

NOM

No.

04617-7

U.S. GOVERNMENT PRINTING OFFICE: 1967  
-PPIL-... 320  
-LAF-... 14-56 30  
-HRS-... 7-2002  
-SAC-...

DÉPÔT

Dépôt N°: 84 10 077

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

Certificat accordé  Dépôt refusé 04617-7

Objet  1<sup>ère</sup> convention  Renouvellement  Entente  Autres Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances Q 22729-02

Date Signature 84-10-02 Reception 84-10-03 Durée Du 84-03-15 Au 87-03-14 Nombre de salariés régis par la convention collective 120

| Association   | Employeur  |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Déposant<br><b>Syndicat des Travailleurs de la Compagnie Inglis Ltée (Div. Montmagny)</b><br>90, Saint-Louis<br>Montmagny, Qc<br>G5V 1M8 | <input checked="" type="checkbox"/> Déposant<br><b>La Compagnie Inglis Ltée (Division Montmagny)</b><br>10, rue St-Jean Baptiste Est<br>Montmagny, Qc<br>G5V 1J7 |
| <input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties   | Région <u>03-03</u><br>Activité <u>6070 (5)</u><br>Affiliation <u>CSD (9)</u>  |

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11
 Voir au verso pour les codes

**Remarques**

**Aussi inclus: entente de retour au travail**  
**Veillez prendre note qu'il manque le nombre de salariés.**

*Ancien empl: Corporation Admiral du Canada Ltée*  
*Q-20841-02*

| Pour le commissaire général du travail |               |
|--|---------------|
| Signature <i>J. Tremblay</i>           | Date 84-10-04 |

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

RECHERCHE

ESSAGER  
 113

Valable pour la période s'étendant du  
 15 mars 1984 au 14 mars 1987 inclusivement



DÉPÔT

*1017-7*

Dépôt N°:

8 5 1 0 1 7 7

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

|       |  |   |   |                                 |   |   |
|-------|--|---|---|---------------------------------|---|---|
| Objet | <input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention | <input type="checkbox"/> Renouvellement | <input checked="" type="checkbox"/> Entente | <input type="checkbox"/> Autres | Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances | Q 22729-02  |
| Date  | Signature<br>85-09-30                                | Réception<br>85-10-17                   | Durée                                       | Du                              | Au  | Nombre de salariés régis par la convention collective |

| Association  | Employeur   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Déposant<br><b>Syndicat des Travaillateurs de la Compagnie Inglis Ltée (Div. Montmagny)</b>   | <input type="checkbox"/> Déposant<br><b>La Compagnie Inglis Ltée (Division Montmagny)</b><br>10, rue St-Jean-Baptiste Est<br>Montmagny, Qc<br>G5V 1J7 |
| <input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties<br><b>Fédération Démocratique de la Métallurgie, des Mines et des Produits Chimiques</b><br>801, 41 <sup>ème</sup> Rue<br>Québec, Qc<br>G1J 2T7<br>Att: M. Jean-Luc Déchéne | Région <u>03-03</u><br>Activité <u>6070 (5)</u><br>Affiliation <u>CSD (05)</u>  |

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

Remarques

**Entente concernant le grief de M. Martin Bernier et modifiant l'article 25.02, 20 de la convention collective.**

| Pour le commissaire général du travail |          |
|--|----------|
| Signature                              | Date     |
| <i>J. Tremblay</i>                     | 85-10-17 |

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

RECHERCHE

MESSAGER

5:13

Valable pour la période s'étendant du  
15 mars 1984 au 14 mars 1987 inclusivement

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

LA COMPAGNIE INGLIS LIMITEE  
Division Montmagny  
(ci-après désignée: la "COMPAGNIE")

ET

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE  
LA COMPAGNIE INGLIS LIMITEE  
Division Montmagny (C.S.D.)  
(ci-après désigné: le "SYNDICAT")

Valable pour la période s'étendant du  
15 mars 1984 au 14 mars 1987 inclusivement

PAR MESSAGEUR  
MM

'84 OCT -3 15:13

B.C.O.T.  
QUEBEC

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

LA COMPAGNIE INGLIS LIMITEE

Division Montmagny

(ci-après désignée: la "COMPAGNIE")

ET

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE

LA COMPAGNIE INGLIS LIMITEE

Division Montmagny (C.S.D.)

(ci-après désigné: le "SYNDICAT")

Valable pour la période s'étendant du  
15 mars 1984 au 14 mars 1987 inclusivement

RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

Nom de l'employé: \_\_\_\_\_

No. de l'employé: \_\_\_\_\_

Adresse: \_\_\_\_\_

Ville: \_\_\_\_\_ Province: \_\_\_\_\_

Code Postal: \_\_\_\_\_ Téléphone: \_\_\_\_\_

No. Assurance Sociale: \_\_\_\_\_

No. Police d'assurance: \_\_\_\_\_

Nom Police d'assurance: \_\_\_\_\_

## SOMMAIRE

| <u>Article</u> | <u>Description</u>                           | <u>Page</u> |
|----------------|--|-------------|
| 1.00           | Juridiction                                  | 1           |
| 2.00           | But de la Convention                         | 2           |
| 3.00           | Bienveillance mutuelle                       | 3           |
| 4.00           | Grève et contre-grève                        | 4           |
| 5.00           | Droits de gérance                            | 5           |
| 6.00           | Sécurité syndicale                           | 8           |
| 7.00           | Retenue syndicale                            | 9           |
| 8.00           | Travail par des non-syndiqués                | 11          |
| 9.00           | Sous-contrats                                | 12          |
| 10.00          | Mesures de sécurité, bien-être<br>et hygiène | 13          |
| 11.00          | Absence pour accident de travail             | 17          |
| 12.00          | Délégué et technicien syndicaux              | 18          |
| 13.00          | Absences syndicales                          | 21          |
| 14.00          | Autres absences autorisées                   | 25          |
| 15.00          | Comité des relations ouvrières               | 26          |
| 16.00          | Affichage d'avis                             | 29          |
| 17.00          | Règlement de griefs                          | 30          |
| 18.00          | Grief collectif                              | 33          |
| 19.00          | Entente entre les parties                    | 34          |
| 20.00          | Arbitrage                                    | 35          |
| 21.00          | Sentence arbitrale et frais<br>d'arbitrage   | 37          |
| 22.00          | Prolongation des délais                      | 38          |
| 23.00          | Ancienneté, définition et<br>acquisition     | 39          |
| 24.00          | Ancienneté, acquisition et perte             | 40          |
| 25.00          | Ancienneté, mouvement de main-<br>d'oeuvre   | 44          |
| 26.00          | Ancienneté, position vacante ou<br>nouvelle  | 50          |

| <u>Article</u> | <u>Description</u>   | <u>Page</u> |
|----------------|--|-------------|
| 27.00          | Ancienneté, transfert de département                           | 52          |
| 28.00          | Ancienneté, mise à pied  | 55          |
| 29.00          | Ancienneté, transfert d'équipe                                 | 56          |
| 30.00          | Ancienneté, embauchage départemental                           | 57          |
| 31.00          | Ancienneté, occupation nouvelle ou modifiée                    | 58          |
| 32.00          | Ancienneté, nouveau département                                | 59          |
| 33.00          | Ancienneté, changements technologiques                         | 60          |
| 34.00          | Ancienneté, déplacement temporaire à une fonction non couverte | 61          |
| 35.00          | Ancienneté, handicapés physiques                               | 62          |
| 36.00          | Ancienneté, informations au Syndicat                           | 63          |
| 37.00          | Ancienneté, listes bi-annuelles                                | 64          |
| 38.00          | Charge de travail  | 65          |
| 39.00          | Techniques de mesure de travail                                | 66          |
| 40.00          | Jugement d'allure  | 67          |
| 41.00          | Maintien des standards existants                               | 68          |
| 42.00          | Calcul des standards   | 69          |
| 43.00          | Mesure des temps   | 70          |
| 44.00          | Majorations  | 71          |
| 45.00          | Nouveaux standards de production                               | 73          |
| 46.00          | Identification des études                                      | 75          |
| 47.00          | Procédures pour standards                                      | 77          |
| 48.00          | Avis au Syndicat   | 78          |
| 49.00          | Répartition des charges de travail                             | 79          |
| 50.00          | Standards comparatifs  | 80          |
| 51.00          | Opération non prévues  | 82          |
| 52.00          | Changement de standard   | 83          |
| 53.00          | Transfert des tâches   | 85          |

| <u>Article</u> | <u>Description</u>                             | <u>Page</u> |
|----------------|--|-------------|
| 54.00          | Calcul du boni                                 | 86          |
| 55.00          | Manque de pièces et entraînement               | 87          |
| 56.00          | Servants                                       | 88          |
| 57.00          | Règlements de griefs                           | 89          |
| 58.00          | Assurances collectives                         | 92          |
| 59.00          | Congés, travail durant les                     | 96          |
| 60.00          | Congés, paiement des                           | 97          |
| 61.00          | Congés, liste des                              | 98          |
| 62.00          | Congés, déplacement des                        | 99          |
| 63.00          | Congés, bénéfiques des                         | 104         |
| 64.00          | Congés spéciaux                                | 105         |
| 65.00          | Vacances annuelles, droit aux                  | 108         |
| 66.00          | Vacances annuelles, obligation                 | 109         |
| 67.00          | Vacances annuelles, date de prise              | 110         |
| 68.00          | Vacances annuelles, semaines<br>additionnelles | 111         |
| 69.00          | Vacances annuelles déplacées                   | 115         |
| 70.00          | Vacances annuelles, calcul des                 | 116         |
| 71.00          | Heures de travail, régulières                  | 124         |
| 72.00          | Garantie de quatre (4) heures                  | 127         |
| 73.00          | Temps supplémentaire                           | 128         |
| 74.00          | Salaires et primes                             | 132         |
| 75.00          | Classification                                 | 135         |
| 76.00          | Paiement des salaires                          | 136         |
| 77.00          | Evaluation de tâches ou de<br>nouvelles tâches | 137         |
| 78.00          | Validité                                       | 141         |
| 79.00          | Durée  | 142         |
| 80.00          | Convention collective, continuité              | 143         |
| 81.00          | Prise d'inventaire                             | 144         |

ANNEXE "A" Taux horaire des salaires

ANNEXE "B" Liste des départements pour fin  
d'ancienneté

ANNEXE "C" Familles d'occupation

ANNEXE "D" Boni de production

ANNEXE "E" Vente de liqueur

ANNEXE "F" Chauffeurs de camions-remorques

ARTICLE 1.00 - JURIDICTION

1.01 Cette convention collective, ci-après appelée "Convention", s'applique à tous les salariés "employés d'usine" de Inglis Limitée, usine Montmagny ou travaillant à Montmagny dans des locaux lui appartenant exception faite des:

- Contremaîtres,
- Contremaîtres-adjoints,
- Personnel de bureau,
- Ainsi que des autres occupations automatiquement exclues par la Loi.

1.02 L'Employeur reconnaît que le Syndicat est le seul représentant exclusif autorisé à négocier avec lui au nom des employés visés par cette Convention pour fins de négociations en matière de salaires, heures de travail et autres conditions de travail prévues par cette Convention.

ARTICLE 2.00 - BUT DE LA CONVENTION

2.01 Le but visé par la Convention est de promouvoir l'harmonie dans les relations ouvrières, d'assurer d'une part le meilleur rendement au travail et la protection de la propriété et d'établir, d'autre part, des salaires, heures et conditions de travail qui rendent justice à tous.

ARTICLE 3.00 - BIENVELLANCE MUTUELLE

3.01 L'Employeur continuera à traiter ses employés avec considération et le Syndicat continuera à favoriser la discipline à l'usine et à encourager les employés à fournir un travail loyal et honnête.

ARTICLE 4.00 - GREVE ET CONTRE-GREVE

4.01 Puisque la présente Convention comporte les modalités pour régler toute réclamation de l'une ou l'autre des parties et des salariés, la Compagnie s'engage pour la durée de la présente Convention, à ne pas décréter de contre-grève (lock-out).

4.02 Le Syndicat et ses membres s'engagent par ailleurs, à ce qu'il n'y ait ni grève, arrêt ou ralentissement de travail sous quelque forme que ce soit ou tout geste et attitude de nature à affecter la bonne marche des opérations de la Compagnie.

ARTICLE 5.00 - DROITS DE GERANCE

5.01 Le Syndicat reconnaît que la Compagnie possède le droit d'administrer et en général de gérer son entreprise avec le plus d'efficacité possible, sous réserve cependant des dispositions expresses de cette Convention.

Ce droit comprend sans pourtant y être limité, le pouvoir:

- a) de maintenir l'ordre, la discipline, d'assurer la sécurité et l'efficacité de ses opérations.
- b) d'embaucher, mettre à pied, de promouvoir, de destituer, de congédier, de transférer ou de discipliner.

5.02 Il appartient généralement aux contremaîtres, contremaîtres adjoints et contremaîtres généraux de constater les infractions et de faire et de signer les rapports disciplinaires.

ARTICLE 5.00 - DROITS DE GERANCE (suite)

5.03 Tout rapport pouvant entraîner une mesure disciplinaire ou toute mesure disciplinaire est transmis par le gérant du personnel, ou son adjoint ou le contremaître à l'employé concerné et au Syndicat et ce, dans les dix (10) jours ouvrables de la date à laquelle la Compagnie prend connaissance de l'incident ou de l'évènement provoquant la plainte ou l'imposition de la mesure disciplinaire, à défaut de quoi aucune plainte ou mesure disciplinaire ne pourra être imposée au salarié.

L'employé ainsi convoqué peut, à sa demande, être accompagné d'un officier du Syndicat.

Tel rapport ou telle mesure disciplinaire est automatiquement effacé après douze (12) mois de sa transmission ou de son imposition.

5.04 Si la remise de main à main n'est pas possible, tel rapport devra être expédié par poste recommandée à la dernière adresse de l'employé connue de l'Employeur dans le délai prévu à l'article 5.03.

ARTICLE 5.00 - DROITS DE GERANCE (suite)

5.05 En cas de maladie, d'absence ou de déplacement d'un supérieur immédiat des salariés, l'Employeur fera connaître à ces derniers le nom du remplaçant.

5.06 L'imposition d'un rapport ou de mesure disciplinaire peut être soumis à la procédure de règlements des griefs.

ARTICLE 6.00 - SECURITE SYNDICALE

6.01 Les employés actuellement assujettis à la Convention doivent être des membres cotisants du Syndicat, et tout nouvel employé à la date de son entrée à l'usine, doit donner et maintenir son adhésion au Syndicat.

6.02 La Compagnie peut congédier un salarié dont l'adhésion est refusée par le Syndicat ou qui en est expulsé en conformité des dispositions du Code du Travail.

ARTICLE 7.00 - RETENUE SYNDICALE

- 7.01 a) La Compagnie retient sur la paie hebdomadaire de chaque salarié, la cotisation syndicale fixée par le Syndicat ou le montant égal à la cotisation syndicale.

La Compagnie remet l'argent ainsi perçu à toutes les semaines, par chèque payable au Syndicat et adressé au trésorier, accompagné d'une liste des salariés indiquant le montant perçu de chacun d'eux.

- b) A l'occasion de la première retenue de la cotisation syndicale d'un nouveau membre, la Compagnie retient le montant du droit d'entrée exigé par le Syndicat.

ARTICLE 7.00 - RETENUE SYNDICALE (suite)

7.02 Prélèvement spécial

En cas de prélèvement spécial, décrété par le Syndicat pour les salariés prévus au paragraphe 7.01 de la présente, l'Employeur fera la perception en même temps que la contribution syndicale. Toutefois, le Syndicat doit fournir copie de la résolution passée à l'assemblée générale en y indiquant la date, décrétant un tel prélèvement ainsi que les modalités de cette Convention.

ARTICLE 8.00 - TRAVAIL PAR DES NON-SYNDIQUES

8.01 Les contremaîtres, les contremaîtres adjoints ainsi que les inspecteurs non couverts par l'unité de négociation ne devront pas exécuter de travail manuel à la place d'employés qui ont des droits d'ancienneté selon cette Convention, sauf pour fins de formation, d'entraînement, ou suppléer occasionnellement à un manque de personnel pour de courtes durées, ou lorsqu'aucun salarié ne peut exécuter le travail requis.

Cependant, ceci ne veut pas dire que pendant les heures normales de travail, un inspecteur ne peut suppléer à l'occasion soit à un manque de personnel, soit pour une courte durée, soit pour donner occasionnellement un coup de main à un compagnon de travail et ce, dans son département.

ARTICLE 9.00 - SOUS-CONTRATS

9.01 La Compagnie utilise ses propres employés pour effectuer le travail régulier de production d'entretien. Toutefois, elle peut sous-traiter à d'autres ce travail et, sauf dans les cas où elle ne possède pas les outils ou l'équipement adéquats pour l'exécuter ou dans les cas où ses salariés ne sont pas qualifiés pour accomplir ce travail à un coût équivalent ou inférieur à celui des sous-traitants, telle utilisation n'entraînera pas la mise à pied de salariés qui ont de l'ancienneté.

9.02 S'il devient nécessaire pour une question de rentabilité de faire appel à un traitant ou à un sous-traitant, l'Employeur avisera le Syndicat, au moins une (1) semaine à l'avance, de son intention. Dans les trois (3) jours ouvrables qui suivent la réception, par le Syndicat, de cet avis, ce dernier pourra, s'il le désire, rencontrer l'Employeur pour discuter de l'octroi d'un tel contrat.

ARTICLE 10.00 - MESURES DE SECURITE, BIEN-ETRE  
ET HYGIENE

- 10.01 a) Il incombe à la Compagnie de prendre et d'observer les mesures prévues par les lois de la province et les règlements passés en vertu d'icelles de même que toutes les autres mesures nécessaires et raisonnables pour assurer la sécurité, l'hygiène et le bien-être des salariés.
- b) Le Syndicat convient de coopérer avec la Compagnie en encourageant et en accordant son appui à l'application de mesures de sécurité au travail et d'hygiène.
- c) Les employés sont tenus d'observer les mesures de sécurité édictées.

Et dans le cas de danger d'accidents graves, l'employé doit en aviser immédiatement son supérieur immédiat ou, le cas échéant suivre la procédure établie par la Loi sur la santé et sécurité au travail.

- d) La Compagnie fournit gratuitement aux salariés, entretient et remplace à ses frais, tous les costumes ou équipement sécuritaire dont le comité de sécurité exige le port ou l'usage et en demeure

ARTICLE 10.00 - MESURES DE SECURITE, BIEN-ETRE  
ET HYGIENE (suite)

propriétaire. Les salariés doivent en prendre un soin raisonnable.

- 10.02 a) Les costumes et/ou équipements spéciaux requis sont fournis, entretenus et remplacés par l'Employeur et demeurent sa propriété. Parmi ces costumes ou parties de costumes figurent les gants, ainsi que les salopettes fournies aux peintres dans le département de la peinture ou de l'émail, aux préposés aux bains, les opérateurs de machines "Ransburg".

La Compagnie fournira des salopettes ou (sarraux) à la demande des salariés suivants: de l'entretien, de l'atelier mécanique, les opérateurs de la dérouleuse-découpeuse, l'opérateur du pont-roulant, le superviseur de presses, les opérateurs de presses, les opérateurs de machine automatique des fils, postes relatifs à la laine minérale.

- b) Il incombe au Comité de sécurité de déterminer les postes où le port de verres de sécurité est obligatoire.

ARTICLE 10.00 - MESURES DE SECURITE, BIEN-ETRE  
ET HYGIENE (suite)

La Compagnie fournit et remplace gratuitement le support ainsi que les lentilles de sécurité.

Il est de la responsabilité de l'employé de nous fournir les résultats de l'examen nous permettant de faire fabriquer les lentilles ajustées à sa vue.

Les déplacements et les frais de l'examen sont à la charge de l'employé.

10.03 Tout costume ou équipement de sécurité ainsi fourni doit demeurer en tout temps sur les lieux de travail à l'exception des chaussures de sécurité répondant aux normes fixées par le Comité de santé et sécurité pour lesquelles l'Employeur remboursera à l'employé le montant de trente dollars (\$30.00) la première année de la convention, trente-deux dollars (\$32.00) la deuxième année de la convention et un montant de trente-cinq dollars (\$35.00) la troisième année de la Convention.

ARTICLE 10.00 - MESURES DE SECURITE, BIEN-ETRE  
ET HYGIENE (suite)

L'employé pour avoir droit à un tel remboursement devra fournir une preuve d'achat et ce à raison maximum d'une fois par année, celle-ci étant calculée relativement à la date d'achat.

ARTICLE 11.00 - ABSENCE POUR ACCIDENT DE TRAVAIL

11.01 Un salarié victime d'un accident de travail le rendant inapte à poursuivre son travail recevra, le jour de l'accident, une permission d'absence d'un maximum de quatre (4) heures sans perte de salaire horaire régulier pour lui permettre de recevoir les soins médicaux nécessités par son état et la Compagnie assurera si nécessaire son transport à l'hôpital ou à une clinique.

Dans l'éventualité où les soins et traitements du salarié accidenté nécessite une permission d'absence de plus de quatre (4) heures, la Compagnie paiera le salaire du salarié et ce jusqu'à concurrence de huit (8) heures. Cependant, celui-ci devra se rapporter à l'usine dès qu'il aura reçu les soins médicaux requis.

Cependant, si l'absence devient compensée par la Commission de santé et sécurité au travail parce qu'elle doit se prolonger pour plus d'une journée, le salaire horaire ainsi perdu la journée de l'accident lui sera versé jusqu'à concurrence de huit (8) heures.

ARTICLE 12.00 - DELEGUE ET TECHNICIEN SYNDICAUX

12.01 L'Employeur reconnaît au Syndicat le droit de désigner un délégué comme représentant officiel pour tous les employés travaillant sur l'équipe du soir.

Ce délégué ne pourra quitter son poste de travail sauf dans les cas d'urgence et il devra alors aviser son contremaître au préalable en lui donnant les motifs justifiant tel déplacement.

Il devra réintégrer son poste de travail dès que la situation qui a exigé son déplacement ne revêtira plus les caractères d'urgence qui l'ont justifié.

12.02 L'employeur consent à ce qu'un maximum de deux (2) techniciens, représentant le Syndicat s'absentent de l'usine une (1) fois par année, (de convention collective) pour un maximum de trois (3) semaines pour suivre des cours en études de temps.

Lors de ces absences, leur salaire régulier et leur boni seront versés par la Compagnie tout comme s'ils étaient demeurés au travail.

ARTICLE 12.00 - DELEGUE ET TECHNICIEN SYNDICAUX  
(suite)

Pour l'employé qui travaille sur des standards individuels sa moyenne de boni pour les quatre (4) dernières semaines servira de base de calcul.

Or, nonobstant ce qui précède, l'Employeur consent, si une deuxième fois dans l'année (convention collective) un seul représentant s'absente de l'usine pour suivre des cours en étude de temps, à lui rembourser son salaire régulier et son boni tout comme s'il était demeuré au travail, pour un maximum de trois (3) semaines.

Pour l'employé qui travaille sur des standards individuels sa moyenne de boni pour les quatre (4) dernières semaines servira de base de calcul.

- 12.03 Après avoir reçu l'approbation de l'Employeur, lequel ne pourra refuser sans raison valable, un technicien en études de temps représentant le Syndicat peut être libéré de son travail, pour travailler sur les standards de production, et ce, pour le temps nécessaire.

ARTICLE 12.00 - DELEGUE ET TECHNICIEN SYNDICAUX  
(suite)

Celui-ci recevra son salaire régulier et son boni lui sera versé tout comme s'il était demeuré au travail.

Pour l'employé qui travaille sur des standards individuels sa moyenne de boni pour les quatre (4) dernières semaines servira de base de calcul.

12.04 Durant sa libération le technicien représentant le Syndicat sera sous la responsabilité du responsable du département des études de temps.

12.05 L'Employeur consent à ce que les membres du Syndicat, convoqués par le Gérant du Personnel soient, s'ils le désirent, accompagnés par un officier du Syndicat.

ARTICLE 13.00 - ABSENCES SYNDICALES

13.01 Lorsque les absences syndicales sont nécessitées pour la négociation et l'application de la Convention, à l'exception de la conciliation et de l'arbitrage, l'Employeur paie le salaire régulier et le boni du ou des employés concernés tout comme s'ils étaient demeurés au travail.

Pour l'employé qui travaille sur des standards individuels sa moyenne de boni pour les quatre (4) dernières semaines servira de base de calcul.

Cependant, le nombre maximum des employés payés par la Compagnie ne dépassera pas trois (3).

ARTICLE 13.00 - ABSENCES SYNDICALES (suite)

13.02 Lorsque les absences syndicales sont nécessitées pour d'autres raisons que celles prévues au paragraphe 13.01, le Syndicat en informe à l'avance l'Employeur et celui-ci verse aux employés concernés le montant du salaire qu'ils auraient gagné s'ils avaient été au travail et sur production du compte, le Syndicat rembourse l'Employeur de tels montants. Le Syndicat remboursera également l'Employeur de toutes sommes versées pour le compte des salariés concernés au titre des avantages sociaux lorsque le total des jours d'absences excèdera sept (7) jours ouvrables.

ARTICLE 13.00 - ABSENCES SYNDICALES (suite)

13.03 a) L'employeur convient d'accorder un congé sans solde d'une durée maximum d'un (1) an à un (1) salarié à la fois, aux fins de remplir une fonction officielle au sein de la Centrale des Syndicats Démocratiques.

b) Le salarié devra donner à l'Employeur un préavis d'au moins un (1) mois précédant son départ et son retour et doit collaborer à l'entraînement de son remplaçant si l'Employeur en voit la nécessité.

c) A la fin de son congé sans solde, il réintégrera son ancien poste, à moins que l'Employeur ne lui offre un autre poste comportant un taux de salaire égal.

ARTICLE 13.00 - ABSENCES SYNDICALES (suite)

13.04 Tout salarié désigné par le Syndicat, pas plus de six (6) à la fois, peut s'absenter de l'usine, sans solde, pour accomplir des fonctions syndicales, et ce, pour la durée de telles fonctions.

Ces absences n'excéderont pas trois (3) semaines consécutives. Ces personnes devront, quelques jours à l'avance si possible, en aviser l'Employeur.

ARTICLE 14.00 - AUTRES ABSENCES AUTORISEES

- 14.01 En cas de candidature officielle, pour solliciter un mandat soit comme député à un gouvernement quelconque ou sur le plan municipal ou scolaire, un salarié reçoit de l'Employeur, sur demande écrite, un congé sans solde allant jusqu'à trois (3) semaines. Cette demande doit être présentée au moins dix (10) jours ouvrables avant que le congé ne devienne effectif.
- 14.02 Il est convenu qu'une permission d'absence, sans perte d'ancienneté, peut être accordée à un employé élu comme député et cela pour la durée d'un terme.
- 14.03 A la fin de son terme, le salarié peut réintégrer le poste qu'il occupait au moment de son départ ou un poste équivalent qu'il est en mesure de remplir pourvu que l'un ou l'autre soit disponible à défaut de quoi il occupera un poste de journalier.

ARTICLE 15.00 - COMITE DES RELATIONS OUVRIERES

15.01 Il est convenu que le comité des relations ouvrières établi est maintenu pour discuter de tout grief en deuxième (2e) ou en troisième (3e) étape, selon le cas, tel que mentionné à l'article 17.00 et pour discuter de tout problème concernant l'interprétation et l'application de la présente convention.

15.02 Ce comité des relations ouvrières sera composé d'un maximum de trois (3) membres choisis parmi les représentants officiels du Syndicat plus leur agent d'affaires constituant la partie syndicale et d'un maximum de trois (3) membres représentant la Compagnie, constituant la partie patronale.

ARTICLE 15.00 - COMITE DES RELATIONS OUVRIERES  
(suite)

15.03 Le Comité des relations ouvrières se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties en des temps et lieux à être déterminés par elles, et en autant que possible sur les heures de travail.

Sauf dans les situations d'urgence, la partie qui convoque la réunion du Comité doit, au moins deux (2) jours avant sa tenue, faire tenir à l'autre partie la liste des sujets qu'elle désire discuter.

15.04 Si une rencontre a lieu au cours des heures normales de travail, l'employé membre dudit comité et qui y participe, le fait sans perte de salaire régulier et son boni lui sera versé tout comme s'il était demeuré au travail.

Pour l'employé qui travaille sur des standards individuels sa moyenne de boni pour les quatre (4) dernières semaines servira de base de calcul.

ARTICLE 15.00 - COMITE DES RELATIONS OUVRIERES  
(suite)

15.05 Si à la demande de l'une ou l'autre des parties, il est nécessaire que le technicien syndical assiste à la réunion du Comité, il sera compensé pour ses heures régulières de travail et son boni lui sera versé tout comme s'il était demeuré au travail.

Pour l'employé qui travaille sur des standards individuels sa moyenne de boni des quatre (4) dernières semaines servira de base de calcul.

ARTICLE 16.00 - AFFICHAGE D'AVIS

16.01 L'Employeur maintient à l'usage du Syndicat, à l'endroit habituel, des tableaux d'affichage destinés à recevoir les avis d'assemblées du Syndicat ou tout autre avis pour fin publicitaire syndicale, à la condition que la publicité ne soit pas dirigée contre l'Employeur, ses officiers, son administration ou ses employés.

ARTICLE 17.00 - REGLEMENT DE GRIEFS

17.01 Dans le cas de grief ou différend relatif à l'application ou à l'interprétation de la Convention, la procédure est la suivante:

Avant la soumission officielle d'un grief, et après avoir obtenu la permission de son contremaître, lequel ne peut refuser sans raison valable, le délégué du département travaillant sur l'équipe du soir, quand il s'agit d'un litige mettant en cause un employé travaillant sur l'équipe du soir, ou un officier supérieur du Syndicat dans les autres cas, doit demander au contremaître concerné une rencontre afin de discuter du litige et tenter d'y apporter une solution. En cas d'échec à ce stage, les parties font appel à deux (2) membres du Comité des Relations Ouvrières, soit un représentant de l'Employeur et un représentant du Syndicat, qui doivent se rendre immédiatement sur les lieux afin d'enquêter sur le litige et tenter d'y apporter une solution. Si la mésentente persiste, le grief est soumis de la façon suivante:

ARTICLE 17.00 - REGLEMENT DE GRIEFS (suite)

17.02 L'employé seul ou avec le délégué du Syndicat ou le Syndicat soumet le grief par écrit au contremaître dans les dix (10) jours ouvrables suivant la naissance du grief; dans le cas de congédiement ou de suspension, le grief est soumis au Gérant du Personnel et ce, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant l'imposition de la mesure.

17.03 Si dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent le dépôt du grief, le contremaître ou le Gérant du Personnel, selon le cas, n'a pas donné sa décision ou si sa décision n'est pas satisfaisante, le cas est soumis par le délégué du Syndicat au Gérant du Personnel ou à son représentant et ce, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant l'expiration du délai ci-dessus ou la réponse selon le cas.

Dans le cas de suspension ou de congédiement, le grief est soumis directement par le Syndicat et par écrit au Comité des Relations Ouvrières.

ARTICLE 17.00 - REGLEMENT DE GRIEFS (suite)

17.04 Si, dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent l'expiration du délai ci-dessus, le Gérant du Personnel n'a pas donné sa décision ou si sa décision n'est pas satisfaisante, le cas est soumis par le Syndicat et par écrit, au Comité des Relations Ouvrières et ce, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant l'expiration du délai ci-dessus ou la réponse selon le cas.

17.05 Si, dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la soumission du grief au Comité, le Comité des Relations Ouvrières n'a pas donné sa décision ou si sa décision n'est pas satisfaisante, la partie plaignante pourra soumettre le grief à l'arbitrage.

ARTICLE 18.00 - GRIEF COLLECTIF

18.01 Lorsque plusieurs griefs individuels et de même nature sont soulevés, ils peuvent l'être par écrit commun et ils peuvent être traités ensemble afin de simplifier la procédure et éviter des répétitions. La procédure suivie sera la même que pour un grief individuel.