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

DÉPÔT 13565 Dépôt N°: 84 09 096

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

[X] Certificat accordé [ ] Dépôt refusé

Objet	[ ] 1ière convention [ ] Renouvellement [X] Entente [ ] Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 15609-01
Date	Signature: 84-08-1X4 / Réception: 84-08-23	Durée: Du / Au	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
[ ] Déposant Syndicat des employés de Ber-Vac Inc. de la Région de Thetford Mines	[ ] Déposant Ber-Vac Inc. Rang A Thetford Mines, Qc
[X] Déposant, si autre que les parties Fédération de la Métallurgie Inc. 908, ave Labbé Thetford Mines, Qc G8G 2A8 Att: M. Conrad Giguère	Région: 03-05 Activité: 3110 (5) Affiliation: CSN (1)

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

Remarques

Entente concernant le remboursement des indemnités pour vacances aux membres du syndicat.

Pour le commissaire général du travail

Signature: L. Tremblay — Date: 84-09-14

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

003(113)

RECHERCHE

REÇU
CABINET DU MINISTRE
DU TRAVAIL
1984-08-22
QUÉBEC

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE: BER-VAC INC , Corporation légalement constituée ayant sa principale place d'affaires à Thetford-Mines, district de Frontenac, ici représentée par messieurs Bertrand Vachon et André Laramée

Ci-après appelée "la Compagnie"

ET: LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE BER-VAC INC. DE LA RÉGION DE THETFORD-MINES (C.S.N.), ici représenté par messieurs Renaud Poulin et Jean-CLaude Leroux

Ci-après appelé "le Syndicat"

'84 AOU 23 -8 :31

ATTENDU QUE la Compagnie doit aux membres du Syndicat des indemnités pour vacances depuis mai 1983, lesdites indemnités étant détaillées à la liste annexée aux présentes pour en faire partie intégrante;

ATTENDU QUE le Syndicat et la Compagnie ont négocié pour le remboursement des indemnités dues aux membres du Syndicat dont le nom apparaît sur la liste en deux "versements";

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:

1.- La Compagnie s'engage à verser à chaque membre du Syndicat dont le nom apparaît sur la liste en annexe, 50% du montant qui lui est dû, ledit montant étant détaillé à l'annexe, avant le 15 décembre 1984 ("1er versement");

2.- La Compagnie s'engage à verser à chaque membre du Syndicat dont le nom apparaît sur la liste le solde dû, soit 50% du montant apparaissant à la liste en annexe, avant le 1er juin 1985 ("2ième versement");

...2

2...

3.- Tout montant non versé à son échéance par la Compagnie portera intérêt au taux de 18% l'an;

4.- Tout membre du Syndicat dont le nom apparaît sur la liste en annexe qui sera rappelé au travail avant le 15 décembre 1984 touchera le "premier versement" pendant qu'il sera au travail. S'il est mis à pied avant le 15 décembre 1984, la Compagnie devra verser le "premier versement" dans la semaine qui précèdera sa mise à pied;

5.- Nonobstant ce qui précède, tout membre du Syndicat dont le nom apparaît sur la liste en annexe pourra demander, par écrit, à la Compagnie de retarder l'un ou l'autre des versements qui lui sera dû, auquel cas les versements ne porteront pas intérêts.

ET LES PARTIES ONT SIGNÉ À THETFORD-MINES,
Ce 14 ième jour d'août 1984.

BER-VAC INC.

Par: Bertrand Vachon pres
Bertrand Vachon

André Laramée

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE
BER-VAC INC. DE LA RÉGION DE
THETFORD-MINES (C.S.N.)

Par: Renaud Poulin
Renaud Poulin

Jean-Claude Leroux

RP

LE 28 Mars 1984

V A C A N C E S A P A Y E R L E 1 er M A I 1983

NO EMPL.	NOM	DATE D'ENTREE	TAUX HORAIRE	NOMB SEM. X PAR PAIE HEBD.	TOTAL
35	Métivier Marcel	17-01-66	7.58	4 sem. x 303.20	1,212.80
17	Fecteau Jean-Paul	20-09-71	8.26	3 sem. x 330.40	991.20
18	Ferland Lucien	19-11-71	8.97	3 sem. x 358.80	1,076.40
38	Pomerleau Jacques	17-04-72	8.97	3 sem. x 358.80	1,076.40
20	Fortin Gilles	28-09-72	8.97	3 sem. x 358.80	1,076.40
15	Doyon Claude	23-10-72	8.97	3 sem. x 358.80	1,076.40
39	Poulin Renaud	27-11-72	9.22	3 sem. x 368.80	1,106.40
51	Vachon Marcel	12-04073	8.97	3 sem. x 358.80	1,076.40
32	Leroux Jean-Claude	06-07-73	9.22	3 sem. x 368.80	1,106.40
04	Bégin Alain	09-11-73	8.97	3 sem. x 358.80	1,076.40
09	Boudreau Eugène	26-08-74	8.04	3 sem. x 321.60	964.80
24	Guay Claude	26-08-74	8.97	3 sem. x 358.80	1,076.40
12	Côté Bernard	24-09-74	8.97	3 sem. x 358.80	1,076.40
28	Labrecque Luc	30-09-74	8.26	3 sem. x 330.40	991.20
49	Turmel Jean-Guy	11-11-74	8.97	3 sem. x 358.80	1,076.40
03	Acteau Jean-Denis	21-11-75	8.43	3 sem. x 337.20	1,011.60
26	Labranche Gaétan	25-08-76	8.26	3 sem. x 330.40	991.20
27	Labranche Lionel	27-08-76	8.26	3 sem. x 330.40	991.20
42	Rouleau Lucien	18-10-76	8.97	3 sem. x 358.80	1,076.40
23	Grondin Marcel	22-10-76	8.97	3 sem. x 358.80	1,076.40
22	Grenier Denis	10-03-77	8.26	3 sem. x 330.40	991.20
02	Acteau Benoit	17-03-77	8.26	3 sem. x 330.40	991.20
06	Binette Steven	18-03-77	8.97	3 sem. x 358.80	1,076.40
43	Rouleau Réal	07-07-77	8.97	3 sem. x 358.80	1,076.40
46	Thivierge Alain	02-08-77	8.97	3 sem. x 358.80	1,076.40
53	Veilleux Gaston	11-04-78	7.79	3 sem. x 311.60	934.80
05	Berthiaume André	26-06-78	8.57	2 sem. x 342.80	685.60
45	Roy Clermont	08-08-78	7.58	2 sem. x 303.20	606.40
52	Vallée Pierre	14-08-78	8.26	2 sem. x 330.40	660.80
01	Acteau Alain	24-08-78	8.20	2 sem. x 328.00	656.00
44	Roy Carmel	24-08-78	7.58	2 sem. x 303.20	606.40
25	Labranche Benoit	31-08-78	8.57	2 sem. x 342.80	685.60
07	Blanchet Max	11-09-78	8.20	2 sem. x 328.00	656.00

1/2

VACANCES A PAYER LE 1er MAI 1983

NO EMPL.	NOM	DATE D'ENTREE	TAUX HORAIRE	NOMB. SEM. X PAR PAIE HEBD.	TOTAL
29	Lambert Mario	18-09-78	8.04	2 sem. x 321.60	643.20
54	Veilleux André	19-09-78	7.58	2 sem. x 303.20	606.40
31	Lemay Alain	25-09-78	8.26	2 sem. x 330.40	660.80
30	Lapointe Hervé	29-11-78	7.58	2 sem. x 303.20	606.40
19	Paradis Claude	01-12-78	7.79	2 sem. x 311.60	623.20
65	Paradis Normand	28-02-79	8.57	2 sem. x 342.80	685.60
66	Pépin Gérard	19-04-79	7.79	2 sem. x 311.60	623.20
68	Boudreau Gilles	01-05-79	7.58	2 sem. x 303.20	606.40
101	Bolduc Richard	01-05-79	7.58	2 sem. x 303.20	606.40
70	Fontaine Maurice	15-05-79	7.58	2 sem. x 303.20	606.40
10	Provost Armand	26-06-79	8.57	2 sem. x 342.80	685.60
14	Leblanc Robert	13-08-79	7.58	2 sem. x 303.20	606.40
16	Provost Alain	04-09-79	7.58	2 sem. x 303.20	606.40
56	Labranche Marcel	04-10-79	8.20	2 sem. x 328.00	656.00
47	Gagnon Daniel	08-10-79	7.58	2 sem. x 303.20	606.40
37	Labrecque François	12-10-79	7.58	2 sem. x 303.20	606.40
41	Fortin Alain	22-10-79	8.04	2 sem. x 321.60	643.20
67	Rouleau Guy	10-04-80	8.97	2 sem. x 358.80	717.60
					43,306.40

Renaud Poulin

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

Il y avait 6 pages — copie à Lion. DL. NT est distribuée —

01356-5

Dépôt N°: 8 4 0 3 23 1

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

[X] Certificat accordé [ ] Dépôt refusé

Objet	[ ] 1ière convention [X] Renouvellement [ ] Entente [ ] Autres					**Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances**	Q 15609
Date	Signature: 84-03-09	Réception: 84-03-19	**Durée**	Du: 84-03-09	Au: 85-12-31	**Nombre de salariés régis par la convention collective**	50

Association	Employeur
[ ] Déposant Syndicat des employés de Ber-Vac Inc. de la région de Thetford Mines	[ ] Déposant Ber-Vac Inc. Chemin de l'Aéroport R.R. 3 Thetford Mines, Qc
[X] Déposant, si autre que les parties Fédération de la Métallurgie 908, ave Labbé Thetford Mines, Qc G6C 2A8 Att; M. Conrad Giguère	Région: 03-05 Activité: 3110-05 Affiliation: CSN (1)

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

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature: Louise Lemelin — Date: 84-03-26

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

003 (113)

RECHERCHE

9 mars 1984
au
31 déc. 1985

C O N V E N T I O N C O L L E C T I V E

D E

T R A V A I L

I N T E R V E N U E

'84 MAR 19 15:25

ENTRE: BER-VAC INC.
Chemin de l'Aéroport
R.R. #3
Thetford-Mines, Qué.

Partie de première part,

Ci-Après appelée: "L'EMPLOYEUR"

ET:

SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE BER-VAC INC.
DE LA RÉGION DE THETFORD-MINES (C.S.N.)

Partie de seconde part,

Ci-Après appelé: "LE SYNDICAT"

9 mars 1984
au
31 déc. 1985

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE:		PAGE:
1	But de la convention:	1
2	Reconnaissance:	1
3	Droits de la direction:	2
4	Grève ou contre-grève:	2
5	Sécurité syndicale:	3
6	Heures de travail:	4
7	Congés statutaires:	7
8	Représentants des salariés:	8
9	Procédure de règlement de griefs:	10
10	Arbitrage:	12
11	Clauses d'ancienneté:	14
12	Mesures disciplinaires:	20
13	Renvoi:	21
14	Sécurité-Santé:	21
15	Vacances:	27
16	Congés spéciaux:	28
17	Assurance collective:	29
18	Paie hebdomadaire:	30
19	Annexes:	30
20	Travail à l'extérieur de l'usine:	31
21	Nouvelles fonctions:	31
22	Travail à forfait:	31
23	Droits acquis:	32
24	Congé sans solde:	32
25	Permission d'absence:	32
26	Durée de la convention:	32
Annexe "A"	Classifications et salaires:	34
Annexe "A"	Application de l'échelle des salaires:	36
Annexe "B"	Classifications et ancienneté:	37
Annexe "C"	Réserve de main-d'oeuvre:	38
Annexe "D"	Liste d'ancienneté au 31-12-1983:	39

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION

1.01 Le présent contrat a pour objets principaux de protéger les intérêts réciproques de l'Employeur et de ses salariés, de promouvoir l'harmonie dans les relations entre l'Employeur et ses salariés, d'assurer un meilleur rendement au travail, la protection de la propriété et d'établir des conditions de travail qui rendent justice à tous.

1.02 Les salariés non régis par cette convention n'accompliront pas de travail de production ou de réparation régulière, concernant la fabrication qui est normalement exécutée par les salariés couverts par cette convention, ou qui est de la compétence de ceux-ci, qui aurait pour effet soit une mise à pied, soit une rétrogradation d'un salarié couvert par l'accréditation, ou qui aurait comme effet de causer un préjudice à ceux-ci.

1.03 Toute disposition de cette convention qui serait à l'encontre de toute loi, ordonnance, arrêté en conseil, d'ordre fédéral ou provincial, est non avenue mais n'affecte pas pour autant la validité des autres dispositions de cette convention.

Toute telle disposition sera négociée pour la rendre conforme.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE

2.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur pour tous les salariés régis par le certificat d'accréditation émis par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre.

2.02 Cette convention collective régit tous les salariés couverts par le certificat d'accréditation émis par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre.

2.03 L'Employeur met à la disposition exclusive du Syndicat un tableau d'affichage vitré et barré, servant aux affaires syndicales; seul un membre de l'Exécutif est autorisé à en faire l'utilisation à condition que les communications ne soient pas dirigées contre l'Employeur et/ou ses officiers.

ARTICLE 3 - DROITS DE LA DIRECTION

3.01 Sous réserve des restrictions contenues dans cette convention, le Syndicat reconnaît que les fonctions habituelles de la Direction sont du ressort de l'Employeur. Ces droits comprennent:

a) Le droit de gérer, d'opérer son établissement, conformément à ses obligations;

b) Le droit de diriger la main-d'oeuvre, de maintenir l'ordre, la discipline, d'assurer la sécurité et l'efficacité des opérations;

c) Le droit d'embaucher, mettre à pied, promouvoir et rétrograder;

d) Le droit de discipliner et congédier un salarié pour cause juste et raisonnable.

ARTICLE 4 - GRÈVE OU CONTRE-GRÈVE

4.01 La grève est interdite tant que le Syndicat des salariés en cause n'y a pas acquis le droit.

4.02 Le "lock-out" est interdit tant que l'Employeur n'y a pas acquis le droit.

4.03 Le salarié n'est tenu de prendre des ordres d'une autre personne que lorsqu'il en est averti par son supérieur immédiat ou la Direction.

L'Employeur fera parvenir au Syndicat la liste des supérieurs immédiats pour chaque groupe de salariés concernés ainsi que des changements qui pourraient survenir par la suite.

ARTICLE 5 - SÉCURITÉ SYNDICALE

5.01 Les salariés actuels qui ne sont pas membres du Syndicat doivent y adhérer dans les trente (30) jours de la signature de la convention collective, et devront en demeurer membres en règle pour la durée de la convention. Les salariés actuellement membres du Syndicat doivent le demeurer pour la durée de la convention.

5.02 Le salarié embauché après la signature de la présente convention collective doit adhérer et demeurer membre en règle du Syndicat pour la durée de la convention comme condition du maintien de son emploi.

5.03 L'Employeur convient de déduire des gages de son salarié le montant de la cotisation syndicale hebdomadairement et d'en faire la remise au Trésorier désigné par le Syndicat dans les dix (10) jours qui suivent la dernière semaine du mois où les cotisations syndicales ont été prélevées. L'Employeur fera signer, au préalable, la formule de retenue syndicale pour les salariés actuels et les nouveaux salariés.

5.04 L'Employeur n'est pas responsable des prélèvements de cotisations syndicales perçus en trop sur la paie des salariés si cette cotisation a été remise au Syndicat.

5.05 Si le montant de la retenue syndicale hebdomadaire doit être modifié, le Secrétaire et le Président du Syndicat en font part, par écrit, à l'Employeur, au moins deux (2) semaines avant l'entrée en vigueur du nouveau taux.

5.06 L'obligation de l'Employeur de percevoir la retenue syndicale prend fin automatiquement quand le salarié quitte le service de l'Employeur.

5.07 L'Employeur convient d'inclure sur la formule d'impôt (T4 - TP4) le montant total de la cotisation syndicale déduite pour chaque salarié durant l'année précédente de l'année en cours.

ARTICLE 6 - HEURES DE TRAVAIL

6.01 La semaine normale de travail est d'une durée de quarante (40) heures réparties en cinq (5) jours, du lundi au vendredi inclusivement.

6.02 a) Les heures normales de commencement et d'arrêt de travail sont de 7h30 à 16h30 avec une période libre pour le repas entre 12h00 et 13h00.

Les heures normales de commencement et d'arrêt de travail pour le DEUXIÈME QUART sont de 16h45 à 01h15 du lundi au vendredi inclusivement avec une période libre pour le repas de 21h00 à 21h30.

b) L'équipe régulière de jour ne doit pas être diminuée pour constituer ou augmenter la deuxième équipe, sauf dans le cas où la nature de la production l'exige.

c) Lors de la mise en place de la deuxième équipe, le salarié peut, s'il le désire, aller sur la deuxième équipe, et ce choix est fait conformément aux dispositions de l'article traitant de l'ancienneté.

d) Tout salarié qui travaille sur une équipe ou l'autre, peut faire valoir ses droits d'ancienneté en cas de nouveaux postes ou de postes vacants pour être affecté sur l'équipe de jour ou vice-versa, le tout conformément à l'article traitant de l'ancienneté.

e) Il est entendu que les salariés ayant la même classification peuvent s'échanger entre eux leur équipe de travail pour une semaine commençant le lundi, avec l'autorisation du supérieur immédiat.

f) Le salarié qui travaille sur la deuxième équipe bénéficie d'une prime de trente-cinq cent (0,35$) en plus de son taux horaire régulier.

6.03 Tout salarié qui commence à effectuer du travail, à son occupation régulière, et pour lequel l'Employeur n'a plus de travail à offrir, recevra une rémunération minimale équivalente (comme s'il avait travaillé) à sa journée entière.

6.04 Les salariés bénéficient de deux (2) périodes de dix (10) minutes, soit une l'avant-midi et l'autre l'après-midi. Les salariés bénéficieront de deux (2) périodes de cinq (5) minutes, soit avant la fin de la période de travail, pour le dîner, ainsi que lors de l'arrêt normal de travail, pour la période de lavage.

6.05 a) Si un salarié se rapporte au travail, à son heure habituelle, et que, pour des raisons autres que des raisons de force majeure, l'Employeur n'a pas de travail à lui offrir, et que le salarié n'en a pas été avisé, il lui sera accordé trois (3) heures de salaire au taux applicable.

b) Advenant le cas où la force majeure soit à la connaissance de l'Employeur, et que celui-ci n'en a pas avisé le salarié, la rémunération prévue au paragraphe a) s'applique.

6.06 Tout travail accomplit en dehors des heures normales de travail mentionnées à l'article 6.02, sera rémunéré à 150% du salaire régulier.

L'Employeur avise le salarié de l'exécution du temps supplémentaire au moins une heure et demie (1½) avant la fin de la journée normale de travail si possible.

6.07 Tout travail accomplit le dimanche sera rémunéré au taux double du salaire du salarié.

6.08 a) Le temps supplémentaire sera réparti également entre les salariés qui sont disponibles et capables de l'effectuer dans le même département en conformité des sous-paragraphes suivants:

b) Si un travail nécessite du temps supplémentaire, il est d'abord offert au salarié qui a commencé tel travail durant les heures normales de travail.

c) L'exécution du temps supplémentaire est volontaire. Il sera dressé et affiché un tableau montrant le temps supplémentaire qui aura été accompli par chaque salarié. Le salarié qui refusera d'exécuter du travail en temps supplémentaire sera, pour fin du tableau, réputé avoir travaillé le même nombre d'heures que celui qui a accepté d'exécuter le travail à sa place.

d) Le travail en temps supplémentaire, qui ne nécessite pas plus de quinze (15) minutes après la fin d'arrêt normal de travail, pour qu'il soit complété, doit être terminé par le salarié qui l'a commencé. Cependant, l'Employeur s'engage à fournir au salarié un moyen de transport si celui-ci n'en a pas un à sa disposition sur les lieux du travail.

6.09 Lorsqu'un salarié est rappelé au travail sans avoir été prévenu par l'Employeur alors qu'il a quitté son poste depuis au moins quinze (15) minutes après sa journée régulière, il reçoit une rémunération minimum équivalant à trois (3) heures à taux simple ou au taux du temps supplémentaire pour les heures travaillées selon le calcul le plus avantageux.

6.10 Le salarié bénéficiera d'une période de trente (30) minutes payées au taux supplémentaire pour chaque quatre (4) heures de travail à temps supplémentaire.

ARTICLE 7 - CONGÉS STATUTAIRES

7.01 Les jours fériés suivants seront observés et payés:

Jour de l'An
Lendemain du Jour de l'An
Vendredi Saint
Lundi de Pâques
Premier mai
St-Jean-Baptiste
Confédération
Fête du Travail
Action de Grâces
Veille de Noël
Noël
Lendemain de Noël
Veille du Jour de l'An

Un (1) congé mobile dont la date sera fixée après entente entre le salarié et l'Employeur qui ne pourra refuser sans raison valable.

7.02 Ces jours fériés seront maintenus à un maximum de quatorze (14) durant cette convention. Si en vertu d'une loi ou d'un règlement, l'Employeur devait accorder un congé non prévu dans la liste ci-dessus mentionnée, il y aura substitution d'un des jours non déclaré férié pour l'ensemble des salariés.

7.03 Le salarié reçoit pour ces jours fériés, les gains d'une (1) journée régulière de travail à la condition qu'il ait travaillé pendant le jour de travail qui précède immédiatement et le jour de travail qui suit immédiatement ces jours fériés; seront considérés comme des journées travaillées les cas d'absence prévus à la présente convention, sauf les cas d'assurance-maladie et d'accident de travail.

Cependant, pour la période des fêtes de Noël et du Jour de l'An, le salarié recevra pour les jours fériés, les gains d'une (1) journée régulière de travail à la condition qu'il ait travaillé pendant le jour de travail qui précède immédiatement ou le jour de travail qui suit immédiatement cette période.

7.04 Le salarié à qui l'Employeur demande de travailler lors d'un congé statutaire pourra, s'il a travaillé, choisir l'une ou l'autre des formules suivantes:

a) Recevoir un congé équivalent à ce congé statutaire. Ce congé pourra être repris en un temps qui conviendra au salarié après entente avec l'Employeur qui ne pourra refuser sans raison valable;

b) Être payé en temps supplémentaire pour avoir travaillé durant ce congé statutaire et recevoir en plus la rémunération pour le congé statutaire.

7.05 Si un congé statutaire survient durant la période de vacances d'un salarié, celui-ci aura le choix, soit de:

a) Recevoir une journée de paie additionnelle au lieu de son congé statutaire; ou

b) Reporter le congé statutaire à la fin de la période de vacances, lequel congé lui sera rémunéré.

7.06 Un salarié qui opte pour le deuxième (2ième) choix, doit l'indiquer au moment où il est avisé de sa période de vacances.

ARTICLE 8 - REPRÉSENTANTS DES SALARIÉS

8.01 L'Employeur convient de coopérer avec le Syndicat en permettant aux représentants de ce dernier, qui sont aussi salariés de l'Employeur, de s'acquitter de

leurs devoirs d'une manière raisonnable, sans crainte que leurs relations individuelles avec l'Employeur soient affectées de quelque façon que ce soit si les actions prises par eux sont de bonne foi.

8.02 L'Employeur reconnaît comme représentants officiels du Syndicat:

- Un Président;
- un Vice-président;
- un Secrétaire;
- un Trésorier;
- deux (2) Directeurs.

8.03 a) Le Syndicat peut nommer un (1) représentant par département, nommé par le Syndicat au sein de chacun des départements. Ceux-ci doivent être des salariés de l'Employeur régis par cette convention et agissent à titre d'agents de griefs.

b) Dans tous les cas d'augmentation de l'effectif actuel, le Syndicat pourra nommer un représentant additionnel par nouveau département et un représentant additionnel par vingt (20) salariés additionnels.

8.04 En l'absence d'un représentant de département, le Président, ou son remplaçant peut agir comme agent de griefs aux différentes étapes de la procédure de griefs.

8.05 Le Syndicat fournit à l'Employeur la liste de ses représentants officiels et délégués avec la date de leur entrée en fonction. À chaque changement dans l'une ou l'autre de ces fonctions, le Syndicat avise l'Employeur.

8.06 Tout grief sera présenté durant la dernière heure de quart, sauf pour un congédiement, où le grief pourra se faire en tout temps, ceci sans perte de salaire

pour tout salarié, délégué ou officier du Syndicat qui y participe. Le salarié, le délégué ou l'officier du Syndicat n'aura qu'à aviser son supérieur immédiat avant de quitter son travail.

8.07 Les délégués du Syndicat sont rémunérés d'après leur taux régulier pour le temps consacré aux assemblées avec l'Employeur, à la condition que lesdits délégués auraient normalement travaillé durant la durée de ces rencontres. Ces rencontres doivent se tenir pendant les heures régulières de travail à moins d'entente contraire.

L'Employeur s'engage à rémunérer un (1) salarié pour les négociations qui se poursuivent durant les heures régulières de travail.

8.08 Un salarié peut s'absenter, sur préavis de trois (3) jours ouvrables, sans solde, des établissements de l'Employeur pour fin d'arbitrage.

8.09 Trois (3) membres du Syndicat, dûment mandatés par celui-ci par écrit, peuvent s'absenter, sans solde, pour activités syndicales sur production, au moins sept (7) jours à l'avance, d'un certificat à cet effet.

8.10 L'Employeur, dans un délai raisonnable, recevra sur demande, deux (2) membres du Comité Exécutif du Syndicat, en autant que la rencontre concerne l'application de la convention collective.

8.11 Si le Syndicat désire être accompagné d'un représentant extérieur, l'Employeur s'engage à le recevoir lors des rencontres prévues à l'article précédent.

ARTICLE 9 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS

9.01 Tout salarié assujetti à cette convention, qui se croit lésé par suite d'une prétendue violation ou

fausse interprétation des dispositions de cette convention ou d'une décision prise par l'Employeur en relation avec les conditions de travail, peut soumettre son grief ou mésentente pour enquête et règlement en conformité de la procédure qui suit.

9.02 Le salarié qui est au travail doit soumettre son grief dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la date de l'évènement donnant lieu au grief.

9.03 Tout salarié qui n'est pas au travail pour cause de vacances ou de maladie doit soumettre son grief dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent le jour où la cause du grief est portée à sa connaissance.

9.04 PREMIÈRE ÉTAPE:

Tout salarié qui se croit lésé doit soumettre son grief, par écrit, soit seul, soit accompagné de son représentant syndical ou d'un officier supérieur du Syndicat, à son contremaître qui doit lui rendre sa décision, par écrit, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant immédiatement la réception du grief.

La formulation du grief à la première étape servira pour les étapes suivantes.

9.05 DEUXIÈME ÉTAPE:

Si le grief n'est pas réglé, il est présenté au Directeur Général, ou son représentant, dans un délai de cinq (5) jours ouvrables par le salarié concerné, soit seul ou accompagné d'un officier supérieur du Syndicat. Le Directeur Général, ou son représentant, doit rendre sa décision, par écrit, dans un délai de dix (10) jours ouvrables.

9.06 Le Syndicat peut, en tout temps, demander à son conseiller technique de participer aux discussions sur tout grief.

9.07 Les deux (2) parties s'engagent à respecter les limites de temps stipulées au présent article sous peine de déchéance de droit.

9.08 Nonobstant les dispositions du présent article, les parties peuvent convenir de prolonger tout délai prévu à la procédure de griefs. Une telle entente doit être confirmée par écrit.

9.09 Dans le calcul de tout délai stipulé au présent article ou suivant quelqu'une de ses dispositions, le jour qui marque le point de départ n'est pas compté, mais celui de l'échéance l'est.

9.10 Une erreur technique dans la soumission écrite d'un grief n'en entraînera pas l'annulation; cependant, le terme "erreur technique" exclut le respect des délais prévus au paragraphe 9.07 du présent article.

9.11 Tout grief impliquant trois (3) salariés ou plus peut être directement soumis, par écrit, par un officier supérieur du Syndicat à la deuxième étape de la procédure de griefs pourvu que le grief soit signé par au moins trois (3) salariés qui se croient lésés et par un officier du Syndicat.

9.12 Le salarié n'est pas nécessairement requis d'être présent lors du dépôt du grief à l'une ou l'autre des étapes. Cependant, il doit être présent lors de la discussion de son grief.

ARTICLE 10 - ARBITRAGE

10.01 Si le Syndicat entend recourir à l'arbitrage, il en avise, par écrit, l'autre partie dans un délai de quinze (15) jours ouvrables après la décision du Directeur Général ou de son représentant de la manière prévue au Code du travail.

10.02 Chaque partie doit assumer ses propres frais, ses honoraires et les frais de ses témoins qu'elle convoque. Les honoraires et dépenses de l'arbitre devront être absorbés à parts égales par les parties.

10.03 La décision de l'arbitre constitue la sentence et, dans tous les cas, la sentence lie les parties et est exécutoire dans les dix (10) jours ouvrables de la signification aux parties.

10.04 En aucune circonstance, l'arbitre n'aura l'autorité d'ajouter, soustraire, altérer, amender ou élargir les dispositions de cette convention.

10.05 Dans les cas de congédiement ou de sanctions disciplinaires, l'arbitre peut:

a) Maintenir le congédiement ou la sanction disciplinaire;

b) Annuler le congédiement ou la sanction disciplinaire;

c) Rendre toute autre décision qu'il juge équitable dans les circonstances.

10.06 L'arbitre doit procéder avec diligence pour entendre tout grief et rendre sa décision dans un temps raisonnable.

10.07 L'arbitre aura le droit, lorsqu'il considérera tout grief, d'ordonner le paiement de toute compensation qui peut être nécessitée par sa décision.

10.08 Dans le cas d'ajustement de salaire d'un salarié celui-ci sera rétroactif au moment du changement.

ARTICLE 11 - CLAUSES D'ANCIENNETÉ

11.01 Aux fins de cette convention, l'ancienneté d'usine d'un salarié est définie comme étant son service continu avec l'Employeur à compter de la date de l'embauchage jusqu'à la cessation de son emploi. La durée de service est la même que l'ancienneté d'usine.

11.02 L'ancienneté d'un salarié s'acquiert après soixante (60) jours ouvrables de service à l'intérieur d'une année pour l'Employeur à l'exception des étudiants engagés durant la période des vacances. Après cette période de probation, l'ancienneté d'un salarié est rétroactive à compter de sa date d'embauchage.

11.03 a) Aux fins de cette convention, "l'ancienneté de classification" d'un salarié est définie comme étant la durée de son service continu dans une classification; sauf dans les classifications apparaissant à l'ANNEXE "C" de la convention où l'ANCIENNETÉ D'USINE s'appliquera.

b) L'ANCIENNETÉ DE CLASSIFICATION, pour chaque classification, sera calculée à compter de la date de l'assignation ou du transfert permanent à une classification apparaissant à l'ANNEXE "B" de la convention.

c) Aucun salarié n'accumulera d'ancienneté dans plus d'une classification.

11.04 Lorsqu'un salarié est transféré ou promu en permanence d'une classification à une autre, soit celles qui sont prévues à l'ANNEXE "B", il conservera son ancienneté acquise dans son ancienne classification et commencera à accumuler son ancienneté dans sa nouvelle classification à compter de la date de sa promotion ou de son transfert.

11.05 Le salarié qui n'a pas complété sa période de probation peut être transféré ou congédié sans recours à la procédure de griefs. Cependant, il est sujet à toutes les autres dispositions de la convention collective.

11.06 Le salarié perdra son droit d'ancienneté et son emploi dans les cas suivants:

a) Départ volontaire ou congédiement pour cause;

b) Lorsqu'un salarié n'accomplit et ne fait aucun travail pour l'Employeur après les périodes prévues à l'article 11.08;

c) Lorsqu'un salarié manque de se rapporter au travail à la suite d'un rappel faisant suite à sa mise à pied, tel que prévu à l'article 11.21;

d) Une mesure disciplinaire n'interrompra pas l'ancienneté;

e) Absence de l'entreprise pendant plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs sans autorisation ou à moins d'incapacité physique dont la preuve incombe au salarié.

11.07 Les absences prévues par la convention ou autrement autorisées par l'Employeur ne constituent pas une interruption de service continu.

11.08 a) Dans les cas de mise à pied, d'absence pour maladie ou accident non industriel, l'ANCIENNETÉ D'USINE et l'ANCIENNETÉ DE CLASSIFICATION au moment du départ s'accumulent pour une période d'une (1) année et se maintiendront par la suite pour une période de deux (2) autres années.

11.09 L'Employeur fournit au Syndicat, au début des négociations, la liste d'ancienneté des salariés ainsi que leur occupation et leur taux de salaire.

L'Employeur fournit au Syndicat, au 1er mars de chaque année, la liste d'ancienneté des salariés couverts par la convention. Cette liste est affichée à l'usine sur un tableau réservé à cette fin.

11.10 La liste d'ancienneté doit comprendre les informations suivantes:

a) Nom et prénom;
b) L'occupation;
c) La date d'embauchage;
d) La durée de service continu dans une classification de l'ANNEXE "B";
e) Le salaire.

L'Employeur fournit également au Syndicat, une fois par mois, quand il y en a, la liste des NOUVEAUX SALARIÉS en indiquant:

a) Le nom et le prénom;
b) L'occupation;
c) La date d'embauchage;
d) Le salaire.

Si un salarié est RÉEMBAUCHÉ ou RÉINTÉGRÉ, l'Employeur fournit au Syndicat les mêmes informations que pour un nouveau salarié en ajoutant l'occupation qu'il avait à son départ.

11.11 Dans le cas de MISE À PIED ou de RÉTROGRADATION, le système suivant s'appliquera:

a) Les salariés n'ayant pas complété leur période de probation seront les premiers à être mis à pied ou rétrogradés;

b) Dans le cas d'une rétrogradation ou d'une mise à pied dans le groupe de classifications de l'ANNEXE "B", le salarié affecté est celui possédant le moins d'ancienneté de classification dans la classification concernée. En cas d'égalité d'ancienneté de classification, l'ancienneté d'usine prévaudra;

c) Celui-ci pourra déplacer un salarié ayant moins d'ancienneté d'usine parmi les classifications apparaissant à l'ANNEXE "C".

11.12 a) L'Employeur accordera les PROMOTIONS ou MUTATIONS au salarié ayant le plus d'ancienneté de classification dans la classification, en premier lieu, et, par la suite, au salarié ayant le plus d'ancienneté d'usine parmi les salariés faisant partie des classifications qui sont prévues à l'ANNEXE "B" de la convention, pourvu que le salarié puisse accomplir les exigences normales de la tâche, et cela après une période d'entraînement de dix (10) jours ouvrables.

b) Advenant qu'il n'y ait personne dans les classifications ci-haut mentionnées qui fasse application, ou qui obtienne la promotion, la promotion ou la mutation sera accordée au salarié ayant le plus d'ancienneté d'usine parmi les salariés faisant partie des classifications prévues à l'ANNEXE "C", pourvu que le salarié ayant le plus d'ancienneté puisse accomplir les exigences normales de la tâche, et cela après une période d'entraînement de dix (10) jours ouvrables.

11.13 Un salarié qui est promu à une nouvelle classification recevra le taux de sa nouvelle classification, au moment de son affectation.

11.14 a) Les classifications apparaissant à l'ANNEXE "C" s'interpelleront "RÉSERVE DE MAIN-D'OEUVRE".

b) Tout salarié sujet à une rétrogradation ou à une mise à pied peut exercer ses droits de durée de service dans la réserve de main-d'oeuvre tout en conservant soit son ancienneté de classification ou son ancienneté d'usine, selon le cas.

c) Un salarié qui est dans la réserve de main-d'oeuvre peut revenir à sa classification lorsqu'il se produit une ouverture.

11.15 Un salarié qui est mis à pied de sa classification et qui préfère la mise à pied plutôt que d'exercer son droit d'ancienneté d'usine dans la réserve de main-d'oeuvre, et que subséquemment, il se produit une ouverture dans sa classification, il aura priorité sur tout autre employé, s'il a plus d'ancienneté de classification; il conserve alors l'ancienneté de classification qu'il avait lors de sa mise à pied.

11.16 Les mises à pied, dans la réserve de main-d'oeuvre, seront effectuées sur la base de l'ancienneté d'usine.

11.17 Aucun salarié ne peut être embauché par l'Employeur lorsque des salariés mis à pied et ayant des droits de rappel, qui peuvent accomplir les exigences normales de la tâche, n'ont pas été rappelés.

11.18 Dans les cas d'ouverture, de PROMOTION ou de POSTE VACANT, l'Employeur affiche l'occupation sur le tableau d'affichage pour une période de trois (3) jours ouvrables et le poste sera offert au salarié ayant le plus d'ancienneté conformément à l'article 11.12.

11.19 Dans les cas de MISES À PIED, l'Employeur donne un préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables.

11.20 Dans le cas de RAPPEL AU TRAVAIL, le salarié a cinq (5) jours ouvrables pour se rapporter à compter du moment où il reçoit son avis par lettre recommandée à sa dernière adresse connue de l'Employeur.

À défaut de se rapporter dans le délai prévu, le salarié sera considéré comme ayant mis fin à son emploi.

11.21 Tout salarié qui A ÉTÉ PROMU, ou qui EST PROMU à un poste hors de l'unité de négociation, accumulera son ancienneté de classification ou d'usine, selon le cas, pour une période d'une (1) année. Durant cette période, le salarié pourra revenir à son ancienne occupation, s'il le désire. Après cette période, le salarié perdra ses droits d'ancienneté et, s'il retourne à l'unité de négociation, il sera considéré comme un nouveau salarié.

11.22 Si l'Employeur établit une nouvelle classification, il devra en discuter préalablement avec le Syndicat pour déterminer si telle classification appartient à la "RÉSERVE DE MAIN-D'OEUVRE" ou si elle doit faire partie des classifications prévues à l'ANNEXE "B". S'il n'y a pas d'accord, l'Employeur appliquera sa décision et le Syndicat peut faire un grief pour la faire déterminer par l'arbitre, par la suite.

11.23 a) Aux fins de cette convention, l'expression "AFFECTATION TEMPORAIRE" est définie comme étant une assignation temporaire d'un salarié dans une même classification, ou à une autre classification.

b) La période durant laquelle l'occupation peut être remplie, par affectation temporaire ne doit pas excéder dix (10) jours ouvrables, sauf en cas d'absence pour accident ou maladie, où l'affectation temporaire ne doit pas excéder vingt-huit (28) jours. Après les délais ci-haut mentionnés, l'Employeur devra faire l'affichage du poste tel que prévu au paragraphe 11.19.

c) Le salarié occupant un poste de façon temporaire, ou en remplacement d'un salarié absent, même s'il détient le poste par affichage, ne détient par ce poste de façon permanente. Au retour du salarié absent, ou lorsque le travail temporaire cesse, il retourne à son ancienne occupation, et le salarié qui l'a remplacé fait de même, ainsi de suite.

d) Il est entendu que, lors des AFFECTATIONS TEMPORAIRES, le salarié reçoit le salaire le plus élevé et les salariés ne subissent pas de baisse de salaire.

11.24 a) Dans le cas de PROMOTION DE CHEF D'ÉQUIPE, l'Employeur accordera la promotion au salarié ayant le plus d'ancienneté de classification, parmi le groupe de salariés où celui-ci aura juridiction; celui-ci bénéficiera d'une période d'entraînement de quinze (15) jours ouvrables, et il devra, en plus, avoir les aptitudes nécessaires pour diriger les salariés.

b) Le salarié promu comme chef d'équipe accumulera son ancienneté de classification ou d'usine, selon le cas, tant et aussi longtemps qu'il occupera cette fonction.

c) Le salarié qui agit comme chef d'équipe recevra une prime de trente cinq cents (0,35$) l'heure de son taux horaire ou du taux horaire le plus élevé parmi le groupe de salariés où il a juridiction, soit le plus élevé des deux.

ARTICLE 12 - MESURES DISCIPLINAIRES

12.01 L'Employeur ne peut invoquer, lors d'arbitrage, le dossier d'un salarié pour des faits antérieurs de neuf (9) mois.

12.02 Avant de verser un avertissement officiel au dossier d'un salarié, celui-ci doit prendre connaissance du contenu de la lettre et la signer. Toutefois, lors du refus du salarié de signer ladite lettre, elle lui sera remise quand même et versée à son dossier avec copie au Syndicat.

ARTICLE 13 - RENVOI

13.01 L'Employeur avise par lettre le Syndicat de la raison du renvoi de tout salarié permanent couvert par cette convention.

ARTICLE 14 - SÉCURITÉ-SANTÉ

14.01 a) L'Employeur prend tous les moyens adéquats pour assurer la sécurité et protéger la santé de ses salariés pendant les heures de travail;

b) L'Employeur et le Syndict doivent coopérer pour maintenir et promouvoir des conditions et des méthodes de travail assurant la sécurité et la santé des salariés.

14.02 L'Employeur s'engage à informer le salarié sur les risques reliés à son travail et lui assurer la formation, l'entraînement et la supervision appropriés afin de faire en sorte que le salarié ait l'habilité et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui lui est confié.

14.03 L'Employeur s'engage à respecter comme base minimale de travail, les Lois et Règlements applicables à l'entreprise.

14.04 a) L'Employeur reconnaît un COMITÉ PARITAIRE DE SÉCURITÉ composé de deux (2) représentants de chacune des parties.

b) Les représentants de ce Comité sont choisis par chacune des parties. Ils se réunissent une (1) fois par mois; l'Employeur convient d'assurer la disponibilité, sans perte de salaire, desdits représentants à ces réunions.

La Présidence de chaque séance de ce Comité est assurée de façon alternative par les parties. Ces réunions s'effectuent sur les heures normales de travail.

D'autres réunions d'urgence portant sur des sujets spécifiques peuvent avoir lieu à la demande de l'une ou l'autre des parties.

c) Un procès-verbal doit être rédigé après chaque réunion du COMITÉ PARITAIRE DE SÉCURITÉ. Ce procès-verbal est distribué à chaque membre du Comité ainsi qu'aux représentants officiels des deux (2) parties.

14.05 Ce COMITÉ DE SÉCURITÉ a pour fonctions:

1) De voir à l'observance des Lois et Règlements concernant la Santé et la Sécurité en autant que de telles Lois ou tels Règlements s'appliquent à l'entreprise;

2) De voir à l'observance de la convention collective en matière de Santé et de Sécurité;

3) D'enquêter et d'analyser la cause de tout accident;

4) De conseiller la Compagnie dans la promotion de la Sécurité et de l'Hygiène.

14.06 La Compagnie convient d'assurer la disponibilité, sans perte de salaire, d'un (1) représentant syndical du COMITÉ DE SÉCURITÉ:

1) Pour enquêter sur un accident de travail, avec perte de temps ou non;

2) Pour enquêter sur un sujet relatif à la Sécurité ou la Santé des salariés en autant qu'il informe préalablement son contremaître de la raison et la durée approximative de son déplacement;

3) Pour accompagner un salarié auprès de son contremaître dans l'application du paragraphe 14.08;

4) Pour accompagner l'Inspecteur du Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre lors de sa visite de l'usine, ainsi que tout Inspecteur d'une autre Instance Gouvernementale. L'Employeur doit aviser le Syndicat de la visite de l'Inspecteur.

14.07 L'Employeur remet aux membres du COMITÉ DE SÉCURITÉ copie des rapports suivants:

1) Déclaration de l'Accident à la C.S.S.T.;

2) Rapport interne des circonstances de l'accident ou de l'incident;

3) Rapport de l'Inspecteur du Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre du Québec;

4) Rapport de l'Inspecteur du Ministère de l'Environnement;

5) Tout autre rapport d'une Instance Gouvernementale concernant la Sécurité et la Santé des salariés.

14.08 a) L'Employeur ou son représentant ne peut exiger d'un salarié, qu'il effectue un travail dans des conditions susceptibles de mettre sa sécurité en danger; dans un tel cas, le salarié doit en aviser son contremaître, lequel doit modifier les conditions dangereuses sans délai. Le salarié peut, s'il le désire, se faire accompagner du représentant syndical du COMITÉ DE SÉCURITÉ.

b) Si le contremaître ne peut corriger la situation sans délai, le cas est porté devant le Gérant de Production et un représentant syndical du COMITÉ DE

SÉCURITÉ qui doivent corriger la situation sans délai et le salarié est assigné à une autre tâche et ce, sans perte de salaire.

c) Advenant le cas où les parties ne peuvent s'entendre pour régler le problème, le cas pourra être référé à un Inspecteur du Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre.

d) Le travail ne reprendra qu'après avoir reçu le rapport de l'Inspecteur, si le cas lui a été référé et sauf s'il s'agit d'un cas personnel.

14.09 Tout salarié, membre de l'Exécutif ou délégué syndical du COMITÉ PARITAIRE DE SÉCURITÉ qui constate l'existence d'une condition ou situation dangereuse susceptible de mettre en danger la Santé et la Sécurité des travailleurs, peut en aviser son contremaître en tout temps, lequel s'efforcera d'apporter les correctifs nécessaires s'il y a lieu.

14.10 Aucune perte de droits, de salaire et aucune mise à pied ou mesure disciplinaire ne peuvent résulter de l'exercice de ce droit, sauf s'il est utilisé de mauvaise foi.

14.11 Lors d'une enquête ou d'une visite conformément au paragraphe 14.06, le délégué peut se faire accompagner d'un représentant syndical (conseiller syndical) choisi par le Syndicat, à condition que le délégué avise l'Employeur au moins quarante-huit (48) heures à l'avance.

14.12 L'Employeur s'engage à rédiger le jour même de l'accident, ou de toute maladie du travail, la déclaration à la C.S.S.T. et en remet copie au salarié concerné et au Syndicat.

14.13 Il est convenu que le salarié a le droit de consulter le médecin de son choix lors d'un accident ou d'une maladie industrielle.

14.14 a) Une fois que l'état de santé du salarié accidenté, ou atteint d'une maladie du travail est reconnu par le médecin traitant du salarié comme étant apte à reprendre le travail, il réintègre les fonctions qu'il occupait avant l'accident ou la maladie dans le délai prescrit par le médecin, sujet à son ancienneté et à l'application du sous-paragraphe b).

b) Advenant le cas où l'état de santé provoqué par une incapacité partielle d'un salarié, accidenté ou atteint d'une maladie industrielle à la Compagnie, nécessite le déplacement de ce salarié à un autre poste de travail, selon le rapport médical, les deux (2) parties conviennent de collaborer pour reclasser ce salarié à un autre poste de travail convenant à son état physique, à la condition qu'il ne déplace pas un salarié dont la date d'embauchage est antérieure à la sienne, à moins d'entente contraire entre les parties.

14.15 L'Employeur met à la disposition des salariés pendant toutes les heures de travail, une trousse de premiers soins.

14.16 L'Employeur prend les dispositions nécessaires pour assurer, à ses frais, le transport des salariés accidentés ou malades.

14.17 Tout examen médical exigé par l'Employeur durant les heures normales de travail et ce, sans perte de salaire. Tous les frais encourus pour ces examens sont à la charge de l'Employeur.

14.18 Il est convenu que l'utilisation des appareils protecteurs et individuels est toujours considérée comme une mesure temporaire. Ces appareils doivent être de la meilleure qualité et donner le meilleur rendement. Qu'ils soient fournis gratuitement par l'Employeur et selon le choix des travailleurs et acceptés par le COMITÉ DE SÉCURITÉ.

14.19 a) L'Employeur s'engage à entretenir et à nettoyer, à raison d'une (1) fois par semaine, les costumes, uniformes ou salopettes.

b) L'Employeur s'engage à verser annuellement aux salariés les montants suivants:

-	Soudeurs, chauffeur de lits:	95,00$
-	Magasiniers:	60,00$
-	Autres classifications:	80,00$

c) Pour tout nouveau salarié, la moitié des montants prévus aux sous-paragraphes b) et c) lui est versée dans la première période de six (6) mois et la deuxième partie de ces montants dans les six (6) mois suivants de l'année.

d) L'Employeur fournira les articles et équipements suivants:

1) Les attaches des masques à souder;

2) Les vitres protectrices;

3) Casques de sécurité avec attaches, si obligatoires;

4) Lunettes de sécurité ajustées qui seront détériorées seront changées au besoin, après entente entre les parties;

5) Remplacement des broches à nettoyer;

6) Des gants de soudeurs, deux (2) paires par année;

7) Gants là où ils sont nécessaires pour la sécurité, sur échange de ceux qui ne sont plus convenables;

8) Masques pour buffeur.

14.20 De plus, L'Employeur s'engage à fournir aux salariés tout vêtement ou équipement de sécurité exigé aux termes d'un Arrêté en Conseil par un Inspecteur ou exigé par la Compagnie.

14.21 L'Employeur fournit aux salariés un local convenable pour permettre à ceux-ci de prendre leur repas à l'usine ainsi que la pause-café. Ce local doit être équipé d'un réfrigérateur, plaques chauffantes, eau potable et cabinet d'aisance à proximité.

ARTICLE 15 - VACANCES

15.01 Le nombre de jours de vacances annuelles payées auxquelles un salarié a droit à chaque année est basé sur le nombre d'années d'ancienneté qu'il a au 1er mai de l'année courante, selon l'échelle suivante:

ANCIENNETÉ	NOMBRE DE JOURS	PAIEMENT
Moins de 1 an	1 jour par mois complet de travail; maximum de dix (10) jours.	4% du salaire gagné selon le T4 de l'impôt de l'année précédente
1 an à 5 ans	10 jours ouvrables	4% du salaire gagné selon le T4 de l'impôt de l'année précédente
5 ans à 12 ans	15 jours ouvrables	7% du salaire gagné selon le T4 de l'impôt de l'année précédente
Plus de 12 ans	20 jours ouvrables	9% du salaire gagné selon le T4 de l'impôt de l'année précédente

15.02 a) La période de vacances sera établie par l'Employeur dans l'année de calendrier; elles seront prises entre le 1er juin et le 31 août. Cependant, le salarié pourra prendre ses vacances dans toute autre période de l'année après entente avec l'Employeur qui ne pourra refuser sans raison valable.

b) L'ancienneté d'usine prévaudra dans le choix de la prise de vacances.

15.03 La liste des vacances des salariés devra être affichée au plus tard le 1er mai.

15.04 a) Tout salarié qui cesse son emploi actif avec l'Employeur ou qui est congédié sera payé au prorata de la rémunération de vacances qui lui est due à la date de son départ.

b) Le salarié qui est mis à pied recevra sa rémunération de vacances au moment où celui-ci aurait pris ses vacances ou à sa demande lors de cette mise à pied.

15.05 Nonobstant les dispositions de la présente convention, l'Employeur pourra céduler les vacances lors d'une fermeture de l'entreprise durant les deux (2) dernières semaines de juillet et les deux (2) premières semaines d'août de chaque année.

15.06 Lorsqu'un salarié célèbre un anniversaire d'embauchage lui donnant droit à une (1) semaine additionnelle de vacances entre le 1er mai d'une année de cédule de vacances et le 31 décembre de la même année a droit de prendre telles vacances au moment de son anniversaire après avoir avisé la Compagnie au moins quinze (15) jours ouvrables à l'avance.

ARTICLE 16 - CONGÉS SPÉCIAUX

16.01 Tout salarié régulier pourra s'absenter de son travail, sans diminution de salaire, dans les cas suivants:

a) À l'occasion du décès de son conjoint ou d'un enfant:
- Quatre (4) jours ouvrables comprenant la journée des funérailles.

b) À l'occasion du décès de son père, de sa mère ainsi que de ceux de son conjoint:
- Quatre (4) journées, soit la journée des funérailles, les deux (2) jours précédents et le lendemain;

c) À l'occasion du décès de son frère, de sa soeur, d'un beau-frère, d'une belle-soeur, ainsi que de ceux de son conjoint:
- Trois (3) journées, soit la journée des funérailles et les deux jours précédents;

d) À l'occasion du décès de son grand-père, de sa grand-mère, ainsi que de ceux de son conjoint:
- Deux (2) journées, soit la journée des funérailles et le jour précédent;

e) Lors de la naissance d'un enfant:
- Deux (2) journées, soit la journée de la naissance et la veille ou le lendemain;

f) Le salarié bénéficiera d'une (1) journée additionnelle s'il est obligé de se déplacer sur une distance de 150 milles de son lieu de travail;

g) Le salarié, sur demande, produira une attestation de la circonstance ci-haut prévue.

h) Dans tous les cas mentionnés ci-haut, le salarié devra prévenir son chef immédiat avant son départ.

i) Ces congés ne seront pas accordés s'ils coincident avec tout autre jour de vacances, jour férié ou congé hebdomadaire prévus en vertu du présent contrat.

ARTICLE 17 - ASSURANCE COLLECTIVE

17.01 a) Le système d'assurance collective en vigueur sera maintenu pour la durée de la présente convention.

b) Cependant, les parties se réservent le droit d'améliorer le présent régime d'assurance collective sur entente mutuelle.

c) L'Employeur recevra une copie de la police maîtresse de l'assurance collective.

d) Le choix des bénéfices du régime d'assurance collective sera fait après entente entre l'Employeur et le Syndicat.

e) Tous les salariés sur la liste de paie devront adhérer au régime en vigueur.

f) L'Employeur versera 100% de la prime du régime d'assurance-vie et maladie et le salarié versera 100% de la prime du régime de l'assurance-salaire.

g) L'Employeur déduira de la paie de chaque salarié la part payable par celui-ci à chaque semaine. Cette retenue sera remise à l'assureur choisi en même temps que sa participation à la fin de chaque mois.

17.02 L'Employeur devra maintenir sa participation au paiement de la prime d'assurance pour les salariés absents de leur travail à cause de mises à pied pour une période ne dépassant pas trois (3) mois de sa mise à pied; après cette période, le salarié peut convertir sa police en police individuelle.

ARTICLE 18 - PAIE HEBDOMADAIRE

18.01 L'Employeur paie les salariés DE JOUR par chèque hebdomadairement le jeudi matin.

Pour les salariés affectés à l'ÉQUIPE DE L'APRÈS-MIDI, la paie sera distribuée le mercredi soir.

18.02 Tous les salariés couverts par cette convention sont payés à chaque semaine pour la période de temps couverte par la semaine précédente.

18.03 a) Tous les prélèvements effectués sur la liste des salariés sont inscrits sur l'état de salaire et des retenues.

b) L'Employeur convient que pour tout remboursement de la part du salarié, ceci se fera après une entente avec le salarié.

ARTICLE 19 - ANNEXES

19.01 Les ANNEXES "A" à "D" inclusivement font partie intégrante de cette convention.

ARTICLE 20 - TRAVAIL À L'EXTÉRIEUR DE L'USINE

20.01 Dans tous les cas où un salarié sera appelé à effectuer du travail à l'extérieur de la région, l'Employeur défraiera les dépenses de gîte et de nourriture en lui donnant une carte de crédit ou un certain montant d'argent avant le départ.

ARTICLE 21 - NOUVELLES FONCTIONS

21.01 Lorsque l'Employeur crée une nouvelle tâche ou change substantiellement le contenu d'une tâche existante, la procédure suivante s'applique:

a) L'Employeur, après consultation avec le Syndicat, fixera les responsabilités et le taux de salaire de la nouvelle tâche, lesquels prendront effet à la date du changement. En cas de désaccord, l'Employeur appliquera le taux fixé par lui. Le Syndicat pourra contester après les délais prévus au sous-paragraphe b).

b) Après une période d'essai de soixante (60) jours ouvrables, le Syndicat ou le salarié concerné pourra contester le nouveau taux de salaire en vertu des dispositions de l'article 9 de cette convention.

c) Les critères devant servir de base pour déterminer le nouveau salaire seront ceux prévus dans cette convention pour des tâches comparables.

ARTICLE 22 - TRAVAIL À FORFAIT

22.01 L'Employeur s'engage à ne donner aucun travail à forfait qui est normalement exécuté par ses salariés ou qui est de la compétence de ceux-ci et qui aurait pour effet d'occasionner une ou des mises à pied ou d'empêcher un rappel.

ARTICLE 23 - DROITS ACQUIS

23.01 Tout salarié qui bénéficie de taux de salaire ou de conditions de travail supérieurs à ceux (ou celles) prévus à la convention, ne verra pas ses avantages diminués ou enlevés au moment de l'entrée en vigueur de la présente convention ou pendant sa durée.

ARTICLE 24 - CONGÉ SANS SOLDE

24.01 L'Employeur convient qu'à la demande du salarié, celui-ci pourra avoir une période de deux (2) semaines consécutives additionnelles à ses vacances en autant qu'il n'y ait pas plus d'un (1) salarié par classification et pas plus de deux (2) salariés par atelier en même temps dans une année de calendrier, et ce, en donnant un préavis d'un (1) mois. Cette période additionnelle sera sans solde.

ARTICLE 25 - PERMISSION D'ABSENCE

25.01 Les salariés, qui en font la demande, recevront un congé sans solde pouvant aller jusqu'à six (6) mois ou la durée du cours afin de se perfectionner ou suivre des cours de formation pour adultes, pourvu que ces cours puissent les aider à effectuer du travail dans l'entreprise; il est entendu qu'un salarié ne pourra travailler à un autre endroit durant cette période. Ce droit est limité à un salarié par classification dans chaque département. Pour l'excédent du nombre mentionné ci-haut, il devra y avoir entente entre le Syndicat et l'Employeur.

ARTICLE 26 - DURÉE DE LA CONVENTION

26.01 La présente convention prendra effet le jour de sa signature et demeurera en vigueur jusqu'au 31 décembre 1985.

26.02 Les conditions de travail de la présente convention continuent de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention, à moins que l'une ou l'autre des parties n'exerce son droit de grève ou de lock-out.

EN FOI DE QUOI, les PARTIES ONT SIGNÉ À THETFORD-MINES,
Ce 9 ième jour de mars 1984.

BER-VAC INC.

SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE BER-VAC INC., DE LA RÉGION DE THETFORD-MINES (C.S.N.)

ANNEXE "A"

CLASSIFICATIONS ET SALAIRES

	1984-01-01	1985-01-01
Machiniste "A"	9,87$	10,36$
Machiniste "B"	9,47$	9,94$
Machiniste "C"	9,10$	9,56$
Soudeur "A"	9,62$	10,10$
Soudeur "B"	9,22$	9,68$
Soudeur "C"	8,85$	9,29$
Maintenance et réparations "A"	9,62$	10,10$
" "B"	9,22$	9,68$
" "C"	8,85$	9,29$
Peintre "A"	9,62$	10,10$
Peintre "B"	9,22$	9,68$
Peintre "C"	8,85$	9,29$
* Apprentis "2è"	8,44$	8,86$
* Apprentis "1er"	8,23$	8,64$
Opérateur de machines fixes "A"	8,91$	9,36$
" " "B"	8,69$	9,12$
" " "C"	8,44$	8,86$
Peintre par immersion "A"	8,91$	9,36$
" "B"	8,69$	9,12$
" "C"	8,44$	8,86$

ANNEXE "A"

CLASSIFICATIONS ET SALAIRES

	1984-01-01	1985-01-01
Chauffeur de camion et chariot élévateur "A"	9,08$	9,53$
" "B"	8,69$	9,12$
Magasinier "A"	8,91$	9,36$
Magasinier "B"	8,69$	9,12$
Magasinier "C"	8,44$	8,86$
Magasinier "D"	8,23$	8,64$
Journalier	8,23$	8,64$
Étudiant	6,97$	7,32$

* "APPRENTIS" pour tous les métiers de l'usine.

ANNEXE "A"

APPLICATION DE

L'ECHELLE DES SALAIRES

a) L'avancement d'échelon est accordé annuellement à la date anniversaire d'embauchage du salarié ou si, depuis son embauchage, il a changé de classification, à la date d'anniversaire de son accession à sa nouvelle classification. Les parties conviennent que pour tous nouveaux salariés ceux-ci devront faire l'équivalent de douze (12) mois effectifs de travail pour accéder au premier (1er) échelon supérieur de son engagement.

b) Pour les mécaniciens, les soudeurs, les machinistes, les hommes de maintenance et réparations, le même mécanisme s'applique jusqu'au niveau "C" inclusivement. Par la suite, pour accéder au niveau "B" ou "A", l'Employeur pourra l'accorder au salarié. S'il ne le lui accorde pas, le cas sera référé à un Comité conjoint composé de deux (2) représentants du Syndicat. S'il n'y a pas accord du Comité, le Syndicat pourra référer le cas à l'arbitrage et le faire décider par l'arbitre.

Cly. B2

ANNEXE "B"

CLASSIFICATIONS ET ANCIENNETÉ

Les classifications où l'ancienneté s'applique par classification sont:

- Mécanicien;
- Machiniste;
- Soudeur;
- Peintre;
- Magasinier (maximum trois (3) employés);
- Homme de maintenance et réparations électriques.

CLYP2

A N N E X E "C"

R É S E R V E D E M A I N - D ' O E U V R E

- Opérateur de machines fixes;
- Chauffeur de camion et
  chauffeur de chariot d'élévateur;
- Peintre par immersion;
- Autres magasiniers;
- Journalier;
- Concierge.

ANNEXE "D"

LISTE D'ANCIENNETÉ BER-VAC INC. AU 31-12-1983

NO	NOM	OCCUPATION	DATE D'ENTRÉE	ANCIENNETÉ DE CLASSIFICATION		
				ANNÉE	SEMAINE	JOUR
35	MÉTIVIER, Marcel	Journalier	1966-01-17			
50	VACHON, Émilien	Mécanicien "A"	1968-03-18	15	36	4
17	FECTEAU, Jean-Paul	Opérateur "A"	1971-09-20			
18	FERLAND, Lucien	Peintre "A"	1971-11-19	11	11	3
38	POMERLEAU, Jacques	Soudeur "A"	1972-04-17	10	49	3
20	FORTIN, Gilles	Soudeur "A"	1972-09-28	10	19	2
15	DOYON, Claude	Soudeur "A"	1972-10-23	10	8	3
39	POULIN, Renaud	Machiniste "A"	1972-11-27	9	46	1
51	VACHON, Marcel	Soudeur "A"	1973-04-12	9	28	4
32	LEROUX, J.-Claude	Soudeur "A"	1973-07-06	9	10	1
04	BÉGIN, Alain	Soudeur "A"	1973-11-09	7	49	3
09	BOUDREAU, Eugène	Opérateur "B"	1974-08-26			
24	GUAY, Claude	Opérateur de lift "A"	1974-08-26			
12	CÔTÉ, Bernard	Soudeur "A"	1974-09-24	7	39	
28	LABRECQUE, Luc	Opérateur "A"	1974-09-30			
49	TURMEL, Jean-Guy	Soudeur "A"	1974-11-11	5	8	2
03	ACTEAU, Jean-Denis	Chauffeur de camion & lift "A"	1975-11-21			
26	LABRANCHE, Gaétan	Opérateur "A"	1976-08-25			
27	LABRANCHE, Lionel	Peintre Imm. "A"	1976-08-27	2	3	3
42	ROULEAU, Lucien	Soudeur "A"	1976-10-18	5	26	4
23	GRONDIN, Marcel	Magasinier "A", chef d'équipe	1976-10-22	4	30	4
22	GRENIER, Denis	Opérateur "A"	1977-03-10			
02	ACTEAU, Benoit	Opérateur machines fixes "B"	1977-03-17			
06	BINETTE, Steven	Soudeur "A"	1977-03-18	4	48	3
43	ROULEAU, Réal	Soudeur "B"	1977-07-07	4	14	1
46	THIVIERGE, Alain	Soudeur "B"	1977-08-02	4	4	1
53	VEILLEUX, Gaston	Opérateur machines fixes "C"	1978-04-11			

ANNEXE "D"

LISTE D'ANCIENNETÉ BER-VAC INC. AU 31-12-1983

NO	NOM	OCCUPATION	DATE D'ENTRÉE	ANCIENNETÉ DE CLASSIFICATION		
				ANNÉE	SEMAINE	JOUR
05	BERTHIAUME, André	Chef d'équipe, Soudeur "C"	1978-06-26	4	1	3
45	ROY, Clermont	Journalier	1978-08-08			
52	VALLÉE, Pierre	Opérateur machines fixes "B"	1978-08-14			
01	ACTEAU, Alain	Soudeur "C"	1978-08-24	2	35	4
44	ROY, Carmel	Journalier	1978-08-24			
25	LABRANCHE, Benoit	Soudeur "C"	1978-08-31	2	37	
07	BLANCHET, Max	Soudeur "C"	1978-09-11	2	26	2
29	LAMBERT, Mario	Opérateur machines fixes "C"	1978-09-18			
54	VEILLEUX, André	Magasinier "D"	1978-09-19		8	4
31	LEMAY, Alain	Opérateur machines fixes "B"	1978-09-25			
30	LAPOINTE, Hervé	Journalier	1978-11-29			
65	PARADIS, Normand	Peintre "B"	1979-02-28	2	50	3
68	BOUDREAU, Gilles	Journalier	1979-05-01			
01	BOLDUC, Richard	Journalier	1979-05-01			
70	FONTAINE, Maurice	Soudeur apprenti "1er"	1979-05-15		16	2
10	PROVOST, Armand	Maintenance "B"	1979-06-26	2	38	4
14	LEBLANC, Robert	Journalier	1979-08-13			
16	PROVOST, Alain	Journalier	1979-09-04			
56	LABRANCHE, Marcel	Peintre "C"	1979-10-04	1	32	
37	LABRECQUE, François	Journalier	1979-10-12			
41	FORTIN, Alain	Magasinier "B"	1979-10-22	2	8	
60	VIGER, Ghislain	Soudeur apprenti "2è"	1979-11-14		45	4
67	ROULEAU, Guy	Maintenance "A"	1980-04-10	2	25	1

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

DÉPÔT

Dépôt N°: 87 01 099

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

[X] Certificat accordé [ ] Dépôt refusé

Objet	[ ] 1ière convention	[X] Renouvellement	[ ] Entente	[ ] Autres	**Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances**	Q 15609-01	
Date	Signature: 86-11-20	Réception: 87-01-12	**Durée**	Du: 86-11-20	Au: 87-12-31	**Nombre de salariés régis par la convention collective**	62

Association	Employeur
[X] Déposant Syndicat des Employés de Berx-Vac Inc. de la Région de Thetford Mines 908, ave Labbé Thetford Mines, Qc G6G 2A8 Att: M. Yves Lagueux	[ ] Déposant Ber-Vac Inc. 2835, Chemin de l'Aéroport Thetford Mines, Qc G6G 5R7
[ ] Déposant, si autre que les parties	Région: 03-05 Activité: 3110-05 Affiliation: 06 CSN

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: Olivier Demers

Date: 87-01-14

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

003 (094)

1356-5

RECHERCHE

C O N V E N T I O N C O L L E C T I V E

D E

T R A V A I L

I N T E R V E N U E

'86 OCT 20 14:00
'87 JAN 12 13:15
B.C.G.T. QUÉBEC

ENTRE: BER-VAC INC.
Chemin de l'Aéroport
R.R. #3
Thetford-Mines, Qué.

Partie de première part,

Ci-Après appelée: "L'EMPLOYEUR"

ET:

SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE BER-VAC INC.
DE LA RÉGION DE THETFORD-MINES (C.S.N.)

Partie de seconde part,

Ci-Après appelé: "LE SYNDICAT"

T A B L E D E S M A T I È R E S

ARTICLE:		PAGE:
1	But de la convention.....	1
2	Reconnaissance.....	1
3	Droits de la direction.....	2
4	Grève ou contre-grève.....	2
5	Sécurité syndicale.....	3
6	Heures de travail.....	4
7	Congés statutaires.....	7
8	Représentants des salariés.....	9
9	Procédure de règlement de griefs.....	11
10	Arbitrage.....	13
11	Clauses d'ancienneté.....	14
12	Mesures disciplinaires.....	21
13	Sécurité - santé.....	22
14	Vacances.....	28
15	Congés spéciaux.....	30
16	Assurance collective.....	32
17	Paie hebdomadaire.....	33
18	Annexes et lettres d'entente.....	33
19	Travail à l'extérieur de l'usine.....	33
20	Nouvelles fonctions.....	34
21	Travail à forfait.....	34
22	Droits acquis.....	34
23	Congé sans solde.....	35
24	Durée de la convention.....	36
25	REER collectif.....	36
26	Changements technologiques.....	38
Annexe "A"	Classifications et salaires.....	41
Annexe "A"	Application de l'échelle des salaires.....	43
Annexe "B"	Classifications et ancienneté.....	44
Annexe "C"	Réserve de main-d'oeuvre.....	45
Annexe "D"	Liste d'ancienneté au 31-12-1985.....	46
	Lettre d'entente.....	49

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION

1.01 Le présent contrat a pour objets principaux de protéger les intérêts réciproques de l'Employeur et de ses salariés, de promouvoir l'harmonie dans les relations entre l'Employeur et ses salariés, d'assurer un meilleur rendement au travail, la protection de la propriété et d'établir des conditions de travail qui rendent justice à tous.

1.02 Les salariés non régis par cette convention n'accompliront pas de travail de production ou de réparation régulière, concernant la fabrication qui est normalement exécutée par les salariés couverts par cette convention, ou qui est de la compétence de ceux-ci, qui aurait pour effet soit une mise à pied, soit une rétrogradation d'un salarié couvert par l'accréditation, ou qui aurait comme effet de causer un préjudice à ceux-ci.

1.03 Toute disposition de cette convention qui serait à l'encontre de toute loi, ordonnance, arrêté en conseil, d'ordre fédéral ou provincial, est non avenue mais n'affecte pas pour autant la validité des autres dispositions de cette convention.

Toute telle disposition sera négociée pour la rendre conforme.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE

2.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur pour tous les salariés régis par le certificat d'accréditation émis par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre.

2.02 Cette convention collective régit tous les salariés couverts par le certificat d'accréditation émis par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre.

2.03 L'Employeur met à la disposition exclusive du Syndicat un tableau d'affichage vitré et barré, servant aux affaires syndicales; seul un membre de l'Exécutif est autorisé à en faire l'utilisation à condition que les communications ne soient pas dirigées contre l'Employeur et/ou ses officiers.

ARTICLE 3 - DROITS DE LA DIRECTION

3.01 Sous réserve des restrictions contenues dans cette convention, le Syndicat reconnaît que les fonctions habituelles de la Direction sont du ressort de l'Employeur. Ces droits comprennent:

a) Le droit de gérer, d'opérer son établissement, conformément à ses obligations;

b) Le droit de diriger la main-d'oeuvre, de maintenir l'ordre, la discipline, d'assurer la sécurité et l'efficacité des opérations;

c) Le droit d'embaucher, mettre à pied, promouvoir et rétrograder;

d) Le droit de discipliner et congédier un salarié pour cause juste et raisonnable.

ARTICLE 4 - GRÈVE OU CONTRE-GRÈVE

4.01 La grève est interdite tant que le Syndicat des salariés en cause n'y a pas acquis le droit.

4.02 Le "lock-out" est interdit tant que l'Employeur n'y a pas acquis le droit.

4.03 Le salarié n'est tenu de prendre des ordres d'une autre personne que lorsqu'il en est averti par son supérieur immédiat ou la Direction.

L'Employeur fera parvenir au Syndicat la liste des supérieurs immédiats pour chaque groupe de salariés concernés ainsi que des changements qui pourraient survenir par la suite.

ARTICLE 5 - SÉCURITÉ SYNDICALE

5.01 Les salariés actuels qui ne sont pas membres du Syndicat doivent y adhérer dans les trente (30) jours de la signature de la convention collective, et devront en demeurer membres en règle pour la durée de la convention. Les salariés actuellement membres du Syndicat doivent le demeurer pour la durée de la convention.

5.02 Le salarié embauché après la signature de la présente convention collective doit adhérer et demeurer membre en règle du Syndicat pour la durée de la convention comme condition du maintien de son emploi.

5.03 L'Employeur convient de déduire des gages de son salarié le montant de la cotisation syndicale hebdomadairement et d'en faire la remise au Trésorier désigné par le Syndicat dans les dix (10) jours qui suivent la dernière semaine du mois où les cotisations syndicales ont été prélevées. L'Employeur fera signer, au préalable, la formule de retenue syndicale pour les salariés actuels et les nouveaux salariés.

5.04 L'Employeur n'est pas responsable des prélèvements de cotisations syndicales perçus en trop sur la paie des salariés si cette cotisation a été remise au Syndicat.

5.05 Si le montant de la retenue syndicale hebdomadaire doit être modifié, le Secrétaire et le Président du Syndicat en font part, par écrit, à l'Employeur, au moins deux (2) semaines avant l'entrée en vigueur du nouveau taux.

5.06 L'obligation de l'Employeur de percevoir la retenue syndicale prend fin automatiquement quand le salarié quitte le service de l'Employeur.

5.07 L'Employeur convient d'inclure sur la formule d'impôt (T4 - TP4) le montant total de la cotisation syndicale déduite pour chaque salarié durant l'année précédente de l'année en cours.

ARTICLE 6 - HEURES DE TRAVAIL

6.01 La semaine normale de travail est d'une durée de quarante (40) heures réparties en cinq (5) jours, du lundi au vendredi inclusivement.

6.02 a) Les heures normales de commencement et d'arrêt de travail sont de 7h30 à 16h30 avec une période libre pour le repas entre 12h00 et 13h00.

Les heures normales de commencement et d'arrêt de travail pour le DEUXIÈME QUART sont de 16h45 à 01h15 du lundi au vendredi inclusivement avec une période libre pour le repas de 21h00 à 21h30.

b) L'équipe régulière de jour ne doit pas être diminuée pour constituer ou augmenter la deuxième équipe, sauf dans le cas où la nature de la production l'exige.

c) Lors de la mise en place de la deuxième équipe, le salarié peut, s'il le désire, aller sur la deuxième équipe, et ce choix est fait conformément aux dispositions de l'article traitant de l'ancienneté.

d) Tout salarié qui travaille sur une équipe ou l'autre, peut faire valoir ses droits d'ancienneté en cas de nouveaux postes ou de postes vacants pour être affecté sur l'équipe de jour ou vice-versa, le tout conformément à l'article traitant de l'ancienneté.

e) Il est entendu que les salariés ayant la même classification peuvent s'échanger entre eux leur équipe de travail pour une semaine commençant le lundi, avec l'autorisation du supérieur immédiat.

f) Le salarié qui travaille sur la deuxième équipe bénéficie d'une prime de trente-cinq cent (0,35$) en plus de son taux horaire régulier.

6.03 Tout salarié qui commence à effectuer du travail, à son occupation régulière, et pour lequel l'Employeur n'a plus de travail à offrir, recevra une rémunération minimale équivalente (comme s'il avait travaillé) à sa journée entière.

6.04 Les salariés bénéficient de deux (2) périodes de dix (10) minutes, soit une l'avant-midi et l'autre l'après-midi. Les salariés bénéficieront de deux (2) périodes de cinq (5) minutes, soit avant la fin de la période de travail, pour le dîner, ainsi que lors de l'arrêt normal de travail, pour la période de lavage.

6.05 a) Si un salarié se rapporte au travail, à son heure habituelle, et que, pour des raisons autres que des raisons de force majeure, l'Employeur n'a pas de travail à lui offrir, et que le salarié n'en a pas été avisé, il lui sera accordé trois (3) heures de salaire au taux applicable.

b) Advenant le cas où la force majeure soit à la connaissance de l'Employeur, et que celui-ci n'en a pas avisé le salarié, la rémunération prévue au paragraphe a) s'applique.

6.06 Tout travail accompli en dehors des heures normales de travail mentionnées à l'article 6.02, sera rémunéré à 150% du salaire régulier.

L'Employeur avise le salarié de l'exécution du temps supplémentaire au moins une heure et demie (1½) avant la fin de la journée normale de travail si possible.

6.07 Tout travail accompli le dimanche sera rémunéré au taux double du salaire du salarié.

6.08 a) Le temps supplémentaire sera réparti également entre les salariés qui sont disponibles et capables de l'effectuer dans le même département en conformité des sous-paragraphes suivants:

b) Si un travail nécessite du temps supplémentaire, il est d'abord offert au salarié qui a commencé tel travail durant les heures normales de travail.

c) L'exécution du temps supplémentaire est volontaire. Il sera dressé et affiché un tableau montrant le temps supplémentaire qui aura été accompli par chaque salarié. Le salarié qui refusera d'exécuter du travail en temps supplémentaire sera, pour fin du tableau, réputé avoir travaillé le même nombre d'heures que celui qui a accepté d'exécuter le travail à sa place.

d) Le travail en temps supplémentaire, qui ne nécessite pas plus de quinze (15) minutes après la fin d'arrêt normal de travail, pour qu'il soit complété, doit être terminé par le salarié qui l'a commencé. Cependant, l'Employeur s'engage à fournir au salarié un moyen de transport si celui-ci n'en a pas un à sa disposition sur les lieux du travail.

6.09 Lorsqu'un salarié est rappelé au travail sans avoir été prévenu par l'Employeur alors qu'il a quitté son poste depuis au moins quinze (15) minutes après sa journée régulière, il reçoit une rémunération minimum équivalant à trois (3) heures à taux simple ou au taux du temps supplémentaire pour les heures travaillées selon le calcul le plus avantageux.

6.10 Le salarié bénéficiera d'une période de trente (30) minutes payées au taux supplémentaire pour chaque quatre (4) heures de travail à temps supplémentaire.

6.11 Un salarié peut, en tout temps, sur préavis de dix (10) jours ouvrables à l'Employeur, déplacer un salarié de la même classification ayant moins d'ancienneté que lui sur un autre quart de travail, Cependant, ce déplacement ne peut être inférieur à une période de trois (3) mois.

ARTICLE 7 - CONGÉS STATUTAIRES

7.01 Les jours fériés suivants seront observés et payés:

Jour de l'An
Lendemain du Jour de l'An
Vendredi Saint
Lundi de Pâques
Premier mai
St-Jean-Baptiste
Confédération
Fête du Travail
Action de Grâces
Veille de Noël
Noël
Lendemain de Noël
Veille du Jour de l'An

Un (1) congé mobile dont la date sera fixée après entente entre le salarié et l'Employeur qui ne pourra refuser sans raison valable. Cependant, pour avoir droit à ce congé mobile au complet, le salarié doit travailler un minimum de douze (12) semaines dans l'année de calendrier.

Si le salarié travaille moins de douze (12) semaines, l'Employeur retient sur la dernière paie dudit salarié le prorata des semaines minimum non travaillées.

7.02 Ces jours fériés seront maintenus à un maximum de quatorze (14) jours pour la durée de la présente convention collective. Si en vertu d'une loi ou d'un règlement, l'Employeur doit accorder un congé non prévu dans la liste prévue à 7.01, les parties se rencontrent pour s'entendre sur une nouvelle répartition des congés.

7.03 Le salarié reçoit pour ces jours fériés, les gains d'une (1) journée régulière de travail à la condition qu'il ait travaillé pendant le jour de travail qui précède immédiatement ou le jour de travail qui suit immédiatement ces jours fériés; seront considérés comme des journées travaillées les cas d'absence prévus à la présente convention, sauf les cas d'assurance-maladie et d'accident de travail.

Cependant, pour la période des fêtes de Noël et du Jour de l'An, le salarié recevra pour les jours fériés, les gains d'une (1) journée régulière de travail à la condition qu'il ait travaillé pendant le jour de travail qui précède immédiatement ou le jour de travail qui suit immédiatement cette période.

7.04 Le salarié à qui l'Employeur demande de travailler lors d'un congé statutaire pourra, s'il a travaillé, choisir l'une ou l'autre des formules suivantes:

a) Recevoir un congé équivalent à ce congé statutaire. Ce congé pourra être repris en un temps qui conviendra au salarié après entente avec l'Employeur qui ne pourra refuser sans raison valable;

b) Être payé en temps supplémentaire pour avoir travaillé durant ce congé statutaire et recevoir en plus la rémunération pour le congé statutaire.

7.05 Si un congé statutaire survient durant la période de vacances d'un salarié, celui-ci aura le choix, soit de:

a) Recevoir une journée de paie additionnelle au lieu de son congé statutaire; ou
b) Reporter le congé statutaire à la fin de la période de vacances, lequel congé lui sera rémunéré.

7.06 Un salarié qui opte pour le deuxième (2ième) choix, doit l'indiquer au moment où il est avisé de sa période de vacances.

ARTICLE 8 - REPRÉSENTANTS DES SALARIÉS

8.01 L'Employeur convient de coopérer avec le Syndicat en permettant aux représentants de ce dernier, qui sont aussi salariés de l'Employeur, de s'acquitter de leurs devoirs d'une manière raisonnable, sans crainte que leurs relations individuelles avec l'Employeur soient affectées de quelque façon que ce soit si les actions prises par eux sont de bonne foi.

8.02 L'Employeur reconnaît comme représentants officiels du Syndicat:

- Un (1) président;
- un (1) vice-président;
- un (1) secrétaire;
- un (1) trésorier;
- trois (3) directeurs.

8.03 a) Le Syndicat peut nommer un (1) représentant par département, nommé par le Syndicat au sein de chacun des départements. Ceux-ci doivent être des salariés de l'Employeur régis par cette convention et agissent à titre d'agents de griefs.

b) Dans tous les cas d'augmentation de l'effectif actuel, le Syndicat pourra nommer un représentant additionnel par nouveau département et un représentant additionnel par vingt (20) salariés additionnels.

8.04 En l'absence d'un représentant de département, le Président, ou son remplaçant peut agir comme agent de griefs aux différentes étapes de la procédure de griefs.

8.05 Le Syndicat fournit à l'Employeur la liste de ses représentants officiels et délégués avec la date de leur entrée en fonction. À chaque changement dans l'une ou l'autre de ces fonctions, le Syndicat avise l'Employeur.

8.06 Tout grief peut être présenté à un représentant de l'Employeur en tout temps durant les heures normales de travail, en autant que la production ne soit pas affectée, ou durant la dernière heure de quart.

8.07 Les délégués du Syndicat sont rémunérés d'après leur taux régulier pour le temps consacré aux assemblées avec l'Employeur, à la condition que lesdits délégués auraient normalement travaillé durant la durée de ces rencontres. Ces rencontres doivent se tenir pendant les heures régulières de travail à moins d'entente contraire.

L'Employeur s'engage à rémunérer un (1) salarié pour les négociations qui se poursuivent durant les heures régulières de travail.

8.08 Un salarié peut s'absenter, sur préavis de trois (3) jours ouvrables, sans solde, des établissements de l'Employeur pour fin d'arbitrage.

8.09 Trois (3) membres du Syndicat, dûment mandatés par celui-ci par écrit, peuvent s'absenter, sans solde, pour activités syndicales sur production, au moins sept (7) jours à l'avance, d'un certificat à cet effet.

8.10 L'Employeur, dans un délai raisonnable, recevra sur demande, deux (2) membres du Comité Exécutif du Syndicat, en autant que la rencontre concerne l'application de la convention collective.

8.11 Si le Syndicat désire être accompagné d'un représentant extérieur, l'Employeur s'engage à le recevoir lors des rencontres prévues à l'article précédent.

ARTICLE 9 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS

9.01 Tout salarié assujetti à cette convention, qui se croit lésé par suite d'une prétendue violation ou fausse interprétation des dispositions de cette convention ou d'une décision prise par l'Employeur en relation avec les conditions de travail, peut soumettre son grief ou mésentente pour enquête et règlement en conformité de la procédure qui suit.

9.02 Le salarié qui est au travail doit soumettre son grief dans les trente (30) jours ouvrables suivant la date de l'évènement donnant lieu au grief ou de sa connaissance de l'événement donnant lieu au grief.

9.03 Tout salarié qui n'est pas au travail pour cause de vacances, maladie, accident de travail ou maladie industrielle doit soumettre son grief dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent le jour où la cause du grief est portée à sa connaissance.

9.04 PREMIÈRE ÉTAPE:

Tout salarié qui se croit lésé doit soumettre son grief, par écrit, soit seul, soit accompagné de son représentant syndical ou d'un officier supérieur du Syndicat, à son contremaître qui doit lui rendre sa décision, par écrit, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant immédiatement la réception du grief.

La formulation du grief à la première étape servira pour les étapes suivantes.

9.05 DEUXIÈME ÉTAPE:

Si le grief n'est pas réglé, il est présenté au Directeur Général, ou son représentant, dans un délai de dix (10) jours ouvrables de la réponse prévue à 9.04 par le Syndicat. Le Directeur Général, ou son représentant, doit rendre sa décision par écrit dans un délai de dix (10) jours ouvrables.

9.06 Le Syndicat peut, en tout temps, demander à son conseiller technique de participer aux discussions sur tout grief.

9.07 En tout temps, le Syndicat peut loger un grief pour un ou plusieurs salariés; dans ce cas, le grief est logé à la deuxième (2e) étape.

9.08 Nonobstant les dispositions du présent article, les parties peuvent convenir de prolonger tout délai prévu à la procédure de griefs. Une telle entente doit être confirmée par écrit.

9.09 Dans le calcul de tout délai stipulé au présent article ou suivant quelqu'une de ses dispositions, le jour qui marque le point de départ n'est pas compté, mais celui de l'échéance l'est.

9.10 Une erreur technique dans la soumission écrite d'un grief n'en entraînera pas l'annulation; cependant, le terme "erreur technique" exclut le respect des délais prévus au paragraphe 9.11 du présent article.

9.11 Les deux (2) parties s'engagent à respecter les limites de temps stipulées au présent article sous peine de déchéance de droit.

9.12 Le salarié n'est pas nécessairement requis d'être présent lors du dépôt du grief à l'une ou l'autre des étapes. Cependant, il doit être présent lors de la discussion de son grief.

9.12 Le salarié n'est pas nécessairement requis d'être présent lors du dépôt du grief à l'une ou l'autre des étapes. Cependant, il doit être présent lors de la discussion de son grief.

ARTICLE 10 - ARBITRAGE

10.01 Si le Syndicat entend recourir à l'arbitrage, il en avise, par écrit, l'autre partie dans un délai de quinze (15) jours ouvrables après la décision du Directeur Général ou de son représentant de la manière prévue au Code du travail.

10.02 Chaque partie doit assumer ses propres frais, ses honoraires et les frais de ses témoins qu'elle convoque. Les honoraires et dépenses de l'arbitre devront être absorbés à parts égales par les parties.

10.03 La décision de l'arbitre constitue la sentence et, dans tous les cas, la sentence lie les parties et est exécutoire dans les dix (10) jours ouvrables de la signification aux parties.

10.04 En aucune circonstance, l'arbitre n'aura l'autorité d'ajouter, soustraire, altérer, amender ou élargir les dispositions de cette convention.

10.05 Dans les cas de congédiement ou de sanctions disciplinaires, l'arbitre peut:

a) Maintenir le congédiement ou la sanction disciplinaire;

b) Annuler le congédiement ou la sanction disciplinaire;

c) Rendre toute autre décision qu'il juge équitable dans les circonstances.

10.06 L'arbitre doit procéder avec diligence pour entendre tout grief et rendre sa décision dans un temps raisonnable.

10.07 L'arbitre aura le droit, lorsqu'il considérera tout grief, d'ordonner le paiement de toute compensation qui peut être nécessitée par sa décision.

10.08 Dans le cas d'ajustement de salaire d'un salarié celui-ci sera rétroactif au moment du changement.

ARTICLE 11 - CLAUSES D'ANCIENNETÉ

11.01 Aux fins de cette convention, l'ancienneté d'usine d'un salarié est définie comme étant son service continu avec l'Employeur à compter de la date de l'embauchage jusqu'à la cessation de son emploi. La durée de service est la même que l'ancienneté d'usine.

11.02 L'ancienneté d'un salarié s'acquiert après soixante (60) jours ouvrables de service à l'intérieur d'une année pour l'Employeur à l'exception des étudiants engagés durant la période des vacances. Après cette période de probation, l'ancienneté d'un salarié est rétroactive à compter de sa date d'embauchage.

11.03 a) Aux fins de cette convention, "l'ancienneté de classification" d'un salarié est définie comme étant la durée de son service continu dans une classification; sauf dans les classifications apparaissant à l'ANNEXE "C" de la convention où l'ANCIENNETÉ D'USINE s'appliquera.

b) L'ANCIENNETÉ DE CLASSIFICATION, pour chaque classification, sera calculée à compter de la date de l'assignation ou du transfert permanent à une classification apparaissant à l'ANNEXE "B" de la convention.

c) Aucun salarié n'accumulera d'ancienneté dans plus d'une classification.

11.04 Lorsqu'un salarié est transféré ou promu en permanence d'une classification à une autre, soit celles qui sont prévues à l'ANNEXE "B", il conservera son ancienneté acquise dans son ancienne classification et commencera à accumuler son ancienneté dans sa nouvelle classification à compter de la date de sa promotion ou de son transfert.

11.05 Le salarié qui n'a pas complété sa période de probation peut être transféré ou congédié sans recours à la procédure de griefs. Cependant, il est sujet à toutes les autres dispositions de la convention collective.

11.06 Le salarié perd son ancienneté et son emploi dans les seuls cas suivants:

a) départ volontaire,

b) congédiement pour juste cause,

c) suite à la période prévue à la clause 11.08 des présentes,

d) tel que prévu aux clauses 11.20 et 11.21 des présentes,

e) absence de l'entreprise pendant plus de cinq (5) jours ouvrables consécutifs sans autorisation, à moins d'empêchement physique, ou sans avoir prévenu l'Employeur.

11.07 Les absences prévues par la convention ou autrement autorisées par l'Employeur ne constituent pas une interruption de service continu.

11.08 Dans les cas de mise à pied, d'absence pour maladie ou accident non industriel, l'ANCIENNETÉ D'USINE et l'ANCIENNETÉ DE CLASSIFICATION au moment du départ s'accumulent pour une période d'une (1) année et se maintiendront par la suite pour une période de deux (2) autres années.

11.09 L'Employeur fournit au Syndicat, au début des négociations, la liste d'ancienneté des salariés ainsi que leur occupation et leur taux de salaire.

L'Employeur fournit au Syndicat, au 1er mars de chaque année, la liste d'ancienneté des salariés couverts par la convention. Cette liste est affichée à l'usine sur un tableau réservé à cette fin.

11.10 La liste d'ancienneté doit comprendre les informations suivantes:

a) Nom et prénom;
b) L'occupation;
c) La date d'embauchage;
d) La durée de service continu dans une classification de l'ANNEXE "B";
e) Le salaire.

L'Employeur fournit également au Syndicat, une fois par mois, quand il y en a, la liste des NOUVEAUX SALARIÉS en indiquant:

a) Le nom et le prénom;
b) L'occupation;
c) La date d'embauchage;
d) Le salaire.

Si un salarié est RÉEMBAUCHÉ ou RÉINTÉGRÉ, l'Employeur fournit au Syndicat les mêmes informations que pour un nouveau salarié en ajoutant l'occupation qu'il avait à son départ.

11.11 Dans le cas de MISE À PIED ou de RÉTROGRADATION, le système suivant s'appliquera:

a) Les salariés n'ayant pas complété leur période de probation seront les premiers à être mis à pied ou rétrogradés;

b) Dans le cas d'une rétrogradation ou d'une mise à pied dans le groupe de classifications de l'ANNEXE "B", le salarié affecté est celui possédant le moins d'ancienneté de classification dans la classification concernée. En cas d'égalité d'ancienneté de classification, l'ancienneté d'usine prévaudra;

c) Celui-ci pourra déplacer un salarié ayant moins d'ancienneté d'usine parmi les classifications apparaissant à l'ANNEXE "C".

11.12 a) L'Employeur accordera les PROMOTIONS ou MUTATIONS au salarié ayant le plus d'ancienneté de classification dans la classification, en premier lieu, et, par la suite, au salarié ayant le plus d'ancienneté d'usine parmi les salariés faisant partie des classifications qui sont prévues à l'ANNEXE "B" de la convention, pourvu que le salarié puisse accomplir les exigences normales de la tâche, et cela après une période d'entraînement de dix (10) jours ouvrables.

b) Advenant qu'il n'y ait personne dans les classifications ci-haut mentionnées qui fasse application, ou qui obtienne la promotion, la promotion ou la mutation sera accordée au salarié ayant le plus d'ancienneté d'usine parmi les salariés faisant partie des classifications prévues à l'ANNEXE "C", pourvu que le salarié ayant le plus d'ancienneté puisse accomplir les exigences normales de la tâche, et cela après une période d'entraînement de dix (10) jours ouvrables.

11.13 Un salarié qui est promu à une nouvelle classification recevra le taux de sa nouvelle classification, au moment de son affectation.

11.14 a) Les classifications apparaissant à l'ANNEXE "C" s'interpelleront "RÉSERVE DE MAIN-D'OEUVRE".

b) Tout salarié sujet à une rétrogradation ou à une mise à pied peut exercer ses droits de durée de service dans la réserve de main-d'oeuvre tout en conservant soit son ancienneté de classification ou son ancienneté d'usine, selon le cas.

c) Un salarié qui est dans la réserve de main-d'oeuvre peut revenir à sa classification lorsqu'il se produit une ouverture.

11.15 Un salarié qui est mis à pied de sa classification et qui préfère la mise à pied plutôt que d'exercer son droit d'ancienneté d'usine dans la réserve de main-d'oeuvre, et que subséquemment, il se produit une ouverture dans sa classification, il aura priorité sur tout autre employé, s'il a plus d'ancienneté de classification; il conserve alors l'ancienneté de classification qu'il avait lors de sa mise à pied.

11.16 Les mises à pied, dans la réserve de main-d'oeuvre, seront effectuées sur la base de l'ancienneté d'usine.

11.17 Aucun salarié ne peut être embauché par l'Employeur lorsque des salariés mis à pied et ayant des droits de rappel, qui peuvent accomplir les exigences normales de la tâche, n'ont pas été rappelés.

11.18 Dans les cas d'ouverture, de PROMOTION ou de POSTE VACANT, l'Employeur affiche l'occupation sur le tableau d'affichage pour une période de trois (3) jours ouvrables et le poste sera offert au salarié ayant le plus d'ancienneté conformément à l'article 11.12.

11.19 Dans les cas de MISES À PIED, elles se font toujours un vendredi et l'Employeur donne un préavis de cinq cinq (5) jours ouvrables au salarié.

11.20 Dans le cas de RAPPEL AU TRAVAIL, le salarié a cinq (5) jours ouvrables pour se rapporter à compter du moment où il reçoit son avis par lettre recommandée à sa dernière adresse connue de l'Employeur, à moins qu'un motif raisonnable empêche le salarié de revenir au travail dans le délai ci-haut mentionné; dans ce cas, le salarié doit aviser l'Employeur dès que possible de son impossibilité de se présenter au travail dans le délai.

11.21 Tout salarié promu hors de l'unité de négociations pendant plus de douze (12) mois perd son ancienneté.

11.22 Si l'Employeur établit une nouvelle classification, il devra en discuter préalablement avec le Syndicat pour déterminer si telle classification appartient à la "RÉSERVE DE MAIN-D'OEUVRE" ou si elle doit faire partie des classifications prévues à l'ANNEXE "B". S'il n'y a pas d'accord, l'Employeur appliquera sa décision et le Syndicat peut faire un grief pour la faire déterminer par l'arbitre, par la suite.

11.23 a) Aux fins de cette convention, l'expression "AFFECTATION TEMPORAIRE" est définie comme étant une assignation temporaire d'un salarié dans une même classification, ou à une autre classification.

b) La période durant laquelle l'occupation peut être remplie, par affectation temporaire ne doit pas excéder dix (10) jours ouvrables, sauf en cas d'absence pour accident ou maladie, où l'affectation temporaire ne doit pas excéder vingt-huit (28) jours. Après les délais ci-haut mentionnés, l'Employeur devra faire l'affichage du poste tel que prévu au paragraphe 11.18.

c) Le salarié occupant un poste de façon temporaire, ou en remplacement d'un salarié absent, même s'il détient le poste par affichage, ne détient pas ce poste de façon permanente. Au retour du salarié absent, ou lorsque le travail temporaire cesse, il retourne à son ancienne occupation, et le salarié qui l'a remplacé fait de même, ainsi de suite.

d) Il est entendu que, lors des AFFECTATIONS TEMPORAIRES, le salarié reçoit le salaire le plus élevé et les salariés ne subissent pas de baisse de salaire.

11.24 a) Dans le cas de PROMOTION DE CHEF D'ÉQUIPE, l'Employeur accordera la promotion au salarié ayant le plus d'ancienneté de classification, parmi le groupe de salariés où celui-ci aura juridiction; celui-ci bénéficiera d'une période d'entraînement de quinze (15) jours ouvrables, et il devra, en plus, avoir les aptitudes nécessaires pour diriger les salariés.

b) Le salarié promu comme chef d'équipe accumulera son ancienneté de classification ou d'usine, selon le cas, tant et aussi longtemps qu'il occupera cette fonction.

c) Le salarié qui agit comme chef d'équipe recevra une prime de trente cinq cents (0,35$) l'heure de son taux horaire ou du taux horaire le plus élevé parmi le groupe de salariés où il a juridiction, soit le plus élevé des deux.

11.25 Lorsque l'Employeur envoie un avis de mise à pied ou de rappel au travail à un salarié, il en remet copie au Syndicat.

11.26 Sur chaque quart de travail, ce sont les journaliers ayant le moins d'ancienneté qui sont affectés au "buffage" et au lavage.

ARTICLE 12 - MESURES DISCIPLINAIRES

12.01 L'Employeur ne peut invoquer, lors d'arbitrage, le dossier d'un salarié pour des faits antérieurs de neuf (9) mois.

12.02 Une suspension n'interrompt pas la continuité du service et de l'ancienneté d'un salarié.

12.03 Aucun aveu signé par un salarié ne peut lui être opposé devant un tribunal d'arbitrage, à moins qu'il ne s'agisse d'un aveu signé en présence d'un représentant du Syndicat.

12.04 Tout salarié qui est l'objet d'une mesure disciplinaire ou administrative peut soumettre son cas à la procédure de griefs et, s'il y a lieu, à l'arbitrage.

12.05 Dans les matières prévues au présent chapître, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

12.06 Lorsque l'Employeur convoque un salarié, ce dernier a le droit d'être accompagné d'un représentant du Syndicat. Telle convocation doit être faite pour permettre la présence du représentant syndical au choix du salarié.

12.07 Toute mesure disciplinaire ou administrative doit faire l'objet d'un écrit adressé au salarié concerné et contenant les raisons et les faits d'une telle mesure. Copie de tel avis doit être transmise simultanément au Syndicat.

Si l'Employeur fait une réprimande orale à un salarié et qu'il veut qu'elle apparaisse au dossier, il doit en envoyer une copie écrite au salarié et au Syndicat dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la réprimande verbale.

12.08 Lorsque l'Employeur impose une mesure disciplinaire à un salarié, il doit le faire dans les trente (30) jours ouvrables de sa connaissance ou de la commission de l'infraction par le salarié.

ARTICLE 13 - SÉCURITÉ-SANTÉ

13.01 a) L'Employeur prend tous les moyens adéquats pour assurer la sécurité et protéger la santé de ses salariés pendant les heures de travail

b) L'Employeur et le Syndicat doivent coopérer pour maintenir et promouvoir des conditions et des méthodes de travail assurant la sécurité et la santé des salariés.

13.02 L'Employeur s'engage à informer le salarié sur les risques reliés à son travail et lui assurer la formation, l'entraînement et la supervision appropriés afin de faire en sorte que le salarié ait l'habilité et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui lui est confié.

13.03 L'Employeur s'engage à respecter comme base minimale de travail, les Lois et Règlements applicables à l'entreprise.

13.04 a) L'Employeur reconnaît un COMITÉ PARITAIRE DE SÉCURITÉ composé de deux (2) représentants de chacune des parties.

b) Les représentants de ce Comité sont choisis par chacune des parties. Ils se réunissent une (1) fois par mois; l'Employeur convient d'assurer la disponibilité, sans perte de salaire, desdits représentants à ces réunions.

La Présidence de chaque séance de ce Comité est assurée de façon alternative par les parties. Ces réunions s'effectuent sur les heures normales de travail.

D'autres réunions d'urgence portant sur des sujets spécifiques peuvent avoir lieu à la demande de l'une ou l'autre des parties.

c) Un procès-verbal doit être rédigé après chaque réunion du COMITÉ PARITAIRE DE SÉCURITÉ. Ce procès-verbal est distribué à chaque membre du Comité ainsi qu'aux représentants officiels des deux (2) parties.

13.05 Ce COMITÉ DE SÉCURITÉ a pour fonctions:

1) De voir à l'observance des Lois et Règlements concernant la Santé et la Sécurité en autant que de telles Lois ou tels Règlements s'appliquent à l'entreprise;

2) De voir à l'observance de la convention collective en matière de Santé et de Sécurité;

3) D'enquêter et d'analyser la cause de tout accident;

4) De conseiller la Compagnie dans la promotion de la Sécurité et de l'Hygiène.

13.06 La Compagnie convient d'assurer la disponibilité, sans perte de salaire, d'un (1) représentant syndical du COMITÉ DE SÉCURITÉ:

1) Pour enquêter sur un accident de travail, avec perte de temps ou non;

2) Pour enquêter sur un sujet relatif à la Sécurité ou la Santé des salariés en autant qu'il informe préalablement son contremaître de la raison et la durée approximative de son déplacement;

3) Pour accompagner un salarié auprès de son contremaître dans l'application du paragraphe 13.08;

4) Pour accompagner l'Inspecteur du Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre lors de sa visite de l'usine, ainsi que tout Inspecteur d'une autre Instance Gouvernementale. L'Employeur doit aviser le Syndicat de la visite de l'Inspecteur.

13.07 L'Employeur remet aux membres du COMITÉ DE SÉCURITÉ copie des rapports suivants:

1) Déclaration de l'Accident à la C.S.S.T.;

2) Rapport interne des circonstances de l'accident ou de l'incident;

3) Rapport de l'Inspecteur du Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre du Québec;

4) Rapport de l'Inspecteur du Ministère de l'Environnement;

5) Tout autre rapport d'une Instance Gouvernementale concernant la sécurité et la santé des salariés.

13.08 a) L'Employeur ou son représentant ne peut exiger d'un salarié, qu'il effectue un travail dans des conditions susceptibles de mettre sa sécurité en danger; dans un tel cas, le salarié doit en aviser son contremaître, lequel doit modifier les conditions dangereuses sans délai. Le salarié peut, s'il le désire, se faire accompagner du représentant syndical du COMITÉ DE SÉCURITÉ.

b) Si le contremaître ne peut corriger la situation sans délai, le cas est porté devant le gérant de production et un représentant syndical du COMITÉ DE SÉCURITÉ qui doivent corriger la situation sans délai et le salarié est assigné à une autre tâche et ce, sans perte de salaire.

c) Advenant le cas où les parties ne peuvent s'entendre pour régler le problème, le cas pourra être référé à un Inspecteur du Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre.

d) Le travail ne reprendra qu'après avoir reçu le rapport de l'Inspecteur, si le cas lui a été référé et sauf s'il s'agit d'un cas personnel.

13.09 Tout salarié, membre de l'Exécutif ou délégué syndical du COMITÉ PARITAIRE DE SÉCURITÉ qui constate l'existence d'une condition ou situation dangereuse susceptible de mettre en danger la Santé et la Sécurité des travailleurs, peut en aviser son contremaître en tout temps, lequel s'efforcera d'apporter les correctifs nécessaires s'il y a lieu.

13.10 Aucune perte de droits, de salaire et aucune mise à pied ou mesure disciplinaire ne peuvent résulter de l'exercice de ce droit, sauf s'il est utilisé de mauvaise foi.

13.11 Lors d'une enquête ou d'une visite conformément au paragraphe 13.06, le délégué peut se faire accompagner d'un représentant syndical (conseiller syndical) choisi par le Syndicat, à condition que le délégué avise l'Employeur au moins quarante-huit (48) heures à l'avance.

13.12 L'Employeur s'engage à rédiger le jour même de l'accident, ou de toute maladie du travail, la déclaration à la C.S.S.T. et en remet copie au salarié concerné et au Syndicat.

13.13 Il est convenu que le salarié a le droit de consulter le médecin de son choix lors d'un accident ou d'une maladie industrielle.

13.14 a) Une fois que l'état de santé du salarié accidenté, ou atteint d'une maladie du travail est reconnu par le médecin traitant du salarié comme étant apte à reprendre le travail, il réintègre les fonctions qu'il occupait avant l'accident ou la maladie dans le délai prescrit par le médecin, sujet à son ancienneté et à l'application du sous-paragraphe b).

b) Advenant le cas où l'état de santé provoqué par une incapacité partielle d'un salarié, accidenté ou atteint d'une maladie industrielle à la Compagnie, nécessite le déplacement de ce salarié à un autre poste de travail, selon le rapport médical, les deux (2) parties conviennent de collaborer pour reclasser ce salarié à un autre poste de travail convenant à son état physique, à la condition qu'il ne déplace pas un salarié dont la date d'embauchage est antérieure à la sienne, à moins d'entente contraire entre les parties.

13.15 L'Employeur met à la disposition des salariés pendant toutes les heures de travail, une trousse de premiers soins.

13.16 L'Employeur prend les dispositions nécessaires pour assurer, à ses frais, le transport des salariés accidentés ou malades.

13.17 Tout examen médical exigé par l'Employeur durant les heures normales de travail et ce, sans perte de salaire. Tous les frais encourus pour ces examens sont à la charge de l'Employeur.

13.18 Il est convenu que l'utilisation des appareils protecteurs et individuels est toujours considérée comme une mesure temporaire. Ces appareils doivent être de la meilleure qualité et donner le meilleur rendement. Qu'ils soient fournis gratuitement par l'Employeur et selon le choix des travailleurs et acceptés par le COMITÉ DE SÉCURITÉ.

13.19 a) L'Employeur s'engage à entretenir et à nettoyer, à raison d'une (1) fois par semaine, les costumes, uniformes ou salopettes.

b) L'Employeur s'engage à verser, le premier février et le premier août de chaque année de calendrier, aux salariés au travail, la somme de cinquante (50.00$) dollars à chaque soudeur et conducteur de chariot-élévateur et la somme de quarante (40.00$) dollars chacun aux autres salariés occupant d'autres classifications.

c) L'Employeur fournira les articles et équipements suivants:

1) Les attaches de masques à souder;

2) Les vitres protectrices;

3) Casques de sécurité avec attaches, si obligatoires;

4) Lunettes de sécurité ajustées qui seront détériorées seront changées au besoin, après entente entre les parties;

5) Remplacement des broches à nettoyer;

6) Des gants de soudeur au besoin, sur remise de la paire déjà utilisée par le salarié;

7) Gants de travail là où ils sont nécessaires, sur échange de ceux qui ne sont plus convenables;

8) Masques pour buffeur.

d) L'Employeur met à la disposition des salariés affectés au lavage les vêtements imperméables ainsi que les bottes de caoutchouc nécessaires à leur travail.

e) L'Employeur fournit au nettoyeur au jet de sable un habit de neige et des bottes d'hiver.

13.20 De plus, L'Employeur s'engage à fournir aux salariés tout vêtement ou équipement de sécurité exigé aux termes d'un Arrêté en Conseil par un Inspecteur ou exigé par la Compagnie.

13.21 L'Employeur fournit aux salariés un local convenable pour permettre à ceux-ci de prendre leur repas à l'usine ainsi que la pause-café. Ce local doit être équipé d'un réfrigérateur, plaques chauffantes, eau potable et cabinet d'aisance à proximité.

13.22 Lorsqu'un salarié doit remplir un rapport d'accident de travail, il peut, s'il le désire, être accompagné d'un représentant du Syndicat. Toutefois, la libération du représentant syndical doit se faire en respectant les impératifs de la production, à moins d'urgence.

ARTICLE 14 - VACANCES

14.01 Le nombre de jours de vacances annuelles payées auxquelles un salarié a droit à chaque année est basé sur le nombre d'années d'ancienneté qu'il a au 1er mai de l'année courante, selon l'échelle suivante:

ANCIENNETÉ	NOMBRE DE JOURS	PAIEMENT
Moins de 1 an	1 jour par mois complet de travail; maximum de dix (10) jours ouvrables.	4% du salaire gagné selon le T4 de l'impôt de l'année précédente
1 an à moins de 3 ans	10 jours ouvrables	4% du salaire gagné selon le T4 de l'impôt de l'année précédente

ANCIENNETÉ	NOMBRE DE JOURS	PAIEMENT
3 ans à moins de 5 ans	10 jours ouvrables	5% du salaire gagné selon le T4 de l'impôt de l'année précédente
5 ans à moins de 10 ans	15 jours ouvrables	7% du salaire gagné selon le T4 de l'impôt de l'année précédente
10 ans à moins de 12 ans	15 jours ouvrables	8% du salaire gagné selon le T4 de l'impôt de l'année précédente
12 ans à moins de 18 ans	20 jours ouvrables	9% du salaire gagné selon le T4 de l'impôt de l'année précédente
Pour l'année 1986:		
18 ans et plus	20 jours ouvrables	10% du salaire gagné selon le T4 de l'impôt de l'année précédente
Pour l'année 1987:		
12 ans à moins de 17 ans	20 jours ouvrables	9% du salaire gagné selon le T4 de l'impôt de l'année précédente
17 ans et plus	20 jours ouvrables	10% du salaire gagné selon le T4 de l'impôt de l'année précédente

14.02 a) La période de vacances sera établie par l'Employeur dans l'année de calendrier; elles seront prises entre le 1er juin et le 31 août. Cependant, le salarié pourra prendre ses vacances dans toute autre période de l'année après entente avec l'Employeur qui ne pourra refuser sans raison valable.

b) L'ancienneté d'usine prévaudra dans le choix de la prise de vacances.

14.03 La liste des vacances des salariés devra être affichée au plus tard le 1er mai.

14.04 a) Tout salarié qui démissionne ou est congédié est payé au prorata des vacances qui lui sont dues à la date de son départ.

b) Tout salarié qui est mis à pied est payé au prorata des vacances qui lui sont dues à la date de sa mise à pied ou il les garde en banque, à son choix.

14.05 Nonobstant la clause 14.02 de la présente convention collective, l'Employeur peut décréter une fermeture complète de l'entreprise pour trois (3) semaines consécutives parmi les semaines suivantes:

- les deux (2) dernières semaines complètes de juillet et les deux (2) premières semaines du mois d'août et ce, à chaque année.

Cependant, lorsque l'Employeur veut faire une fermeture complète de l'entreprise, il doit en aviser par écrit le Syndicat soixante (60) jours à l'avance.

14.06 Lorsqu'un salarié célèbre un anniversaire d'embauchage lui donnant droit à une (1) semaine additionnelle de vacances entre le 1er mai d'une année de cédule de vacances et le 31 décembre de la même année a droit de prendre telles vacances au moment de son anniversaire après avoir avisé la Compagnie au moins quinze (15) jours ouvrables à l'avance.

ARTICLE 15 - CONGÉS SPÉCIAUX

15.01 Tout salarié régulier pourra s'absenter de son travail, sans diminution de salaire, dans les cas suivants:

a) À l'occasion du décès de son conjoint ou d'un enfant:
- Quatre (4) jours ouvrables comprenant la journée des funérailles.

b) À l'occasion du décès de son père, de sa mère ainsi que de ceux de son conjoint:
- Quatre (4) journées, soit la journée des funérailles, les deux (2) jours précédents et le lendemain;

c) À l'occasion du décès de son frère, de sa soeur, d'un beau-frère, d'une belle-soeur, ainsi que de ceux de son conjoint:
- Trois (3) journées, soit la journée des funérailles et les deux jours précédents;

d) À l'occasion du décès de son grand-père, de sa grand-mère, ainsi que de ceux de son conjoint:
- Deux (2) journées, soit la journée des funérailles et le jour précédent;

e) Lors de la naissance d'un enfant:
- Deux (2) journées, soit la journée de la naissance et la veille ou le lendemain;

f) Le salarié bénéficiera d'une (1) journée additionnelle s'il est obligé de se déplacer sur une distance de 150 milles de son lieu de travail;

g) Le salarié, sur demande, produira une attestation de la circonstance ci-haut prévue.

h) Dans tous les cas mentionnés ci-haut, le salarié devra prévenir son chef immédiat avant son départ.

i) Ces congés ne seront pas accordés s'ils coincident avec tout autre jour de vacances, jour férié ou congé hebdomadaire prévus en vertu du présent contrat.

15.02 a) Conjoint: Marié ou qui vit ensemble maritalement depuis au moins un (1) an.

b) Enfants: Les siens ou ceux de son conjoint.

ARTICLE 16 - ASSURANCE COLLECTIVE

16.01 a) Le système d'assurance collective en vigueur sera maintenu pour la durée de la présente convention.

b) Cependant, les parties se réservent le droit d'améliorer le présent régime d'assurance collective sur entente mutuelle.

c) L'Employeur recevra une copie de la police maîtresse de l'assurance collective.

d) Le choix des bénéfices du régime d'assurance collective sera fait après entente entre l'Employeur et le Syndicat.

e) Tous les salariés sur la liste de paie devront adhérer au régime en vigueur.

f) L'Employeur versera 100% de la prime du régime d'assurance-vie et maladie et le salarié versera 100% de la prime du régime de l'assurance-salaire.

g) L'Employeur déduira de la paie de chaque salarié la part payable par celui-ci à chaque semaine. Cette retenue sera remise à l'assureur choisi en même temps que sa participation à la fin de chaque mois.

h) Un représentant du Syndicat peut obtenir en tout temps des informations, soit de la compagnie d'assurances ou du courtier concernant l'assurance collective.

16.02 L'Employeur devra maintenir sa participation au paiement de la prime d'assurance pour les salariés absents de leur travail à cause de mises à pied pour une période ne dépassant pas trois (3) mois de sa mise à pied; après cette période, le salarié peut convertir sa police en police individuelle.

ARTICLE 17 - PAIE HEBDOMADAIRE

17.01 L'Employeur paie les salariés DE JOUR par chèque hebdomadairement le jeudi matin.

Pour les salariés affectés à l'ÉQUIPE DE L'APRÈS-MIDI, la paie sera distribuée le mercredi soir.

17.02 Tous les salariés couverts par cette convention sont payés à chaque semaine pour la période de temps couverte par la semaine précédente.

17.03 a) Tous les prélèvements effectués sur la liste des salariés sont inscrits sur l'état de salaire et des retenues.

b) L'Employeur convient que pour tout remboursement de la part du salarié, ceci se fera après une entente avec le salarié.

ARTICLE 18 - ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE

18.01 Les annexes et lettres d'entente font partie intégrante de la présente convention collective.

ARTICLE 19 - TRAVAIL À L'EXTÉRIEUR DE L'USINE

19.01 Dans tous les cas où un salarié sera appelé à effectuer du travail à l'extérieur de la région, l'Employeur défraiera les dépenses de gîte et de nourriture en lui donnant une carte de crédit ou un certain montant d'argent avant le départ.

ARTICLE 20 - NOUVELLES FONCTIONS

20.01 Lorsque l'Employeur crée une nouvelle tâche ou change substantiellement le contenu d'une tâche existante, la procédure suivante s'applique:

a) L'Employeur, après consultation avec le Syndicat, fixera les responsabilités et le taux de salaire de la nouvelle tâche, lesquels prendront effet à la date du changement. En cas de désaccord, l'Employeur appliquera le taux fixé par lui. Le Syndicat pourra contester après les délais prévus au sous-paragraphe b).

b) Après une période d'essai de soixante (60) jours ouvrables, le Syndicat ou le salarié concerné pourra contester le nouveau taux de salaire en vertu des dispositions de l'article 9 de cette convention.

c) Les critères devant servir de base pour déterminer le nouveau salaire seront ceux prévus dans cette convention pour des tâches comparables.

ARTICLE 21 - TRAVAIL À FORFAIT

21.01 L'Employeur s'engage à ne donner aucun travail à forfait qui est normalement exécuté par ses salariés ou qui est de la compétence de ceux-ci et qui aurait pour effet d'occasionner une ou des mises à pied ou d'empêcher un rappel.

ARTICLE 22 - DROITS ACQUIS

22.01 Tout salarié qui bénéficie de taux de salaire ou de conditions de travail supérieurs à ceux (ou celles) prévus à la convention, ne verra pas ses avantages diminués ou enlevés au moment de l'entrée en vigueur de la présente convention ou pendant sa durée.

ARTICLE 23 - CONGÉ SANS SOLDE

23.01 a) Les salariés qui en font la demande peuvent avoir droit à un congé sans solde pouvant aller jusqu'à six (6) mois pour raison personnelle.

b) Les salariés qui en font la demande ont droit à un congé sans solde pour étude équivalant à la durée du cours afin de se perfectionner dans leur travail ou pour se recycler pour effectuer un travail dans l'entreprise.

23.02 Un salarié qui est en congé sans solde n'a pas le droit d'occuper un emploi rémunéré, à moins qu'il ne s'agisse d'un stage dans le cadre d'un cours ou que le cours soit à l'extérieur de la région, et en autant que ce ne soit pas chez un compétiteur direct de l'entreprise.

23.03 L'Employeur ne peut refuser une demande de congé sans solde sans motif raisonnable et le nombre maximum de salariés est de cinq (5) dont un (1) maximum par classification.

23.04 Lorsque l'Employeur reçoit une demande de congé sans solde, il doit rendre une réponse écrite et motivée au salarié, avec copie au Syndicat, dans les dix (10) jours.

23.05 La date de demande de congé détermine lequel salarié a droit au congé sans solde. Cependant, si plusieurs salariés font leur demande le même jour, l'ancienneté prévaut. Toutefois, une demande de congé sans solde pour étude a toujours priorité sur toute autre demande de congé sans solde.

23.06 L'Employeur remet au Syndicat une copie de toutes les demandes de congé sans solde qu'il reçoit.

23.07 Lorsqu'un salarié est en congé sans solde, il continue d'accumuler son ancienneté.

23.08 Dans le calcul du maximum de cinq (5) salariés prévu à la clause 23.03, on ne tient pas compte des salariés absents pour recyclage et formation dûs à des changements technologigues.

ARTICLE 24 - DURÉE DE LA CONVENTION

24.01 La présente convention entre en vigueur le jour de sa signature et se termine le 31 décembre 1987. Cependant, elle continue de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective.

24.02 Les augmentations de salaire prévues à l'annexe "A" sont rétroactives au premier (1er) janvier 1986. La rétroactivité est payée au plus tard dans les dix (10) jours de la signature de la convention collective.

ARTICLE 25 - REER COLLECTIF

25.01 L'Employeur verse à chaque salarié une somme égale à .5% du salaire gagné à compter du premier (1er) janvier 1987, à la condition que le salarié verse un montant équivalent ou supérieur, à titre de montant forfaitaire mensuel devant être déposé dans le REER de chaque salarié.

25.02 L'Employeur s'engage à prélever à chaque semaine, de chaque salarié, la contribution personnelle d'au moins .5% au REER COLLECTIF telle qu'établie sur les formules d'autorisation de déduction qui lui ont été transmises.

25.03 L'Employeur transmet à la Caisse Populaire des Travailleurs de Québec, dans les quinze (15) premiers jours de chaque mois, la liste des salariés participants, accompagnée d'un chèque représentant la somme totale des contributions personnelles et des montants forfaitaires versés par l'Employeur pour le mois précédent.

25.04 La liste mentionnée à la clause 25.03 doit contenir les renseignements suivants:

- le nom de chaque salarié (en indiquant s'il est participant),
- son numéro de salarié,
- la somme totale prélevée durant le mois, pour chaque salarié participant, cumulée avec le montant forfaitaire versé par l'Employeur.

La liste est fabriquée par ordre de numéro de salarié. Une copie de la liste est remise mensuellement au Syndicat.

25.05 L'Employeur transmet à la Caisse, en même temps que la liste prévue à la clause 25.04, les formules d'adhésion et d'autorisation de déduction de tout nouveau salarié participant au REER COLLECTIF ainsi qu'une copie de toute demande de modification de contribution qui lui a été transmise.

25.06 L'Employeur distribue, une fois par mois, à chaque salarié, en même temps que la paie, un relevé personnel de ses épargnes accumulées, lesquels relevés sont fournis par la Caisse.

25.07 Un salarié peut modifier sa contribution au REER COLLECTIF aux seules périodes suivantes:

1) 2e semaine complète de janvier,

2) 2e semaine complète de mai,

3) 2e semaine complète de septembre.

25.08 Un salarié ne peut retirer les argents qu'il a déposés dans son REER COLLECTIF qu'aux deux (2) seules occasions suivantes:

1) à compter de son départ définitif de chez l'Employeur,

2) au moment de la prise de sa retraite ou préretraite.

25.09 L'Employeur convient que dès les sommes versées reçues par la Caisse, elles seront à l'acquit des salariés et leur appartiendront de façon irrévocable.

ARTICLE 26 - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

26.01 Les parties entendent par changement technologique toute modification apportée à l'organisation du travail:

a) par l'introduction ou l'ajout de nouvelles machineries, équipements ou matériel ou par toute modification des machineries, équipements ou matériel existants;

b) par l'introduction de nouvelles techniques, méthodes ou procédés de travail ou par toute modification des techniques, méthodes ou procédés existants.

26.02 L'Employeur avise par écrit le Syndicat, à l'avance, de son intention d'introduire un changement technologique. Toutefois, ce délai ne doit pas être inférieur à trois (3) mois avant la date prévue pour l'introduction d'un tel changement, à moins de cas fortuits. Dans ces cas, l'avis ne doit pas être inférieur à un (1) mois.

26.03 Cet avis écrit doit comprendre les informations suivantes:

a) le calendrier d'implantation prévu,

b) l'identification des postes de travail touchés par ce changement ainsi que les conséquences pour les salariés occupant ces postes de travail,

c) les effets à court terme sur l'emploi,

d) les caractéristiques techniques des nouvelles machineries, équipements ou matériel ou des modifications projetées.

26.04 L'Employeur s'engage à communiquer au Syndicat toute étude ou enquête ou partie d'enquête ou étude qu'il aura réalisée ou fait réaliser, relativement à l'introduction d'un changement technologique concernant la santé et la sécurité dans l'entreprise.

26.05 Au plus tard dans les trente (30) jours suivant la réception de l'avis par le Syndicat, mais au moins dix (10) jours ouvrables avant la date prévue de l'introduction du changement technologique, le Syndicat peut convoquer l'Employeur à une rencontre pour discuter des conditions et modalités d'introduction du changement technologique. Cette rencontre doit se tenir dans les cinq (5) jours de la convocation.

26.06 L'Employeur convient que l'introduction de tout changement technologique ne doit pas donner lieu à l'octroi de contrats à forfait pour du travail déjà exécuté par ses salariés.

26.07 Lors de changements technologiques, l'Employeur devra, en respectant les dispositions de l'article 11.12, combler les nouveaux postes créés par ses salariés et cela, après avoir permis à ces salariés de bénéficier de programmes de formation gouvernementaux, si nécessaire, et d'une période d'entraînement de quarante-cinq (45) jours ouvrables.

26.08 Les dispositions de l'article 20.01 s'appliqueront pour les nouveaux postes ainsi créés. Cependant, si la nouvelle classification entraîne une baisse de salaire, le salarié conservera son ancien salaire jusqu'à ce que le nouveau salaire ait rejoint son niveau de rémunération. Par la suite, le salarié touchera le salaire prévu à la convention collective.

EN FOI DE QUOI, les PARTIES ONT SIGNÉ À THETFORD-MINES,
Ce 20 ième jour de Novembre 1986.

BER-VAC INC.

SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE BER-VAC INC., DE LA RÉGION DE THETFORD-MINES (C.S.N.)

A N N E X E "A"

C L A S S I F I C A T I O N S E T S A L A I R E S

	1986-01-01	1987-01-01
Machiniste "A"	10,72$	11,10$
Machiniste "B"	10,29$	10,65$
Machiniste "C"	9,89$	10,24$
Préposé à la recherche et au développement "A"	10,72$	11,10$
Préposé à la recherche et au développement "B"	10,29$	10,65$
Préposé à la recherche et au développement "C"	9,89$	10,24$
Soudeur "A"	10,45$	10,82$
Soudeur "B"	10,02$	10.37$
Soudeur "C"	9,62$	9,96$
Maintenance et réparation "A"	10,45$	10,82$
" " "B"	10,02$	10,37$
" " "C"	9,62$	9,96$
Peintre "A"	10,45$	10,82$
Peintre "B"	10,02$	10,37$
Peintre "C"	9,62$	9,96$
* Apprentis "2è"	9,17$	9,49$
* Apprentis "1er"	8,94$	9,25$
Opérateur de machines fixes "A"	9,69$	10,03$
" " "B"	9,44$	9,77$
" " "C"	9,17$	9,49$
Peintre par immersion "A"	9,69$	10,03$
Peintre par immersion "B"	9,44$	9,77$
Peintre par immersion "C"	9,17$	9,49$

A N N E X E "A"

C L A S S I F I C A T I O N S ET S A L A I R E S

	1986-01-01	1987-01-01
Chauffeur de camion et chariot-élévateur "A"	9,86$	10,21$
" " "B"	9,44$	9,77$
Magasinier "A"	9,69$	10.03$
Magasinier "B"	9,44$	9,77$
Magasinier "C"	9,17$	9,49$
Magasinier "D"	8,94$	9,25$
Journalier	8,94$	9,25$
Étudiant	5,00$	5,00$

* "APPRENTIS" pour tous les métiers de l'usine.

A N N E X E "A"

A P P L I C A T I O N D E
L ' É C H E L L E D E S S A L A I R E S

a) L'avancement d'échelon est accordé annuellement à la date anniversaire d'embauchage du salarié ou si, depuis son embauchage, il a changé de classification, à la date d'anniversaire de son accession à sa nouvelle classification. Les parties conviennent que pour tous nouveaux salariés, ceux-ci devront faire l'équivalent de douze (12) mois effectifs de travail pour accéder au premier (1er) échelon supérieur de leur engagement.

b) Pour les mécaniciens, les soudeurs, les machinistes, les hommes de maintenance et réparations, le même mécanisme s'applique jusqu'au niveau "C" inclusivement. Par la suite, pour accéder au niveau "B" ou "A", l'Employeur pourra l'accorder au salarié. S'il ne lui accorde pas, le sera sera référé à un Comité conjoint composé de deux (2) représentants du Syndicat et deux (2) représentants de l'Employeur. S'il n'y a pas accord du Comité, le Syndicat pourra référer le cas à l'arbitrage et le faire décider par l'arbitre.

A N N E X E "B"

C L A S S I F I C A T I O N S E T A N C I E N N E T É

Les classifications où l'ancienneté s'applique par classification sont:

- Mécanicien;
- Machiniste;
- Soudeur;
- Peintre;
- Magasinier (maximum quatre (4) employés);
- Homme de maintenance et réparations électriques;
- Recherche et développement.

A N N E X E "C"

R É S E R V E D E M A I N - D ' O E U V R E

- Opérateur de machines fixes;
- Chauffeur de camion et
  chauffeur de chariot d'élévateur;
- Peintre par immersion;
- Autres magasiniers;
- Journalier;
- Concierge.

A N N E X E "D"

L I S T E D ' A N C I E N N E T É B E R - V A C I N C. A U 3 1 - 1 2 - 1 9 8 5

NO	NOM	OCCUPATION	DATE D'ENTRÉE	ANCIENNETÉ DE CLASSIFICATION		
				ANNÉE	SEMAINE	JOUR
35	MÉTIVIER, Marcel	Journalier	1966-01-17			
50	VACHON, Émilien	Soudeur "A", Rech. & Dévelop.	1968-03-18	17	36	04
17	FECTEAU, Jean-Paul	Opérateur machines fixes "A"	1971-09-20			
18	FERLAND, Lucien	Peintre "A"	1971-11-19	14	11	03
38	POMERLEAU, Jacques	Soudeur "A", Chef d'équipe	1972-04-17	13	49	03
20	FORTIN, Gilles	Soudeur "A", Chef d'équipe	1972-09-28	13	19	02
15	DOYON, Claude	Soudeur "A"	1972-10-23	13	08	03
39	POULIN, Renaud	Machiniste "A"	1972-11-27	12	46	01
51	VACHON, Marcel	Soudeur "A"	1973-04-12	12	28	04
32	LEROUX, Jean-Claude	Soudeur "A", Rech. & Dévelop.	1973-07-06	12	11	01
04	BÉGIN, Alain	Soudeur "A"	1973-11-09	10	49	03
09	BOUDREAU, Eugène	Opérateur machines fixes "B"	1974-08-26			
24	GUAY, Claude	Opérateur de chariot élévateur à fourche "A"	1974-08-26			
12	CÔTÉ, Bernard	Soudeur "A"	1974-09-24	10	45	01
28	LABRECQUE, Luc	Opérateur machines fixes "A" Chef d'équipe	1974-09-30			
49	TURMEL, Jean-Guy	Soudeur "A"	1974-11-11	08	34	04
03	ACTEAU, Jean-Denis	Opérateur de chariot élévateur à fourche "A"	1975-11-21			
26	LABRANCHE, Gaétan	Opérateur machines fixes "A"	1976-08-25			
27	LABRANCHE, Lionel	Peintre par immersion "A"	1976-08-27			
42	ROULEAU, Lucien	Soudeur "A"	1976-10-18	08	25	00
23	GRONDIN, Marcel	Magasinier "A", Chef d'équipe	1976-10-22	07	30	04
22	GRENIER, Denis	Opérateur machines fixes "A"	1977-03-10			

A N N E X E "D"

L I S T E D ' A N C I E N N E T É B E R - V A C I N C. A U 3 1 - 1 2 - 1 9 8 5

NO	NOM	OCCUPATION	DATE D'ENTRÉE	ANCIENNETÉ DE CLASSIFICATION		
				ANNÉE	SEMAINE	JOUR
02	ACTEAU, Benoit	Opérateur machines fixes "A" Chef d'équipe	1977-03-17			
06	BINETTE, Steven	Soudeur "A"	1977-03-18	07	48	03
43	ROULEAU, Réal	Soudeur "A"	1977-07-07	07	14	01
46	THIVIERGE, Alain	Soudeur "A"	1977-08-02	07	02	01
53	VEILLEUX, Gaston	Opérateur chariot élévateur à fourche "A"	1978-04-11			
05	BERTHIAUME, André	Soudeur "A"	1978-06-26	07	00	00
45	ROY, Clermont	Opérateur machines fixes "B"	1978-08-08			
52	VALLÉE, Pierre	Opérateur machines fixes "A"	1978-08-14			
44	ROY, Carmel	Opérateur machines fixes "A"	1978-08-24			
01	ACTEAU, Alain	Soudeur "B", Rech. & Dévelop.	1978-08-24	05	32	01
25	LABRANCHE, Benoit	Soudeur "A"	1978-08-31	05	36	00
07	BLANCHET, Max	Soudeur "B"	1978-09-11	05	35	02
54	VEILLEUX, André	Magasinier "B"	1978-09-19	02	04	04
31	LEMAY, Alain	Opérateur machines fixes "A"	1978-09-25			
65	PARADIS, Normand	Peintre "A"	1979-02-28	05	51	03
68	BOUDREAU, Gilles	Opérateur machines fixes "C"	1979-05-01			
01	BOLDUC, Richard	Journalier, Chef d'équipe	1979-05-01			
70	FONTAINE, Maurice	Soudeur 1er apprenti	1979-05-15	00	38	02
10	PROVOST, Armand	Maintenance "B"	1979-06-26	04	41	04
14	LEBLANC, Robert	Journalier	1979-08-13			
16	PROVOST, Alain	Opérateur machines fixes "C"	1979-09-04			
56	LABRANCHE, Marcel	Peintre "B"	1979-10-04	04	32	00
37	LABRECQUE, François	Journalier	1979-10-12			
41	FORTIN, Alain	Magasinier "A"	1979-10-22	05	08	00
67	ROULEAU, Guy	Maintenance "A"	1980-04-10	05	21	01

ANNEXE "D"

LISTE D'ANCIENNETÉ BER-VAC INC. AU 31-12-1985

NO	NOM	OCCUPATION	DATE D'ENTRÉE	ANCIENNETÉ DE CLASSIFICATION		
				ANNÉE	SEMAINE	JOUR
02	JACQUES, Dave	Journalier, Chef d'équipe	1983-10-19			
28	CÔTÉ, Mario	Journalier	1983-10-24			
30	LACROIX, Mario	Machiniste "C"	1984-10-10	00	38	03
32	DAIGLE, Jean-Marc	Journalier	1984-10-15			
34	ST-ONGE, Dany	Soudeur "C"	1984-10-15	00	38	00
38	BEAULIEU, Nelson	Journalier	1984-10-15			
29	BOUDREAU, Michel	Journalier	1984-10-18			
24	HÉBERT, Michel	Journalier	1984-11-15			
21	BOISLY, Jean-Paul	Journalier	1984-11-19			
19	CARRIER, Yvon	Journalier	1984-11-22			
66	PÉPIN, Gérard	Soudeur "C"	1984-11-26	00	31	00
80	FORTIN, Gaétan	Journalier "D"	1985-06-25			
33	DUPUIS, Alain	Peintre 1er apprenti	1985-07-31	00	21	03
08	NADEAU, Jean-François	Magasinier "D"	1985-08-05	00	21	00
64	DUBOIS, Serge	Magasinier "D"	1985-10-03	00	12	04

L E T T R E D ' E N T E N T E

INTERVENUE ENTRE: BER-VAC INC.

ET: SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE BER-VAC INC. DE LA RÉGION DE THETFORD-MINES (C.S.N.)

1.- À la signature de la présente convention collective de travail, l'Employeur s'engage à classer monsieur Max Blanchet comme soudeur "A".

2.- L'Employeur libère, pour une journée, l'Exécutif du Syndicat, sans solde, dans les trente (30) jours ouvrables de la signature de la convention collective pour suivre une session de formation sur l'interprétation de la convention collective.

3.- L'Employeur fournit au Syndicat, dans les trente (30) jours de la signature de la convention collective, cent (100) copies de celle-ci sous le même format que la précédente.

4.- L'Employeur prendra les mesures nécessaires, pendant la durée de la présente convention, pour que les salariés bénéficient d'un local convenable pour leur permettre de prendre leurs repas ainsi que leurs pauses-café, le tout conformément à la clause 13.21 de la présente convention collective.

...2

5.- Lorsqu'il y aura trois (3) magasiniers qui travailleront de jour, monsieur André Veilleux occupera le troisième (3e) poste de jour.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À THETFORD-MINES,
Ce 16 ième jour de oct 86 1986.

BER-VAC INC.

SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE BER-VAC INC. DE LA RÉGION DE THETFORD-MINES (C.S.N.)

Bernard Poulin

Jean-Claude Lemaître V.P.

Francine Lavoie

01356-5

Q-15609-01

'83 OCT 12 11:33

M E M O I R E D' E N T E N T E

(Convention collective pour la période du 1er avril 1981 au 30 mai 1983 prolongée jusqu'au 30 décembre 1983.)

ENTRE: LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE BER VAC INC. DE LA REGION DE THETFORD MINES (CSN)

ET: BER VAC INC.

LES PARTIES CONVIENNENT DE PROLONGER L'APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL tel que rédigée et signée pour la période du 1er avril 1981 au 30 mai 1983. Tous les textes de cette dite convention sont reproduits en entier sauf les articles suivants où il y eut modification:

ARTICLE 6.- HEURES DE TRAVAIL

6.02 a) (2e paragraphe): (Changer le paragraphe pour le suivant):

"Les heures normales de commencement et d'arrêt de travail pour le deuxième quart sont de 16:45 h à 1:15 h du lundi au vendredi inclusivement avec une période libre pour le repas de 21:00 à 21:30 h.

ARTICLE 7.- CONGES STATUTAIRES

7.01 Si l'un ou l'autre des jours dont la liste suit coïncide avec les heures normales d'un employé, cet employé n'est pas tenu de les accomplir et il sera rémunéré sur la base d'une journée normale de travail :

... 2/

ARTICLE 7.- CONGES STATUTAIRES (suite...)

	1983	1984	1985	1986
Jour de l'An		2 janvier	1 janvier	1 janvier
Lendemain du Jour de l'An		28 déc.	2 janv.	2 janv.
Vendredi Saint		20 avril	5 avril	
Lundi de Pâques		23 avril	8 avril	
1er mai		1er mai	1er mai	
St-Jean Baptiste	24 juin	25 juin	24 juin	
Confédération	1 juillet	2 juillet	1 juillet	
Fête du Travail	5 sept.	4 sept.	2 sept.	
Action de Grâce	10 oct.	12 oct.	31 déc.	
Veille de Noël	26 déc.	24 déc.	24 déc.	
Noël	27 déc.	25 déc.	25 déc.	
Lendemain de Noël	28 déc.	26 déc.	26 déc.	
Congé flottant	29 déc.	27 déc.	27 déc.	
Veille du Jour de l'An	30 déc.	31 déc.	30 déc.	

ARTICLE 11.- CLAUSE D'ANCIENNETE

11.08 b) (Changer le paragraphe pour le suivant):

"Dans les cas de mises à pied, l'ancienneté d'usine s'accumule pour une période d'une (1) année et se maintiendra par la suite pour une période de deux (2) autres années."

... 3/

ARTICLE 14.- SECURITE-SANTE

14.14 a) (Changer le paragraphe pour le suivant):

"Une fois que l'état de santé du salarié accidenté, ou atteint d'une maladie du travail est reconnu par le médecin traitant du salarié comme étant apte à travailler, il réintègre les fonctions qu'il occupait avant l'accident ou la maladie dans le délai prescrit par le médecin, sujet à son ancienneté et à l'application du sous-paragraphe B).

14.19 b) L'employeur s'engage à verser annuellement aux employés pour compenser l'achat de vêtement de travail et de bottines de sécurité les montants suivants:

- soudeur - chauffeur de lift: $95.00
- magasinier $60.00
- autres classifications $80.00

ARTICLE 15.- VACANCES

Avant le paragraphe 15.01, rajouter le paragraphe suivant:

Les vacances se prendront en respectant les principes énoncés aux différents sous paragraphes de l'article 15; cependant, l'employé qui au cours d'une année aura travaillé six (6) mois et plus aura droit à cent pourcent (100%) de ses vacances, l'employé qui aura travaillé

... 4/

moins de six (6) mois aura droit à ses vacances au prorata des heures qu'il aura travaillé.

La période de calcul des vacances demeure du 1er mai au 30 avril de chaque année.

ARTICLE 28.- DUREE DE LA CONVENTION

28.02 (Rajouter le paragraphe suivant):

Les parties s'entendent pour prolonger l'application de la présente convention collective de travail jusqu'au 30 décembre 1983.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Thetford Mines, ce .....15e.....jour du mois de septembre 1983.

SYNDICAT DES EMPLOYES DE BER VAC INC.
DE LA REGION DE THETFORD MINES (CSN)

.....

.....

.....

.....

BER VAC INC.

.....

.....

.....

.....

A N N E X E "A"

(Modifier l'Annexe "A" de la façon suivante, en rajoutant le paragraphe suivant):

L'augmentation de soixante cents ($0.60) heure du ler décembre 1982 est suspendue et remplacée par le texte suivant:

> Le ler juin 1983 les employés recevront une augmentation de salaire de trente-cinq cents ($0.35) l'heure, cette augmentation sera rétroactive au ler décembre 1982 pour les heures travaillées entre le ler décembre 1982 et la signature du présent mémoire d'entente et sera payée le 15 novembre 1983.
>
> Le ler décembre 1983, les employés recevront une augmentation de trente cents ($0.30) l'heure.

VACANCES IMPAYEES

Les parties s'entendent pour traiter le problème des vacances impayées, et que l'employeur a admis devoir, de la façon suivante:

> D'ici au 30 décembre 1983, les travailleur s'engagent à ne prendre aucune procédure pour récupérer ces montants d'argent dus.
> Après le 30 décembre 1983, les parties devront trouver une solution pour les modalités de paiement à défaut de quoi un arbitre de grief se chargera d'établir lesdites modalités.

C.S.