rochette

Directeur de Production



Rémy Bédard

Directeur Administratif

ANNEXE "A"

AUGMENTATIONS GENERALES DE SALAIRES

A compter du 1er novembre 1986: 3 1/2%

Les taux horaires, augmentés selon le tableau en Annexe "A", sont payés pour le nombre d'heures oeuvrées, selon les conditions contenues dans la convention collective renouvelée.

TABLEAU ANNEXE "A"

TITRE	SAL. 31-10-1986	SAL. 01-11-1986	CATEGORIE
CHEF DE GROUPE	10.14 9.66	10.49 10.00	1000 HRS.
OPERATEUR	9.40 8.97	9.73 9.28	1000 HRS. 500 HRS.
CHEF DE COUR	9.40 8.60	9.73 8.90	1000 HRS. 500 HRS.
HOMME DE COUR	9.03 8.04	9.35 8.32	1000 HRS. 500 HRS.
DEBUTANT	7.04 5.25	7.04 5.25	1000 HRS. 500 HRS.
MECANICIEN	10.65 9.85	11.02 10.19	1000 HRS. 500 HRS.
CAMIONNEUR	10.04 8.87	10.39 9.18	1000 HRS.
ETUDIANTS	4.50	4.50	

ANNEXE "B"

ASSURANCE-GROUPE -

REGIME ADMINISTRE PAR LA COMPAGNIE

ASSURANCE-VIE

La Compagnie s'engage à payer 50% de l'assurance collective.

LE SYNDICAT:

Christine Dan Secrétaire

André Dault Vice-Président

Josée Vercaut Président

Bruno Harris Procureur

L'EMPLOYEUR

Beclary Kemy Directeur administratif

Gérard Rochette Directeur production

DEFINITION DES TACHES:

Chef de groupe:

- Voir à ce que toutes les lignes de production fonctionnent bien.
- Prendre un inventaire rapide dès le début de son quart de travail et aviser le directeur de production de toute anomalie ou besoin nécessaire à la production.
- Voir à ce que les lignes de production n'arrêtent pas inutilement.
- Vérifier la qualité du tuyau produit.
- Voir à l'alimentation des extrudeurs.
- S'assurer de la propreté de l'usine.
- Faire les réparations nécessaires sur les lignes de production.
- Attendre l'arrivée de l'autre équipe et leur donner les instructions nécessaires.
- Peut opérer les machines dans des cas particuliers.
- S'assurer que toutes les feuilles de contrôle soient bien remplies.
- Doit s'occuper de la répartition du travail dans l'usine.
- Tout travail inhérent à sa tâche.

ANNEXE "C"

DEFINITION DES TACHES:

Opérateur

- Doit seconder le chef de groupe dans ses fonctions.
- Doit faire fonctionner sa ligne de production et s'assurer de la qualité du produit qu'il fabrique.
- Doit prélever et mesurer les échantillons pris sur chaque rouleau et bobine.
- Doit réparer avec son chef de groupe tous les bris sur la ligne de production.
- Doit effectuer les changements de production (die, formeur, caoutchouc, etc.) sous la surveillance du chef de groupe.
- Doit produire le rapport de production et le faire vérifier par son chef de groupe.
- Est responsable de la qualité du produit qu'il fabrique.
- Tout travail inhérent à sa tâche.

ANNEXE "C"

DEFINITION DES TACHES:

Camionneur:

- Il doit charger et décharger les camions.
- Il est responsable de la maintenance des camions.
- Il doit voir à la maintenance de la cour.
- S'il n'y a pas de travail sur les camions, il pourra aider, s'il y a lieu, dans certains travaux d'entretien.
- Il doit faire des commissions s'il y a lieu.
- Il doit se présenter au bureau à l'avant pour venir chercher les bons de livraisons, sans l'intermédiaire d'aucune autre personne.
- L'employeur accepte de payer l'habit du camionneur à 50% ainsi qu'une chienne à un taux de 100%.
- Tout travail inhérent à sa tâche.

ANNEXE "C"

DEFINITION DES TACHES

Mécanicien:

- Doit effectuer tous les travaux d'entretien (maintenance, addition, modification ou autres) réguliers ou commandés pour les opérations de l'entreprise et ce pour tout le matériel de l'entreprise.
- Doit aider au bon fonctionnement de la production aux besoins.
- Tout travail inhérent à sa tâche.

ANNEXE "C"

DEFINITION DES TACHES:

Préposé au broyeur:

- Doit s'occuper de recycler tout matériel rejeté et l'identifier correctement sur les emballages.
- Doit voir à la propreté de l'usine.
- Doit aider au bon fonctionnement de la production.
- Tout travail inhérent à sa tâche.

ANNEXE "C"

DEFINITION DES TACHES

Chef d'entrepôt et de Cour:

- Doit s'occuper du chargement des camions.
- Doit s'occuper de l'entretien et du classement de la cour.
- Doit s'occuper de fermer les barrières etc..
- Doit maintenir le cardex à jour selon les entrées et les sorties de marchandises.
- Doit effectuer l'inventaire physique mensuel.
- Doit s'occuper du classement de la production.
- Responsable du suivi de l'entretien de son équipement.
- Responsable du déneigement.
- Tout travail inhérent à sa tâche.

ANNEXE 'C'

DEFINITION DES TACHES:

Homme de cour:

- Il doit voir à l'entretien de la cour.
- Il doit aider au chargement des camions.
- Il doit s'occuper du classement dans la cour.
- Il doit s'occuper de classer la production.
- Tout travail inhérent à sa tâche.

ANNEXE "C"

Il est entendu entre les parties que les tâches définies dans cette présente annexe sont les tâches principales que chaque sous catégorie de travailleur doit d'abord accomplir avant d'accomplir toute autre tâche. Toutefois, dans le cas d'un ralentissement, ou dans le cas où le travail principal ne requiert que peu de surveillance de l'employé, il est entendu que l'employé peut, à la demande de son supérieur, accomplir toute autre tâche qui ne serait pas incompatible à la fonction occupée.

ANNEXE "D"

COMMISSION:

Les employés qui auront à se servir de leur véhicule personnel pour faire des courses commandées par l'employeur seront compensés comme suit:

Un minimum de deux (2) dollars (\$2.00) en partant, plus vingt-cinq (25) cents (\$0.25) du kilomètre parcouru pour un minimum de deux (2) kilomètres et plus.

ANNEXE "E"

LISTE D'ANCIENNETE

NO.		DATE	NUMERO
D'EMP.	NOM EMPLOYE	D'ENTREE	TELEPHONE
06-010	HARVEY, YVAN	75-06-16	373-2279
06-012	MORIN, ERIC	75-07-07	668-4784
05-500	COTE, DENIS	77-30-17	668-7148
06-013	TREMBLAY, ANDRE	77-05-02	662-9812
06-014	LANTIN, SYLVAIN	78-05-19	662-7945
06-507	THIBEAULT, BERTHIN	79-04-10	668-4984
06-509	TREMBLAY, CHRISTIAN	79-04-10	662-4182
06-505	RICHARD, M.-ANDRE	80-06-17	276-3204
06-508	TREMBLAY, ALAIN	80-07-01	668-8185
06-511	VERREAULT, REGIS	80-07-10	668-5172
06-506	SIMARD, DENIS	80-07-15	348-2730
05-502	DULAC, LUC	80-07-21	668-4227
06-200	BOUDREAU, GILLES	80-08-05	668-5637
06-512	TREMBLAY, REMI	81-02-16	662-5783
06-500	DESMEULES, LUC	81-03-11	668-8084
06-513	GAGNE, LEON	84-04-04	662-9873

ANNEXE "F"

ORGANIGRAMME

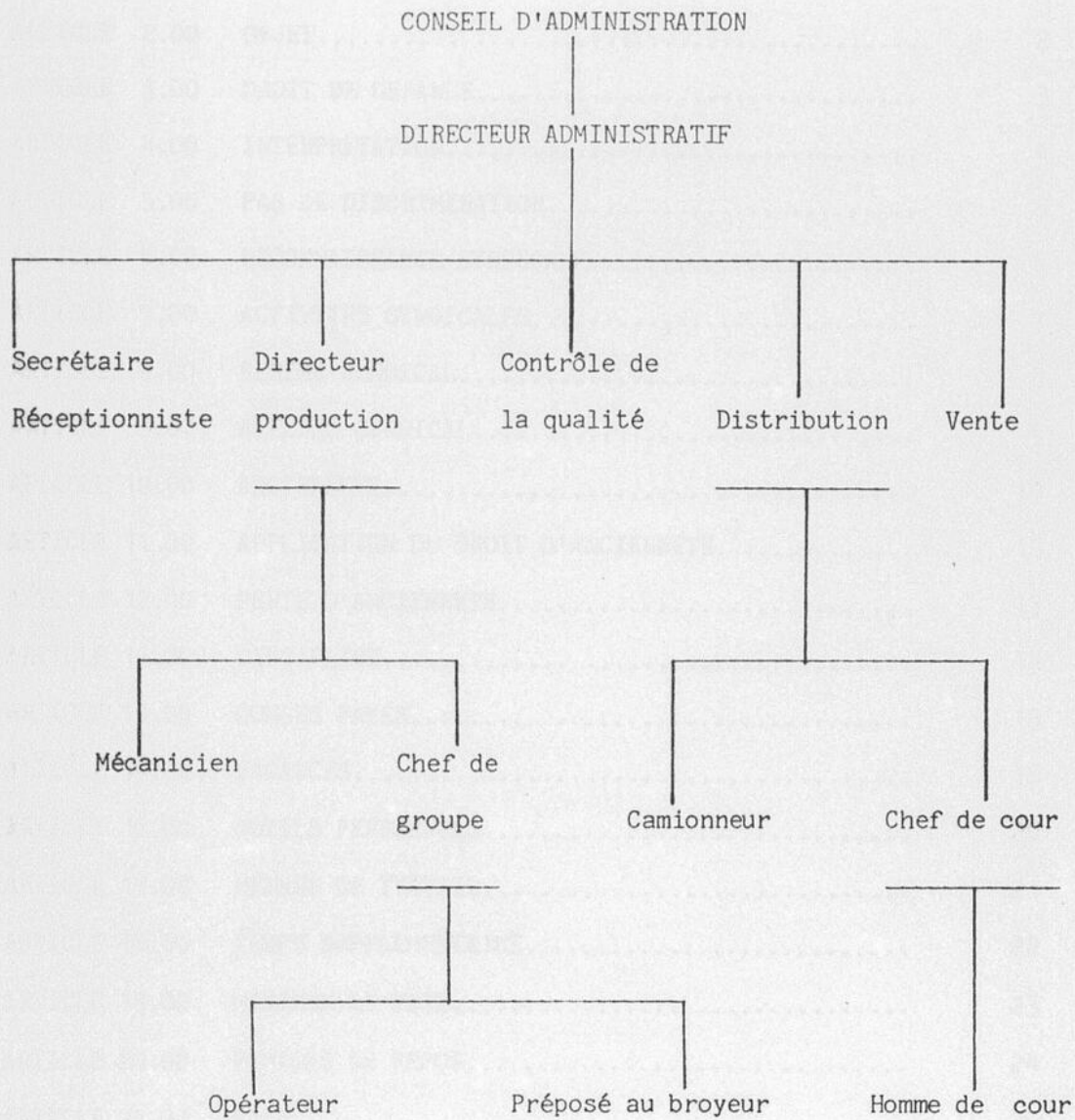


TABLE DES MATIERES

	PAGE
ARTICLE 1.00 TERMINOLOGIE.....	1
ARTICLE 2.00 OBJET.....	2
ARTICLE 3.00 DROIT DE GERANCE.....	3
ARTICLE 4.00 INTERPRETATION.....	4
ARTICLE 5.00 PAS DE DISCRIMINATION.....	5
ARTICLE 6.00 RECONNAISSANCE SYNDICALE.....	6
ARTICLE 7.00 ACTIVITES SYNDICALES.....	7
ARTICLE 8.00 REGIME SYNDICAL.....	8
ARTICLE 9.00 ATELIER SYNDICAL.....	9
ARTICLE 10.00 ANCIENNETE.....	10
ARTICLE 11.00 APPLICATION DU DROIT D'ANCIENNETE.....	12
ARTICLE 12.00 PERTE D'ANCIENNETE.....	13
ARTICLE 13.00 DISCIPLINE.....	14
ARTICLE 14.00 CONGES PAYES.....	15
ARTICLE 15.00 VACANCES.....	18
ARTICLE 16.00 OUTILS PERSONNELS.....	20
ARTICLE 17.00 HEURES DE TRAVAIL.....	21
ARTICLE 18.00 TEMPS SUPPLEMENTAIRE.....	22
ARTICLE 19.00 MINIMUM DE PAIE.....	23
ARTICLE 20.00 PERIODE DE REPOS.....	24
ARTICLE 21.00 PAIE.....	25
ARTICLE 22.00 METHODE DE PRODUCTION ET FARDEAU DES TACHES....	26
ARTICLE 23.00 MECANISME DE GRIEFS ET D'ARBITRAGES.....	27
ARTICLE 24.00 DELEGUES DE DEPARTEMENT ET COMITES.....	31
ARTICLE 25.00 SECURITE - HYGIENE - BIEN-ETRE.....	32

TABLE DES MATIERES

	PAGE
ARTICLE 26.00 CONGES SPECIAUX.....	34
ARTICLE 27.00 ORGANIGRAMME.....	36
ARTICLE 28.00 TRAVAIL A FORFAIT.....	37
ARTICLE 29.00 MISE A PIED.....	38
ARTICLE 30.00 AVIS AU CAS DE LICENSEMENT COLLECTIF.....	39
ARTICLE 31.00 DUREE DE LA CONVENTION.....	40
ARTICLE 32.00 GREVE ET CONTRE-GREVE.....	41
ARTICLE 33.00 SALAIRES ET CLASSIFICATIONS.....	43
ARTICLE 34.00 ASSURANCE-GROUPE.....	44
ARTICLE 35.00 CONGES MALADIE.....	45
ARTICLE 36.00 REMPLACEMENT.....	46
ARTICLE 37.00 LISTE DES EMPLOYES.....	47
ANNEXE "A" AUGMENTATIONS GENERALES DES SALAIRES.....	48
ANNEXE "A" (SUITE) SALAIRES ET CLASSIFICATIONS.....	49
ANNEXE "B" ASSURANCE-GROUPE.....	50
ANNEXE "C" DEFINITION DES TACHES.....	51
ANNEXE "C" (SUITE) DEFINITION DES TACHES.....	52
ANNEXE "C" (SUITE) DEFINITION DES TACHES.....	53
ANNEXE "C" (SUITE) DEFINITION DES TACHES.....	54
ANNEXE "C" (SUITE) DEFINITION DES TACHES.....	55
ANNEXE "C" (SUITE) DEFINITION DES TACHES.....	56
ANNEXE "C" (SUITE) DEFINITION DES TACHES.....	57
ANNEXE "C" (SUITE).....	58

TABLE DES MATIERES

	PAGE
ANNEXE "D" COMMISSIONS.....	59
ANNEXE "E" LISTE D'ANCIENNETE.....	60
ANNEXE "F" ORGANIGRAMME.....	61