

6671-2

06671-2

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		Q 22092-02			
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	20
85-05-29		85-06-18		85-03-23	87-03-22		

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE LA METALLURGIE DE QUEBEC INC. 801, 41 ^{ème} Rue Limoilou, Québec G1J 2T7 Att.: M. Jean-Luc Déchêne.	<input type="checkbox"/> Déposant PRODEL INC. 370, ave. des Laurentides Beauport, Qué. G1C 4N3
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties PRODEL INC. 370, avenue des Laurentides Beauport, Québec G1C 4N3	Région: 03-03 Activité: 8649-09 Affiliation: 05 CSD

n'est pas conforme sur le(s) point(s) 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11
Veuillez retourner par conséquent

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
<i>Jean-Luc Déchêne</i>	85-06-19

3141 01 01

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE

85 JUN 18 14:05

ENTRE D'UNE PART:

PRODEL INC.
370, avenue des Laurentides
Beauport, Québec
G1C 4N3

ci-après appelé: "L'EMPLOYEUR"

ET D'AUTRE PART:

**SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE LA
METALLURGIE DE QUEBEC INC. (CSD)**
801, 4ème Rue
Québec, Qué.
G1J 2T7

ci-après appelé: "LE SYNDICAT"

TABLE DES MATIERES

<u>ARTICLES</u>		<u>PAGE</u>
1	Caractère représentatif des parties contractantes	1
2	Reconnaissance	1
3	But de la convention	1
4	Interprétation	2
5	Droits de la direction	2
6	Interdiction de discrimination	2
7	Grève et contre-grève	3
8	Régime syndical	3
9	Délégués d'atelier - agent d'affaires	5
10	Mesures disciplinaires	7
11	Procédure de règlement des griefs	7
12	Arbitrage	9
13	Ancienneté	10
14	Application de l'ancienneté	12
15	Affectation temporaire	15
16	Paieement du salaire	16
17	Heures de travail	17
18	Temps supplémentaire	18
19	Salaires et augmentations	19
20	Indemnité de présence	19
21	Période de repos	19
22	Vacances	20

TABLE DES MATIERES - (suite)

<u>ARTICLES</u>		<u>PAGE</u>
23	Fêtes chômées et payées	21
24	Congés sociaux	23
25	Accidents de travail	24
26	Santé et sécurité	25
27	Changements technologiques	26
28	Normes du travail	27
29	Conditions de travail	27
30	Sous-traitants	27
31	Salariés handicapés par accident ou maladie	27
32	Assurance groupe	28
33	Employés non régis par la convention collective	28
34	Contremaître	28
35	Durée de la convention	28
36	Rétroactivité	29
ANNEXE "A" -	Echelle salariale	30
ANNEXE "B" -	Liste des salariés et occupations	32

ARTICLE 1 - CARACTERE REPRESENTATIF DES PARTIES CONTRACTANTES

- 1.01 Les parties plus désignées sont dûment autorisées à signer la présente convention collective de travail.
- 1.02 La présente convention collective de travail s'applique à tous les salariés actuels et futurs de "Prodel Inc.", Québec, couverts par le certificat de reconnaissance syndicale émis en faveur du syndicat en date du 23 mars 1981, certificat qui se lit comme suit:
- "Tous les salariés au sens du Code du Travail à l'exception des employés de bureau".
- 1.03 Le travail compris dans les classifications apparaissant en annexe de la présente convention est exécuté par des salariés appartenant à l'unité de négociation, sauf dans les cas d'entraînement, de formation, d'expérience technique, ou de refus de travailler.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE

- 2.01 La compagnie reconnaît le syndicat comme étant le seul agent et unique agent négociateur aux fins de négocier et de conclure une convention collective de travail et le seul représentant collectif des employés aux fins d'appliquer la convention collective pour et au nom de tous les salariés visés par la convention.

ARTICLE 3 - BUT DE LA CONVENTION

- 3.01 Dans l'intention des parties, la présente convention a pour but de favoriser entre elles des relations harmonieuses et de permettre l'exploitation efficace des opérations afin que les intérêts réciproques des parties soient pleinement protégés.
- 3.02 La compagnie continue à traiter ses salariés avec considération et justice, et à maintenir des conditions de travail justes et équitables et le syndicat continue à encourager les salariés à fournir un travail honnête et loyal.

ARTICLE 4 - INTERPRETATION

- 4.01 Les dispositions de cette convention doivent être lues et interprétées dans leur ensemble. Cependant, si une clause ou partie de clause devenait nulle suite aux dispositions d'une ordonnance, d'un décret ou d'une loi d'ordre public, cela ne doit en aucun cas affecter les autres dispositions de cette convention.

ARTICLE 5 - DROITS DE LA DIRECTION

- 5.01 Subordonnement aux dispositions de la présente convention, le syndicat reconnaît à l'employeur le droit à l'exercice de ses fonctions de direction, d'administration et de gestion de ses affaires et du personnel, incluant sans restreindre la portée générale de ce qui précède.

- a- le droit de maintenir l'ordre et la discipline et d'assurer la bonne marche, la sécurité et l'efficacité des opérations;
- b- le droit de suspendre, congédier ou autrement discipliner pour juste cause;
- c- le droit d'embaucher, mettre à pied, promouvoir, transférer les salariés;
- d- le droit d'innover, changer, améliorer les méthodes et les facilités de travail.

Le salarié qui se croit lésé dans ses droits, peut présenter un grief selon la procédure prévue dans cette convention.

ARTICLE 6 - INTERDICTION DE DISCRIMINATION

- 6.01 La compagnie et le syndicat s'engagent à ne pas faire de discrimination ou d'intimidation contre aucun salarié ou groupe de salariés pour cause d'activités syndicales prévues par la présente convention ou pour des motifs de nationalité, race, couleur, religion, sexe, croyance ou opinion politique ou lorsqu'il exerce un droit que lui donne la présente convention ou pour toute autre raison prévue par la Charte des droits et liberté de la personne.

6.02 Le syndicat convient qu'il ne se livrera à aucune activité syndicale durant les heures de travail, sous réserve des dispositions prévues à la présente convention.

ARTICLE 7 - GREVE ET CONTRE-GREVE

7.01 Pendant la durée de la présente convention, la compagnie s'engage à ne pas recourir à la contre-grève (lock-out) et le syndicat s'engage à ne pas recourir à la grève.

ARTICLE 8 - REGIME SYNDICAL

- 8.01
- a)- Tout salarié à l'emploi de la compagnie au moment de la signature de la convention doit, comme condition du maintien de son emploi, adhérer et demeurer membre en règle du syndicat pour toute la durée de la présente convention.
 - b)- Tout nouveau salarié qui deviendra assujetti à la présente convention doit, comme condition du maintien de son emploi, adhérer au syndicat le jour de son embauchage et en demeurer membre pour la durée de la présente convention.
 - c)- Tout salarié qui ne se conforme pas aux stipulations des paragraphes a) et b) qui précèdent est, sur un avis écrit du syndicat à l'employeur, immédiatement informé de son congédiement. A défaut de se conformer à la convention, le congédiement devient effectif quinze (15) jours après l'avis.

8.02 Retenue syndicale

La compagnie s'engage dès l'embauchage d'un salarié à déduire hebdomadairement le montant de la cotisation syndicale déterminée par le syndicat et à en faire remise mensuelle au trésorier du syndicat entre le 1er et le 15 du mois suivant. Cette remise est accompagnée d'un rapport mensuel fait sur les formules par le syndicat à cet effet, ou sur des fac-similés.

8.03 Informations

A- A l'employeur:

Le syndicat informera, par écrit, la compagnie du

montant de la cotisation syndicale.

Dans le cas de changement du montant de la cotisation syndicale, le syndicat doit aviser l'employeur au moins trente (30) jours avant la mise en vigueur d'un tel changement.

B- Au syndicat:

A titre d'information seulement, une fois par mois, l'employeur informera, par écrit, le syndicat de tout changement dans la main-d'oeuvre, sur des formules fournies à cet effet par le syndicat, ou sur des fac-similés.

Dans le cas de tout nouveau salarié, les informations seront les suivantes:-

- 1o. le prénom, le nom;
- 2o. l'adresse;
- 3o. le statut civil;
- 4o. l'occupation et le taux de salaire;
- 5o. le numéro d'assurance sociale.

Dans le cas de tout autre changement, les informations seront les suivantes:-

- 1o. le prénom, le nom;
- 2o. l'occupation antérieure et la nouvelle;
- 3o. le numéro d'assurance sociale.

8.04

En cas de prélèvement spécial décrété par le syndicat pour les salariés visés par la présente convention, la compagnie fera la perception et la remise d'un montant unique regroupant la cotisation syndicale et les prélèvements spéciaux. Toutefois, le syndicat doit indiquer à la compagnie, la date décrétant un tel prélèvement.

8.05

Permis d'absence pour activités syndicales

A- Les délégués ou officiers du syndicat pourront s'absenter de l'usine pour accomplir des fonctions syndicales (au plus deux (2) employés à la fois), mais sans perte de salaire pour la perte de temps, après

entente verbale au préalable avec leur supérieur immédiat, au moins cinq (5) jours ouvrables précédant telle prise de congé.

- B- Dans le cas d'impossibilité de donner un avis de cinq (5) jours ouvrables, le congé ne sera pas refusé à moins de raison majeure.

Le syndicat confirmera, par écrit, cette demande de congé pour activités syndicales.

- C- Sans perte de salaire signifie que la compagnie paie tout comme si l'employé était demeuré au travail et une fois par mois, facture au syndicat le total des heures payées pour absences de l'usine.

8.06

Affichage

- a- La compagnie fournit un tableau d'affichage à chaque établissement destiné aux affichages syndicaux. Ce/ces tableau-x est/sont placé-s à proximité de l'horloge poinçon.
- b- Le syndicat peut afficher sur le tableau d'affichage ses avis de réunions. Il peut également y afficher tout autre document de nature syndicale qui ne porte pas préjudice à la compagnie ou à ses représentants. Tout document doit porter la signature d'un représentant syndical et une copie doit être remise à un représentant de la compagnie avant l'affichage.

ARTICLE 9 -

DELEGUES D'ATELIER - AGENT D'AFFAIRES

9.01

Délégué d'atelier

Le syndicat peut désigner un (1) délégué et un (1) substitut; le nom de ce(s) délégué(s) sera communiqué par écrit à la compagnie et tel(s) délégué(s) ne sera reconnu(s) que cinq (5) jours après la réception de l'avis par la compagnie. Ce ou ces délégués d'atelier ont pour fonction de représenter le syndicat dans l'établissement ou un département selon le cas.

Toutefois, advenant l'accroissement du nombre de salariés de l'employeur ou de la mise sur pied d'une équipe supplémentaire de travail, le syndicat pourra désigner un ou des délégués supplémentaires à raison d'un (1) délégué par quinze (15) salariés.

Le délégué d'atelier, du fait de son mandat, ne doit être préjudicié d'aucune façon dans l'exercice de son travail professionnel.

Le délégué d'atelier pourra, après entente avec son supérieur immédiat qui ne pourra refuser indûment, quitter son travail pour enquêter à l'intérieur de l'établissement de tout grief qui lui sera soumis; dans ce cas, il n'y aura pas de perte de salaire de même que pour toute rencontre dans l'établissement convenue entre les parties au sujet de l'application de la convention collective.

9.02

Agent d'affaires

Après entente avec la direction, l'agent d'affaires ou tout représentant autorisé du syndicat aura accès aux lieux de travail pendant les heures régulières d'affaires.

9.03

La compagnie ou son représentant autorisé doit recevoir sur rendez-vous, à ses bureaux, les représentants syndicaux et leur fournir les informations pertinentes concernant l'interprétation et l'application de la convention; une telle rencontre ne doit pas être retardée indûment.

9.04

Tout salarié demandé par la compagnie durant les heures de travail peut s'absenter sans perte de salaire et autres avantages prévus à la convention.

9.05

- A- Un salarié mandaté par le syndicat pour assister à une session d'études en matière d'étude du travail, de sécurité, d'hygiène et d'environnement au travail peut s'absenter sans perte de salaire pour la durée de telle session d'études.
- B- Les salariés concernés doivent aviser la compagnie au moins deux (2) semaines à l'avance.
- C- Les salariés en congé sans solde continuent durant cette période d'accumuler leur ancienneté et, à leur retour, ils reprennent leur ancienne occupation.

9.06

Les membres du comité de négociation au nombre maximum de deux (2) peuvent s'absenter de leur travail sans perte de salaire avec un minimum de quatre (4) heures par

séance et autres avantages prévus à la convention pour toutes les séances de négociation. Ils ne recevront pas plus que le salaire d'une journée normale de travail.

ARTICLE 10 - MESURES DISCIPLINAIRES

10.01 Toute mesure disciplinaire (réprimande écrite, suspension, congédiement) doit faire l'objet d'un écrit adressé au salarié concerné avec copie au syndicat et contenant l'exposé des motifs entraînant ladite mesure.

Tel avis disciplinaire doit être remis au salarié et au syndicat dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la survenance des faits qui ont donné lieu à la mesure disciplinaire à défaut de quoi, aucune mesure disciplinaire ne pourra être imposée au salarié.

10.02 Tout salarié qui est l'objet d'une mesure disciplinaire (réprimande écrite, suspension, congédiement) et qui considère ces mesures disciplinaires comme non méritées peut soumettre son cas à la procédure régulière de grief.

10.03 Toute mesure disciplinaire ou manquement enregistré audit salarié doit être automatiquement effacé(e) du dossier du salarié douze (12) mois après son inscription.

10.04 Lorsqu'un salarié est l'objet d'une mesure disciplinaire (réprimande écrite, suspension, congédiement), il doit lorsque la mesure disciplinaire lui est donnée, être accompagné d'un délégué syndical ou de son substitut. Si ni l'un ni l'autre n'est présent au travail, l'avis pourra quand même être remis à l'employé avec copie disponible pour le syndicat.

10.05 Tout salarié peut, après avoir pris rendez-vous, consulter son dossier accompagné d'un délégué syndical.

ARTICLE 11 - PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS

11.01 Advenant tout grief ou toute mésentente durant le terme de cette convention, il ne doit pas y avoir d'arrêt ou de ralentissement de travail et les parties doivent faire un effort loyal en vue de régler le cas le plus rapidement possible.

11.02 Le terme "grief" signifie toute mésentente relative à l'interprétation ou l'application de la présente convention collective.

11.03 L'employé qui désire formuler un grief procède de la façon suivante:

Première (1ère) étape:

10. Le salarié régi par cette convention, accompagné par le délégué syndical ou le syndicat, soumet son grief, dans les dix (10) jours ouvrables de sa naissance ou de la connaissance des faits qui ont donné lieu au grief, à son supérieur immédiat ou son remplaçant, s'il y a lieu.
20. Le supérieur immédiat ou son remplaçant doit rendre sa décision par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables de la réception du grief.

Deuxième (2ème) étape:

30. A défaut de solution du grief au cours de la première (1ère) étape, le grief est soumis par écrit au gérant de l'usine ou à son représentant au cours des dix (10) jours ouvrables suivant le délai de cinq (5) jours prévu à l'alinéa précédant.
40. Le gérant de l'usine ou son représentant doit rendre sa décision en la communiquant par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception du grief à son niveau.
50. Si la décision du gérant de l'usine ou de son représentant n'est pas satisfaisante, tout grief est soumis à l'arbitrage suivant les dispositions de l'article 12 de la convention.

11.04 Grief collectif

Lorsque plusieurs griefs individuels et de même nature sont soulevés, ils peuvent l'être par un écrit commun et ils peuvent être traités ensemble afin de simplifier la procédure et éviter des répétitions.

11.05 Toute entente qui intervient entre les représentants au-

suite 11.05

torisés des parties et qui dispose d'un grief, doit être constatée par écrit. Une telle entente lie la compagnie, le syndicat et les salariés concernés.

11.06 Une erreur technique dans la rédaction d'un grief n'entraîne pas sa nullité, en autant que cette erreur ne change pas la nature du grief.

11.07 Prescription

Sauf entente contraire écrite entre les parties, si la réponse écrite du supérieur immédiat, du gérant de l'usine ou de leurs représentants n'est pas soumise dans les délais prévus à l'étape concernée, le grief sera considéré comme accepté et réglé de façon définitive tel que soumis.

ARTICLE 12 - ARBITRAGE

12.01 Si aucune entente n'intervient à la deuxième (2ème) étape, l'une ou l'autre des parties peut par un avis écrit, déférer le grief à l'arbitrage dans les trente (30) jours ouvrables suivant le délai mentionné au quatrième (4ème) alinéa de l'article 11.03 de la convention.

12.02 Un grief est soumis à un arbitre unique désigné par les parties, ou à défaut d'entente, l'arbitre est nommé selon les dispositions de l'article 100 du Code du Travail.

12.03 Pouvoirs de l'arbitre

1o. L'arbitre est le maître des règles de preuve et de procédure; il entend et apprécie la preuve avec équité et bonne conscience. La règle de la prépondérance de la preuve s'applique à l'arbitre. L'arbitre a le pouvoir, soit de confirmer la décision de la compagnie conforme aux dispositions de la convention, soit d'annuler la décision de la compagnie non conforme aux dispositions de la convention. Il peut rendre toute décision nécessaire pour remédier à une violation de la convention.

2o. Dans le cas de mesures disciplinaires ou administratives, l'arbitre a le pouvoir de:

- a) maintenir, annuler ou modifier la décision de la compagnie ou y substituer toute décision jugée équitable;
- b) réinstaller le salarié dans tous ses droits et d'ordonner le remboursement de l'équivalent du salaire dont l'a privé la mesure disciplinaire ou administrative. Si le salarié a travaillé ailleurs au cours de la période de la mesure disciplinaire ou administrative le salaire ainsi gagné doit être déduit.
- c) Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à décider de griefs au sens de la convention. L'arbitre n'a cependant pas le pouvoir d'ajouter, de soustraire ou d'amender aucune disposition de cette convention.

12.04 La décision de l'arbitre est finale et lie les deux (2) parties à cette convention, de même que tout salarié qui y est assujetti. Cette décision doit être exécutée dans les quinze (15) jours de sa signification aux parties.

12.05 Le syndicat et la compagnie acquittent à parts égales les dépenses et les honoraires de l'arbitre.

12.06 Lorsque la présence d'un plaignant ou d'un témoin est requise à l'audition du grief devant l'arbitre, la compagnie doit le libérer aux frais de la partie qui requiert la présence dudit témoin.

12.07 Dans le cas d'une mesure disciplinaire, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.

ARTICLE 13 - ANCIENNETE

13.01 Définition

Pour les fins de la présente convention, l'ancienneté signifie la durée de service continu d'un employé au service de la compagnie, exprimée en années, en mois et en jours.

La durée de service continu signifie la durée ininterrompue pendant laquelle le salarié est lié à son employeur.

eur par un contrat de travail, même si l'exécution de celui-ci a été interrompue sans qu'il y ait résiliation de contrat.

Ne sauraient notamment être considérés comme interrompant la durée des services continus, les jours d'absence de maladie et d'accident, les jours de fermeture, les périodes de mise à pied, les périodes de congé annuel, les jours fériés, le délai congé et les absences autorisées par l'employeur ou par la convention collective.

13.02

Acquisition du droit d'ancienneté

Tout salarié assujetti à la présente convention acquiert son droit d'ancienneté après avoir complété une période de probation de quatre cent quatre-vingts (480) heures de travail à l'intérieur de douze (12) mois de calendrier, et ce, rétroactivement à compter de la date de son embauchage.

13.03

Durant qu'il complète cette période d'essai, tout salarié exerçant une occupation dans l'unité de négociation est assujetti à toutes les dispositions de la présente convention sauf que n'ayant aucun droit d'ancienneté, il ne peut invoquer la clause d'ancienneté pour contester une décision de l'employeur concernant une démotivation, une promotion, un transfert, une mise à pied, un rappel, ni la procédure de règlement des griefs par suite de l'imposition d'une mesure disciplinaire.

13.04

L'employeur fournit au syndicat dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention et à tous les six (6) mois, la liste complète de ses salariés, l'état de leur ancienneté de même que leur occupation respective et en affiche une copie dans l'usine. L'employeur s'engage à fournir, sur demande, au syndicat toutes les informations nécessaires concernant le salaire d'un ou plusieurs salariés.

La liste d'ancienneté ainsi affichée l'est pour une période de trente (30) jours afin de permettre à tout salarié de faire des représentations.

A l'expiration de cette période d'affichage, sujet aux griefs qui ont pu être présentés, l'ancienneté de chaque salarié est reconnue conforme.

13.05

Perte d'ancienneté

Un salarié perd son ancienneté lorsqu'il:

- 1o. quitte volontairement son emploi;
- 2o. est congédié pour une cause juste et suffisante;
- 3o. est absent pour maladie ou accident sauf pour maladie industrielle ou accident de travail pour plus de dix-huit (18) mois;
- 4o. est mis à pied pour plus de dix-huit (18) mois consécutifs;
- 5o. a fait défaut au cas de suspension de travail pour pénurie d'ouvrage de reprendre son travail dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la réception d'un avis de rappel au travail par lettre recommandée et postée par l'employeur à sa dernière adresse connue avec copie au syndicat.

Dans le cas d'un rappel temporaire, la durée minimum doit être de deux (2) semaines, sinon, un salarié n'est pas obligé de reprendre son travail. Si le salarié travaille chez un autre employeur, la durée minimum de rappel doit être de quatre (4) semaines, sinon, un salarié n'est pas obligé de reprendre son travail.

- 6o. est promu plus de soixante (60) jours ouvrables en dehors de l'unité de négociation.

Pour tout salarié qui accepte d'être promu hors de l'unité de négociation, l'employeur doit en aviser par écrit le syndicat.

ARTICLE 14 -APPLICATION DE L'ANCIENNETE

14.01

Principe général

Sujet aux dispositions suivantes de cet article, les parties conviennent d'accorder la préférence au salarié ayant le plus d'ancienneté dans tous les cas de déplacement de main d'oeuvre en autant qu'il puisse remplir les exigences normales de la tâche.

14.02

- A- Dans tous les cas de permutation, rétrogradation, mise à pied, rappel au travail, la préférence d'emploi est accordée au salarié ayant le plus d'ancienneté en autant qu'il puisse remplir les exigences normales de la tâche.

- B- Dans tous les cas de promotion, d'occupation nouvelle ou d'occupation vacante, la préférence d'emploi est accordée au salarié ayant les qualités requises et rencontrant les exigences normales de la tâche ou pouvant les rencontrer après une période de formation d'au plus vingt (20) jours ouvrables et ayant accumulé le plus d'ancienneté.
- C- Par période de formation, il faut entendre une période pour permettre d'atteindre un rendement normal tant pour la qualité que la quantité.

14.03

Un salarié déplacé par affectation temporaire à une autre fonction que la sienne reprend la fonction qu'il détenait avant ledit déplacement ou à défaut, toute autre occupation que son ancienneté lui permet de réclamer, en autant qu'il puisse remplir les exigences normales de la tâche.

14.04

Promotion, occupation vacante ou nouvelle occupation

1o. Dans tous les cas de promotion, occupation vacante ou de nouvelle occupation, un avis doit être affiché. On entend par occupation vacante, une occupation dépourvue de son titulaire de manière permanente et pour laquelle du travail doit être exécuté.

Toute occupation vacante ou nouvellement créée qui doit être comblée sera affichée au plus tard dans les dix (10) jours ouvrables avant d'être comblée.

2o. Dans tous les cas de promotion, occupation vacante ou de nouvelle occupation, la compagnie doit afficher l'occupation pendant trois (3) jours ouvrables. L'avis d'affichage doit indiquer les informations suivantes:

- le titre de la tâche;
- le taux de la classe (tâche);
- les qualifications requises;
- la date d'expiration de l'affichage;
- s'il s'agit d'une occupation vacante ou d'une nouvelle occupation.

Tout salarié qui postule pour cette fonction doit

inscrire son nom sur l'avis durant la période d'affichage.

"Dans le cas de la détermination des qualifications requises, l'employeur consulte le syndicat pour tenter d'en arriver à une entente. Les qualifications requises doivent être pertinentes et en relation avec l'emploi affiché et ne sauraient être d'aucune façon abusives, discriminatoires ou arbitraires".

30. Dans les cinq (5) jours ouvrables suivant l'expiration de l'affichage, la compagnie fait connaître par écrit son choix au syndicat dont copie au salarié choisi et transmet au syndicat par cette même occasion copie de chaque affiche contenant les candidatures.
40. Si un salarié qui occupe une fonction suite à un affichage n'est pas satisfait de son nouveau travail, il peut retourner à son ancien emploi dans les vingt (20) jours ouvrables de son déplacement.
50. La compagnie peut combler une occupation vacante ou nouvellement créée, à sa discrétion, pendant la procédure d'affichage.
60. La présente clause d'affichage ne s'applique pas dans les cas de vacances créées par maladie, accident ou absences prévues à la convention. Dans le cas de telles absences, l'employeur peut procéder par affectation temporaire.

14.05

Mise à pied

Dans le cas de mise à pied, l'employeur procède par ancienneté en autant que les salariés demeurant au travail puissent remplir les exigences normales de la tâche.

La compagnie avise par écrit le salarié et le délégué de département au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance avant de mettre à pied tout salarié régulier, sinon la compagnie paie les cinq (5) jours au salarié concerné.

14.06

Rappel au travail

Dans le cas de rappel au travail, la compagnie rappelle

suite 14.06

le salarié qui a le plus d'ancienneté parmi ceux qui sont mis à pied, à condition qu'il puisse remplir les exigences normales de la tâche.

14.07

Non exercice de l'ancienneté

Le fait pour un salarié de ne pas postuler ou de refuser une promotion n'affecte en rien le droit du salarié de postuler ultérieurement cette promotion.

14.08

Retour après absence

Lors de son retour au travail à la suite d'une absence autorisée par la convention ou à cause d'accident ou de maladie, le salarié a le droit de reprendre son ancienne occupation ou, à défaut, toute autre occupation que son ancienneté lui permet de réclamer, en autant qu'il puisse remplir les exigences normales de la tâche.

14.09

En cas de plainte ou de grief relativement aux exigences normales de la tâche, la compagnie aura le fardeau de la preuve et fournira au syndicat, les éléments pertinents justifiant que l'employé concerné ne rencontre pas ou ne pourra pas rencontrer les exigences normales de la tâche.

ARTICLE 15 -AFFECTATION TEMPORAIRE

15.01

Tout salarié assigné temporairement à l'exécution d'une fonction comportant un taux de salaire supérieur à celui de sa propre classification doit recevoir le taux de salaire applicable à la classification supérieure pour chaque heure travaillée.

15.02

Tout salarié assigné temporairement à la demande de l'employeur à l'exécution d'une fonction comportant un taux de salaire inférieur à celui de sa propre classification conserve le taux de salaire de sa propre classification.

15.03

Tout salarié déplacé par un autre salarié à la suite d'une mise à pied reçoit le taux de la nouvelle tâche à laquelle il est assigné après quinze (15) jours ouvrables consécutifs.

ARTICLE 16 - PAIEMENT DU SALAIRE

- 16.01 Le salaire est payable à tous les jeudis avant-midi dans une enveloppe scellée. Pour les employés travaillant sur l'équipe de soir, elle est remise le mercredi soir.
- 16.02 Si le jeudi est une fête chômée, la paie sera remise le jour ouvrable qui précède cette fête chômée et n'inclue-
ra que quatre (4) jours de paie.
- La journée manquante sera intégrée à la paie de la semaine suivante.
- 16.03 Les détails suivants sont communiqués aux salariés avec leur salaire:
- 1o. le nom de l'employeur;
 - 2o. les nom et prénom du salarié;
 - 3o. l'identification de l'emploi du salarié;
 - 4o. la date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement;
 - 5o. le nombre d'heures payées au taux normal;
 - 6o. le nombre d'heures supplémentaires payées avec la majoration applicable;
 - 7o. la nature et le montant des primes, indemnités, allocations ou commissions versées;
 - 8o. le taux de salaire;
 - 9o. le montant du salaire brut;
 - 10o. la nature et le montant des déductions opérées;
 - 11o. le montant du salaire net versé au salarié.
- 16.04 S'il y a erreur de plus de dix dollars (10 \$) sur la paie d'un salarié, la compagnie doit la compenser au plus tard le lendemain de la remise de la paie.
- Dans les autres cas, la correction s'effectue lors de la paie suivante.

ARTICLE 17 - HEURES DE TRAVAIL

- 17.01 A- La semaine normale de travail est de quarante (40) heures du lundi au vendredi inclusivement à raison de huit (8) heures par jour, et ce, de 8 h à 12 h et de 12 h 30 à 16 h 30, la période de 12 h 30 à 13 h étant la période de repas.
- B- Horaire d'été: Du 1er juin à la Fête du Travail, la semaine normale de travail est de quarante (40) heures du lundi au vendredi inclusivement à raison de huit (8) heures par jour, et ce, de 7 h 30 à 12 h et de 12 h 30 à 16 h, la période de 12 h à 12 h 30 étant la période de repas.
- 17.02 La semaine normale de travail pour l'équipe de soir est de quarante (40) heures du lundi au vendredi inclusivement à raison de huit (8) heures par jour, et ce, de 16 h 30 à 20 h 30 et de 21 h à 1 h, la période de 20 h 30 à 21 h étant la période de repas.
- Du 1er juin à la Fête du Travail, l'horaire ci-haut mentionné au présent paragraphe est modifié en étalant les heures de 16 h à 20 h, et de 20 h 30 à 0 h 30, la période de 20 h à 0 h 30 étant la période de repas.
- Il est entendu que les employés ont droit à une période de repos de quinze (15) minutes entre la deuxième (2ème) et la troisième (3ème) heure travaillée, ainsi que quinze (15) minutes entre la sixième (6ème) et la septième (7ème) heure travaillée.
- De plus, les employés affectés sur une telle équipe recevront une prime de cinquante sous (0,50 \$) l'heure. Pour le choix des employés à affecter sur une telle équipe, le principe de l'ancienneté sera le facteur déterminant.
- Dans l'éventualité où l'employeur déciderait de former une ou des équipes supplémentaires de travail non prévue(s) par la présente convention collective, l'horaire de travail, la prime s'y rattachant de même que les modalités d'application de l'ancienneté du transfert de salariés d'une équipe à l'autre, seraient établis après entente écrite avec le syndicat.
- 17.03 L'employeur au lieu de fermer l'entreprise sur une base temporaire ou au lieu de réduire les heures des salariés doit effectuer des mises à pied en conformité aux règles d'ancienneté. Le tout de façon à garantir le maximum d'heures de travail possible au plus grand nombre de salariés possible.

L'employeur dans les cas ci-haut mentionnés doit en aviser le syndicat dans un délai d'au moins cinq (5) jours avant l'arrivée de tel évènement.

ARTICLE 18 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

18.01 A taux et demi

Tout travail effectué en dehors des heures régulières de la journée de travail ou en dehors des heures de la semaine régulière de travail est considéré comme temps supplémentaire et rémunéré au taux de salaire effectif majoré de cinquante pour cent (50%).

18.02 A taux double

Toute heure travaillée un dimanche ou un jour de fête chômé, de même que toute heure exécutée par un salarié à compter de la cinquième (5ème) heure de travail suivant la fin de sa journée régulière de travail ou à compter de la cinquième (5ème) heure de travail un samedi, est rémunérée au taux de salaire effectif majoré de cent pour cent (100%).

18.03 Le temps supplémentaire est volontaire et personne ne peut être contraint à effectuer du travail en dehors des heures régulières de travail.

18.04 Le temps supplémentaire doit être distribué équitablement entre les salariés. Il doit être offert d'abord au salarié normalement affecté sur une occupation pour lequel du temps supplémentaire est requis. Il est ensuite offert par ancienneté suivant une rotation entre les salariés désireux et capables d'effectuer le travail pour lequel du temps supplémentaire est requis. Aucun temps supplémentaire ne peut être offert aux salariés n'ayant pas acquis leur droit d'ancienneté sauf lorsque les salariés réguliers ont tous refusés.

Au sens du paragraphe précédent, on entend par rotation que l'employeur offre le temps supplémentaire au plus ancien et que si celui-ci accepte, qu'à la seconde occasion que le temps supplémentaire soit offert au second plus ancien et ainsi de suite. De même, le salarié qui refuse lorsque demandé, est considéré comme ayant exécuté tel temps supplémentaire et voit son tour passé jus-

qu'à ce que la rotation revienne à son tour d'ancienneté.

18.05 Un salarié requis de faire du temps supplémentaire un samedi, un dimanche, un jour de fête, ou pour plus de trois (3) heures après la fin de la journée régulière, si cette requête coïncide avec une période de repas et que ce salarié n'a pas été avisé la journée précédente qu'il serait appelé à faire du travail supplémentaire, sera, suivant entente avec son contremaître quant à aller manger chez-lui ou au restaurant ou commander du restaurant un repas à l'usine, dédommagé par l'employeur des frais du restaurant encourus résultant de l'urgence du travail à exécuter, sur présentation de la facture ne devra pas excéder six dollars (6 \$).

18.06 Un salarié qui a dû s'absenter de son travail durant sa semaine régulière pour une demi-journée ou moins pour des motifs personnels peut, après avoir obtenu l'autorisation de son supérieur immédiat, reprendre les heures perdues en dehors de ses heures régulières de travail sans taux supplémentaire applicable.

ARTICLE 19 - SALAIRES ET AUGMENTATIONS

19.01 Les salaires ainsi que les augmentations prévus pour les salariés, couverts par la présente convention collective, apparaissent à l'annexe "A" de la convention.

ARTICLE 20 - INDEMNITE DE PRESENCE

20.01 Tout salarié se rapportant aux heures conventionnelles sans avoir été averti au moins quatre (4) heures ouvrables à l'avance que ses services ne seraient pas requis, a droit à un minimum de quatre (4) heures payées à taux régulier.

20.02 Tout salarié rappelé au travail après ses heures normales de travail ou après qu'il a quitté l'usine, a droit de recevoir un minimum de quatre (4) heures à taux et demi.

ARTICLE 21 - PERIODE DE REPOS

21.01 Les salariés ont droit à deux (2) périodes de repos de

suite 21.01

de quinze (15) minutes prises à dix heures (10 h) le matin et à quinze heures (15 h) l'après-midi.

Tout travail est interdit durant ladite période de repos.

Tout salarié a droit avant son heure de dîner et à la fin de sa journée régulière de travail, à cinq (5) minutes pour faire sa toilette et ranger ses outils.

ARTICLE 22 - VACANCES

22.01 La période de référence donnant droit aux vacances va du 1er juillet de l'année précédente au 30 juin de l'année courante.

22.02 Moins d'un (1) an de service

Tout salarié qui, au 30 juin de l'année courante, a moins d'un (1) an de service continu, a droit à un (1) jour de vacances, par mois (maximum dix (10) jours ouvrables) payé à raison de quatre pour cent (4%) du salaire brut gagné au 1er juillet de l'année précédente au 30 juin de l'année courante.

22.03 Plus d'un (1) an de service

Subordonné à la clause 22.01, tout salarié assujéti à la présente convention reçoit de son employeur pour son service continu des vacances annuelles et une rémunération équivalente, suivant le tableau ci-après:

<u>Durée du service continu au 1er juillet de chaque année</u>	<u>Durée des vacances annuelles</u>	<u>Rémunération équivalente</u>
1 an	2 semaines	4%
3 ans	2 semaines	5%
5 ans	3 semaines	6%

22.04 Tout salarié ayant droit à plus de deux (2) semaines de vacances doit aviser l'employeur au moins un (1)

suite 22.04

mois à l'avance de la date de la prise de ces vacances, sauf dans des cas incontrôlables de la part du salarié.

En cas de conflit entre des salariés quant au choix de la prise de vacances, c'est l'ancienneté qui s'applique.

- 22.05 Les vacances sont obligatoires pour tous les salariés.
- 22.06 Le salarié reçoit ses indemnités de vacances accumulées avant son départ pour ses vacances effectivement prises.
- 22.07 **Départ**
- Tout salarié qui quitte volontairement son emploi ou qui est congédié pour cause reçoit à l'occasion de son départ, la rémunération de vacances annuelles auxquelles il a droit et qui n'ont pas été prises. Il reçoit aussi la rémunération de vacances qu'il a accumulées depuis le 1er juillet de l'année de son départ.
- 22.08 Les vacances sont prises durant les deux (2) dernières semaines complètes du mois de juillet à moins d'entente contraire entre les parties.
- 22.09 Si une ou plusieurs fêtes chômées payées tombent la période de prise de vacances annuelles de tout salarié, celui-ci a droit à autant de jours additionnels de vacances qu'il y a de telles fêtes.
- 22.10 Si un salarié est absent pour cause de maladie ou d'accident durant l'année de référence et que cette absence a pour effet de diminuer son indemnité (rémunération) de congé annuel à un niveau moins élevé que sa rémunération moyenne hebdomadaire, il a alors droit à une indemnité équivalente à la moyenne hebdomadaire du salaire gagné au cours de la période travaillée pour chacune des semaines de vacances auxquelles, il a droit. Le salarié dont le congé annuel est inférieur à deux (2) semaines a droit à ce montant dans la proportion des jours de congé qu'il a accumulés.

ARTICLE 23 - FETES CHOMEES ET PAYEES

- 23.01 Les jours suivants sont considérés comme des jours chômés et payés:

- le 1er janvier;
- le 2 janvier;
- le Lundi de Pâques;
- la Fête de la Reine;
- la St-Jean-Baptiste;
- la Confédération;
- la Fête du Travail;
- l'Action de Grâces;
- le 24 décembre;
- le 25 décembre;
- le 26 décembre;
- le 31 décembre.

Il est convenu également qu'entre Noël et le Jour de l'An, l'entreprise sera fermée et les salariés n'auront droit qu'au paiement des jours fériés prévus à la convention collective.

Nonobstant le paragraphe précédent, en cas d'urgence de production, l'entreprise pourra opérer entre Noël et le Jour de l'An, après qu'une entente écrite entre les parties soit intervenue à cet effet.

- 23.02 La rémunération pour les jours de congés chômés est égale à l'équivalent du salaire d'une (1) journée régulière de travail soit huit (8) heures pour chacun des jours chômés.
- 23.03 Si une fête survient un samedi et/ou un dimanche, elle est reportée au premier jour ouvrable suivant à moins d'entente différente écrite entre les parties, ou d'ordonnance gouvernementale différente.
- 23.04 Tout travail exécuté durant un jour de fête chômé et payé est rémunéré au taux de salaire double pour le salaire effectivement gagné en plus du montant de la fête.
- 23.05 Pour avoir droit au paiement de la fête, le salarié doit avoir travaillé le jour ouvrable précédent et le jour ouvrable suivant la fête sauf s'il était absent avec permission ou pour autre cause acceptable par l'employeur ou pour maladie, accident, mise à pied dans les dix (10) jours ouvrables la fête ou autre cause prévue par la présente convention.
- 23.06 Pour les jours fériés et payés prévus à la convention collective, les salariés, maximum deux (2) à la fois,

qui avisent l'employeur au moins deux (2) semaines à l'avance, pourront utiliser leurs journées de congé de maladie à raison d'un ou deux jours avant et/ou après le jour férié sans que cela affecte leur droit au paiement du jour férié. Le salarié qui a réservé le premier a la priorité. Cependant, si un salarié a déjà bénéficié de ce privilège à une fête précédente, les autres salariés auront priorité sur lui.

Une telle demande ne peut être refusée par l'employeur sauf dans un cas d'urgence de production, l'employeur étant toutefois tenu d'accéder à une telle demande pour au moins un salarié à chaque occasion.

L'acceptation d'une telle demande est confirmée au salarié par l'employeur au moins une semaine avant la prise du congé.

ARTICLE 24 - CONGES SOCIAUX

24.01

Absences en cas de décès d'un proche parent

- A- Dans le cas du décès du conjoint ou de l'enfant du salarié, l'employeur accorde, sans perte de salaire, à un salarié ayant acquis ses droits d'ancienneté, un congé de deuil de cinq (5) jours ouvrables consécutifs à compter du jour du décès.
- B- Dans le cas du décès du père, de la mère, du frère, de la soeur, du beau-père, de la belle-mère, l'employeur accorde sans perte de salaire à un salarié ayant acquis ses droits d'ancienneté, un congé de deuil de trois (3) jours ouvrables consécutifs à compter du jour du décès.
- C- Dans le cas du décès du beau-frère, de la belle-soeur, de la bru, du gendre, du grand-père ou de la grand-mère du salarié, un jour soit la journée des funérailles.
- D- Dans tous les cas, le salarié doit prévenir son supérieur immédiat avant son départ. Sur demande de l'employeur, le salarié concerné doit fournir une déclaration écrite attestant l'évènement.

24.02

Tout salarié a droit à un congé de deux (2) jours ouvrables, sans perte de salaire, à l'occasion de la naissance ou de l'adoption de son enfant.

24.03

Congés de maladie

L'expression "congé de maladie" désigne toute période pendant laquelle un employé a le droit de s'absenter de son travail par suite de maladie ou d'un accident non compensable par la Commission de la santé et de la sécurité au travail du Québec.

L'employé a droit à un congé de maladie d'une demi (½) journée par mois de service continu avec un maximum de six (6) journées par année.

Lors d'absences pour maladie ou accident, chaque salarié peut utiliser sa réserve de congés de maladie à cet effet afin de ne pas subir de perte de salaire pour les jours où il devra s'absenter.

A la fin de chaque année, soit au 31 décembre, les journées ainsi accumulées et non utilisées seront payées dans les quinze (15) jours suivants, à chaque salarié, à son taux de salaire régulier.

Dans le cas de maladie d'un membre de la famille immédiate de l'employé, lorsque personne à la maison, autre que l'employé, ne peut pourvoir aux besoins du malade, le salarié aura le droit après en avoir informé son supérieur immédiat d'utiliser à cet effet, ses jours de congés accumulés pour maladie.

24.04

Tout salarié peut bénéficier annuellement d'un congé sans solde d'une durée maximale de deux (2) semaines après avoir donné à cet effet un avis écrit minimum d'un mois à la compagnie.

Un seul salarié à la fois peut se prévaloir de ce congé. Dans le cas où deux (2) salariés ou plus font la demande d'un tel congé pour une même période, la préférence est accordée au premier qui en a fait la demande par écrit.

L'employeur ne peut refuser un tel congé sans raison valable.

ARTICLE 25 -ACCIDENTS DE TRAVAIL

25.01

Tout salarié subissant une blessure quelque soit sa na-

ture, doit en aviser immédiatement son contremaître ou son remplaçant selon le cas afin que les soins nécessaires lui soient administrés le plus rapidement possible. L'employeur défraie le coût du transport à l'hôpital si l'état du blessé le nécessite.

- 25.02 Si un salarié subit un accident de travail l'obligeant à se rendre à l'hôpital et/ou chez un médecin, la compagnie lui paiera le temps perdu le jour de l'accident jusqu'à concurrence d'une (1) journée.
- 25.03 Pour un salarié ayant subi un accident de travail nécessitant une période d'inactivité de plus d'une (1) semaine, l'employeur convient de verser à ce salarié à chaque semaine d'inactivité sous forme d'avance, l'équivalent de la prestation à laquelle il a droit en vertu de la loi jusqu'à son retour au travail. Dans ce cas, les prestations versées par la C.S.S.T. sont remises directement à l'employeur afin que ce dernier perçoive les avances remises au salarié.

ARTICLE 26 - SANTE ET SECURITE

- 26.01 Les parties s'engagent à respecter toutes les lois ainsi que les règlements passés en vertu desdites lois quant à la sécurité, l'hygiène et le bien-être des salariés.
- 26.02 La compagnie et le syndicat s'engagent à coopérer étroitement pour prévenir les accidents, pour assurer les conditions d'hygiène dans l'usine et pour protéger la santé des employés.
- A cet effet, un comité de sécurité composé de quatre (4) membres sera constitué, dont deux (2) seront désignés par la compagnie et deux (2) par le syndicat.
- Le comité aura pour fonction d'élaborer un programme de prévention, d'assurer la formation et l'information en matière de santé et de sécurité au travail, de choisir les moyens et équipements de protection individuels, d'étudier et enquêter les rapports sur les accidents, d'identifier les endroits dangereux et de faire à la direction de la compagnie toute autre recommandation relative à la sécurité.
- Le comité de sécurité se réunit à tous les trois (3) mois ou lorsque la situation demande une attention immédiate sur convocation d'un des membres du comité.

suite 26.02

Les réunions se tiennent durant les heures régulières de travail et les représentants désignés par le syndicat sont rémunérés tout comme s'ils étaient au travail.

26.03

La compagnie contribue un montant de cinquante dollars (50 \$) annuellement pour l'achat des bottes de sécurité. Ce montant est versé à chaque salarié au service de la compagnie au 31 mars de chaque année.

ARTICLE 27 - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

27.01

Dans le cas où la compagnie se propose d'effectuer un changement technologique qui aurait pour effet de modifier les conditions ou la sécurité d'emploi des employés couverts par le certificat d'accréditation, elle doit donner un avis de changement technologique au syndicat au moins trente (30) jours ouvrables avant la date à laquelle il doit être effectué.

27.02

L'avis mentionné au paragraphe 27.01 doit être un avis écrit et indiquer:

- 1o. la nature du changement technologique;
- 2o. la date à laquelle la compagnie se propose d'effectuer le changement technologique;
- 3o. le nombre approximatif et les classifications susceptibles d'être touchées par le changement technologique;
- 4o. l'effet que le changement technologique est susceptible d'avoir sur les conditions ou la sécurité d'emploi des employés.

27.03

Lorsque le syndicat reçoit un avis de changement technologique tel que prévu au paragraphe 27.01, il peut dans les trente (30) jours de la date de réception de tel avis, demander de rencontrer la compagnie pour étudier les meilleurs mécanismes d'adaptation des employés touchés par le changement technologique.

27.04

Il est entendu que pour l'installation des équipements ou de l'outillage lors de changement technologique, la compagnie pourra faire exécuter ces travaux par des sous-traitants.

- 27.05 Dans l'éventualité d'une amélioration technique ou technologique ayant une incidence sur les conditions de travail des salariés, l'employeur convient, sujet aux exigences et à la bonne marche des opérations ainsi qu'aux qualifications des employés concernés, de favoriser la familiarisation des employés affectés de façon à leur permettre l'accession à ces nouvelles fonctions.

ARTICLE 28 - NORMES DU TRAVAIL

- 28.01 Les dispositions de la loi sur les normes du travail (Loi 126) s'appliquent à moins de dispositions plus avantageuses de la convention.

ARTICLE 29 - CONDITIONS DE TRAVAIL

- 29.01 Tout salarié qui bénéficie de taux de salaire ou de conditions de travail supérieures à celles prévues à la présente convention ne verra pas ses avantages diminués ou enlevés au moment de l'entrée en vigueur de la présente convention ou pendant sa durée.

- 29.02 Si la compagnie désigne un ou des chef (s) d'équipe, celui-ci ou ceux-ci bénéficie (nt) d'une prime de cinquante sous (0,50 \$) l'heure.

ARTICLE 30 - SOUS-TRAITANTS

- 30.01 L'employeur aura le droit de donner des contrats de travail à des entrepreneurs privés de l'extérieur en autant que cesdits contrats ne soient pas des travaux qui pourraient être accomplis par des salariés mis à pied ou que la compagnie n'ait pas les outils et l'équipement nécessaires et ou qu'elle n'ait pas les ouvriers qualifiés et disponibles pour accomplir le travail.

- 30.02 L'employeur s'engage à ne pas utiliser les contrats à forfait dans le but de restreindre le champ d'application de la présente unité de négociation.

ARTICLE 31 - SALARIES HANDICAPES PAR ACCIDENT OU MALADIE

- 31.01 Tout salarié handicapé d'une manière permanente par maladie ou accident et qui, de ce fait, ne peut remplir

suite 31.01

les exigences normales de son occupation, a droit selon son ancienneté à un emploi dont il peut remplir les exigences normales.

ARTICLE 32 - ASSURANCE GROUPE

32.01

Les parties conviennent d'adhérer et de participer au plan d'assurance groupe dont les primes sont versées à contribution égale entre l'employeur et les salariés soit cinquante pour cent (50%) des coûts assumés par chacune des parties.

La prime rattachée à l'assurance salaire est défrayée en entier par les salariés. Le syndicat est co-détenteur de la police d'assurance et l'employeur s'engage à transmettre une copie de la police au syndicat.

Un tel plan fait partie de la convention collective.

ARTICLE 33 - EMPLOYES NON REGIS PAR LA CONVENTION COLLECTIVE

33.01

L'employeur convient de ne pas faire exécuter de travaux couverts par la présente convention par ses contremaîtres, sauf pour instruire, entraîner ou aider un salarié, ou encore dans le cas de formation, de refus de travailler ou pour reprendre un ouvrage déjà exécuté et nécessitant correction alors qu'aucun salarié présent à l'usine à ce moment-là, n'a la compétence pour faire telle correction.

ARTICLE 34 - CONTREMAITRE

34.01

L'employeur doit fournir au syndicat, la liste de ses contremaîtres et de ses chefs de département attachés à chaque département et des changements subséquents.

ARTICLE 35 - DUREE DE LA CONVENTION

35.01

La présente convention entre en vigueur le 23 mars 1985 pour se terminer le 22 mars 1987.

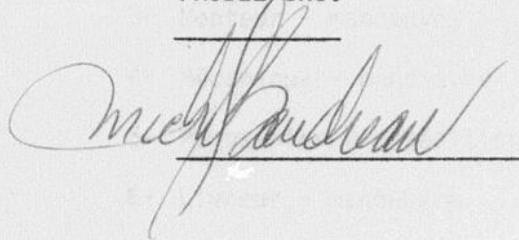
A partir de l'expiration de la convention jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective, les dispositions de la convention demeurent en vigueur et sont appliquées sans préjudice à toute stipulation contraire de la future convention collective.

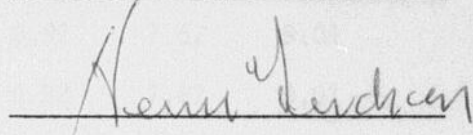
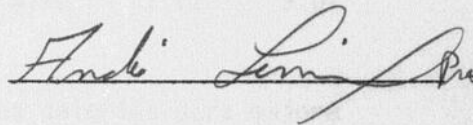
ARTICLE 36 - RETROACTIVITE

36.01

Il y a pleine rétroactivité sur le salaire à partir du 23 mars 1985 pour toutes les heures gagnées par chacun des salariés. Cette rétroactivité sera payée aux salariés dans les quinze (15) jours suivant la signature de la convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 29ème jour du mois de Mai 1985.

PRODEL INC.


/ SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE LA METALLURGIE DE QUEBEC INC.



ANNEXE "A" - ECHELLE SALARIALESalaire au 23 mars 1985:

=====

<u>Occupation</u>	<u>Entrée</u>	<u>1 an</u>	<u>2 ans</u>
1- Soudeur	\$7.62	\$8.31	\$9.70
2- Peintre	7.27	7.96	9.34
3- Monteur - manoeuvre	6.92	7.62	9.01
4- Mécanique - manoeuvre	6.92	7.62	9.01
5- Magasinier - expédition	6.92	7.62	9.01
6- Livreur - manoeuvre	6.92	7.62	9.01

Le taux horaire de chacun des salariés sera majoré de la façon suivante:-

Le 23 mars 1986, l'employeur augmente l'échelle des salaires de six pour cent (6%).

Salaire au 23 mars 1986:

=====

<u>Occupation</u>	<u>Entrée</u>	<u>1 an</u>	<u>2 ans</u>
1- Soudeur	\$8.08	\$8.81	\$10.28
2- Peintre	7.71	8.44	9.90
3- Monteur - manoeuvre	7.34	8.08	9.55
4- Mécanique - manoeuvre	7.34	8.08	9.55
5- Magasinier - expédition	7.34	8.08	9.55
6- Livreur - manoeuvre	7.34	8.08	9.55

NOTE: Pour tous les salariés ayant de l'ancienneté à la signature de la convention collective, le passage aux échelons d'un (1) an

et de deux (2) ans de l'échelle salariale se fait en fonction des années de service continu de chaque salarié.

Pour un nouveau salarié s'ajoutant après la signature de la convention collective, le passage à l'échelon d'un (1) an de l'échelle salariale se fait après 1,800 heures travaillées. Le passage à l'échelon deux (2) ans de l'échelle salariale se fait un (1) an de service continu après qu'il ait atteint l'échelon d'un (1) an.

ANNEXE "B"

LISTE D'ANCIENNETE

Le 24 Mai 1985

<u>NOM DE L'EMPLOYE</u>	<u>NO</u>	<u>DATE D'ENTREE</u>	<u>FONCTION</u>
ALAIN RODRIGUE	#10	06/10/80	MAGASINIER
DONALD BERNIER	#11	23/03/81	MAGASINIER
ROMAIN BRETON	#12	31/08/81	SOUDEUR
VLADIMIR GRETAS	#13	10/09/81	MONTEUR-MANOEUVRE
JULIEN PICHE	#14	15/09/81	LIVREUR-MANOEUVRE
REJEAN DUPONT	#15	11/10/82	MANOEUVRE-MECANIQUE
CLAUDE CAUCHON	#17	25/08/83	MANOEUVRE-MECANIQUE
SYLVAIN SAUCIER	#18	25/08/83	MONTEUR-MANOEUVRE
ROBERT DUFRESNE	#19	15/09/83	SOUDEUR
MARIO ALLARD	#20	19/09/83	MANOEUVRE-MECANIQUE
HENRI GENDRON	#21	22/09/83	PEINTRE
DANIEL NOLET	#24	26/10/83	MANOEUVRE-MECANIQUE
PIERRE TALBOT	#25	14/11/83	MANOEUVRE-MECANIQUE
AUDETTE LAPOINTE	#26	17/11/83	MANOEUVRE-MONTEUR
ALAIN MARCEAU	#28	14/05/84	MANOEUVRE-MONTEUR
DENIS TREMBLAY	#29	14/05/84	MANOEUVRE-MECANIQUE
PIERRE GONTHIER	#30	21/08/84	MANOEUVRE-MECANIQUE
DANIEL MARTIN	#36	11/10/84	MONTEUR-MANOEUVRE

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 5 0 6 1 8 3

6671-2

06671-2

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		Q 22092-02			
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	20
	85-05-29	85-06-18		85-03-23	87-03-22		

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE LA METALLURGIE DE QUEBEC INC. 801, 41 ^{ème} Rue Limoilou, Québec G1J 2T7 Att.: M. Jean-Luc Déchêne.	<input type="checkbox"/> Déposant PRODEL INC. 370, ave. des Laurentides Beauport, Qué. G1C 4N3
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties PRODEL INC. 370, avenue des Laurentides Beauport, Québec G1C 4N3	Région: 03-03 Activité: 8649-09 Affiliation: 05 CSD

n'est pas conforme sur le(s) point(s) 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 Voir au verso pour les codes

Remarques

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE LA METALLURGIE DE QUEBEC INC.

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Jean-Luc Déchêne</i>	85-06-19

3141 01 01

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE

85 JUN 18 14:05

ENTRE D'UNE PART:

PRODEL INC.
370, avenue des Laurentides
Beauport, Québec
G1C 4N3

ci-après appelé: "L'EMPLOYEUR"

ET D'AUTRE PART:

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE LA
METALLURGIE DE QUEBEC INC. (CSD)
801, 4ème Rue
Québec, Qué.
G1J 2T7

ci-après appelé: "LE SYNDICAT"

TABLE DES MATIERES

<u>ARTICLES</u>		<u>PAGE</u>
1	Caractère représentatif des parties contractantes	1
2	Reconnaissance	1
3	But de la convention	1
4	Interprétation	2
5	Droits de la direction	2
6	Interdiction de discrimination	2
7	Grève et contre-grève	3
8	Régime syndical	3
9	Délégués d'atelier - agent d'affaires	5
10	Mesures disciplinaires	7
11	Procédure de règlement des griefs	7
12	Arbitrage	9
13	Ancienneté	10
14	Application de l'ancienneté	12
15	Affectation temporaire	15
16	Paieement du salaire	16
17	Heures de travail	17
18	Temps supplémentaire	18
19	Salaires et augmentations	19
20	Indemnité de présence	19
21	Période de repos	19
22	Vacances	20

TABLE DES MATIERES - (suite)

<u>ARTICLES</u>		<u>PAGE</u>
23	Fêtes chômées et payées	21
24	Congés sociaux	23
25	Accidents de travail	24
26	Santé et sécurité	25
27	Changements technologiques	26
28	Normes du travail	27
29	Conditions de travail	27
30	Sous-traitants	27
31	Salariés handicapés par accident ou maladie	27
32	Assurance groupe	28
33	Employés non régis par la convention collective	28
34	Contremaître	28
35	Durée de la convention	28
36	Rétroactivité	29
ANNEXE "A" -	Echelle salariale	30
ANNEXE "B" -	Liste des salariés et occupations	32

ARTICLE 1 - CARACTERE REPRESENTATIF DES PARTIES CONTRACTANTES

- 1.01 Les parties plus désignées sont dûment autorisées à signer la présente convention collective de travail.
- 1.02 La présente convention collective de travail s'applique à tous les salariés actuels et futurs de "Prodel Inc.", Québec, couverts par le certificat de reconnaissance syndicale émis en faveur du syndicat en date du 23 mars 1981, certificat qui se lit comme suit:
- "Tous les salariés au sens du Code du Travail à l'exception des employés de bureau".
- 1.03 Le travail compris dans les classifications apparaissant en annexe de la présente convention est exécuté par des salariés appartenant à l'unité de négociation, sauf dans les cas d'entraînement, de formation, d'expérience technique, ou de refus de travailler.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE

- 2.01 La compagnie reconnaît le syndicat comme étant le seul agent et unique agent négociateur aux fins de négocier et de conclure une convention collective de travail et le seul représentant collectif des employés aux fins d'appliquer la convention collective pour et au nom de tous les salariés visés par la convention.

ARTICLE 3 - BUT DE LA CONVENTION

- 3.01 Dans l'intention des parties, la présente convention a pour but de favoriser entre elles des relations harmonieuses et de permettre l'exploitation efficace des opérations afin que les intérêts réciproques des parties soient pleinement protégés.
- 3.02 La compagnie continue à traiter ses salariés avec considération et justice, et à maintenir des conditions de travail justes et équitables et le syndicat continue à encourager les salariés à fournir un travail honnête et loyal.

ARTICLE 4 - INTERPRETATION

- 4.01 Les dispositions de cette convention doivent être lues et interprétées dans leur ensemble. Cependant, si une clause ou partie de clause devenait nulle suite aux dispositions d'une ordonnance, d'un décret ou d'une loi d'ordre public, cela ne doit en aucun cas affecter les autres dispositions de cette convention.

ARTICLE 5 - DROITS DE LA DIRECTION

- 5.01 Subordonnement aux dispositions de la présente convention, le syndicat reconnaît à l'employeur le droit à l'exercice de ses fonctions de direction, d'administration et de gestion de ses affaires et du personnel, incluant sans restreindre la portée générale de ce qui précède.

- a- le droit de maintenir l'ordre et la discipline et d'assurer la bonne marche, la sécurité et l'efficacité des opérations;
- b- le droit de suspendre, congédier ou autrement discipliner pour juste cause;
- c- le droit d'embaucher, mettre à pied, promouvoir, transférer les salariés;
- d- le droit d'innover, changer, améliorer les méthodes et les facilités de travail.

Le salarié qui se croit lésé dans ses droits, peut présenter un grief selon la procédure prévue dans cette convention.

ARTICLE 6 - INTERDICTION DE DISCRIMINATION

- 6.01 La compagnie et le syndicat s'engagent à ne pas faire de discrimination ou d'intimidation contre aucun salarié ou groupe de salariés pour cause d'activités syndicales prévues par la présente convention ou pour des motifs de nationalité, race, couleur, religion, sexe, croyance ou opinion politique ou lorsqu'il exerce un droit que lui donne la présente convention ou pour toute autre raison prévue par la Charte des droits et liberté de la personne.

6.02 Le syndicat convient qu'il ne se livrera à aucune activité syndicale durant les heures de travail, sous réserve des dispositions prévues à la présente convention.

ARTICLE 7 - GREVE ET CONTRE-GREVE

7.01 Pendant la durée de la présente convention, la compagnie s'engage à ne pas recourir à la contre-grève (lock-out) et le syndicat s'engage à ne pas recourir à la grève.

ARTICLE 8 - REGIME SYNDICAL

- 8.01
- a)- Tout salarié à l'emploi de la compagnie au moment de la signature de la convention doit, comme condition du maintien de son emploi, adhérer et demeurer membre en règle du syndicat pour toute la durée de la présente convention.
 - b)- Tout nouveau salarié qui deviendra assujetti à la présente convention doit, comme condition du maintien de son emploi, adhérer au syndicat le jour de son embauchage et en demeurer membre pour la durée de la présente convention.
 - c)- Tout salarié qui ne se conforme pas aux stipulations des paragraphes a) et b) qui précèdent est, sur un avis écrit du syndicat à l'employeur, immédiatement informé de son congédiement. A défaut de se conformer à la convention, le congédiement devient effectif quinze (15) jours après l'avis.

8.02 Retenue syndicale

La compagnie s'engage dès l'embauchage d'un salarié à déduire hebdomadairement le montant de la cotisation syndicale déterminée par le syndicat et à en faire remise mensuelle au trésorier du syndicat entre le 1er et le 15 du mois suivant. Cette remise est accompagnée d'un rapport mensuel fait sur les formules par le syndicat à cet effet, ou sur des fac-similés.

8.03 Informations

A- A l'employeur:

Le syndicat informera, par écrit, la compagnie du

montant de la cotisation syndicale.

Dans le cas de changement du montant de la cotisation syndicale, le syndicat doit aviser l'employeur au moins trente (30) jours avant la mise en vigueur d'un tel changement.

B- Au syndicat:

A titre d'information seulement, une fois par mois, l'employeur informera, par écrit, le syndicat de tout changement dans la main-d'oeuvre, sur des formules fournies à cet effet par le syndicat, ou sur des fac-similés.

Dans le cas de tout nouveau salarié, les informations seront les suivantes:-

- 1o. le prénom, le nom;
- 2o. l'adresse;
- 3o. le statut civil;
- 4o. l'occupation et le taux de salaire;
- 5o. le numéro d'assurance sociale.

Dans le cas de tout autre changement, les informations seront les suivantes:-

- 1o. le prénom, le nom;
- 2o. l'occupation antérieure et la nouvelle;
- 3o. le numéro d'assurance sociale.

8.04

En cas de prélèvement spécial décrété par le syndicat pour les salariés visés par la présente convention, la compagnie fera la perception et la remise d'un montant unique regroupant la cotisation syndicale et les prélèvements spéciaux. Toutefois, le syndicat doit indiquer à la compagnie, la date décrétant un tel prélèvement.

8.05

Permis d'absence pour activités syndicales

A- Les délégués ou officiers du syndicat pourront s'absenter de l'usine pour accomplir des fonctions syndicales (au plus deux (2) employés à la fois), mais sans perte de salaire pour la perte de temps, après

entente verbale au préalable avec leur supérieur immédiat, au moins cinq (5) jours ouvrables précédant telle prise de congé.

- B- Dans le cas d'impossibilité de donner un avis de cinq (5) jours ouvrables, le congé ne sera pas refusé à moins de raison majeure.

Le syndicat confirmera, par écrit, cette demande de congé pour activités syndicales.

- C- Sans perte de salaire signifie que la compagnie paie tout comme si l'employé était demeuré au travail et une fois par mois, facture au syndicat le total des heures payées pour absences de l'usine.

8.06

Affichage

- a- La compagnie fournit un tableau d'affichage à chaque établissement destiné aux affichages syndicaux. Ce/ces tableau-x est/sont placé-s à proximité de l'horloge poinçon.
- b- Le syndicat peut afficher sur le tableau d'affichage ses avis de réunions. Il peut également y afficher tout autre document de nature syndicale qui ne porte pas préjudice à la compagnie ou à ses représentants. Tout document doit porter la signature d'un représentant syndical et une copie doit être remise à un représentant de la compagnie avant l'affichage.

ARTICLE 9 -

DELEGUES D'ATELIER - AGENT D'AFFAIRES

9.01

Délégué d'atelier

Le syndicat peut désigner un (1) délégué et un (1) substitut; le nom de ce(s) délégué(s) sera communiqué par écrit à la compagnie et tel(s) délégué(s) ne sera reconnu(s) que cinq (5) jours après la réception de l'avis par la compagnie. Ce ou ces délégués d'atelier ont pour fonction de représenter le syndicat dans l'établissement ou un département selon le cas.

Toutefois, advenant l'accroissement du nombre de salariés de l'employeur ou de la mise sur pied d'une équipe supplémentaire de travail, le syndicat pourra désigner un ou des délégués supplémentaires à raison d'un (1) délégué par quinze (15) salariés.

Le délégué d'atelier, du fait de son mandat, ne doit être préjudicié d'aucune façon dans l'exercice de son travail professionnel.

Le délégué d'atelier pourra, après entente avec son supérieur immédiat qui ne pourra refuser indûment, quitter son travail pour enquêter à l'intérieur de l'établissement de tout grief qui lui sera soumis; dans ce cas, il n'y aura pas de perte de salaire de même que pour toute rencontre dans l'établissement convenue entre les parties au sujet de l'application de la convention collective.

9.02

Agent d'affaires

Après entente avec la direction, l'agent d'affaires ou tout représentant autorisé du syndicat aura accès aux lieux de travail pendant les heures régulières d'affaires.

9.03

La compagnie ou son représentant autorisé doit recevoir sur rendez-vous, à ses bureaux, les représentants syndicaux et leur fournir les informations pertinentes concernant l'interprétation et l'application de la convention; une telle rencontre ne doit pas être retardée indûment.

9.04

Tout salarié demandé par la compagnie durant les heures de travail peut s'absenter sans perte de salaire et autres avantages prévus à la convention.

9.05

A- Un salarié mandaté par le syndicat pour assister à une session d'études en matière d'étude du travail, de sécurité, d'hygiène et d'environnement au travail peut s'absenter sans perte de salaire pour la durée de telle session d'études.

B- Les salariés concernés doivent aviser la compagnie au moins deux (2) semaines à l'avance.

C- Les salariés en congé sans solde continuent durant cette période d'accumuler leur ancienneté et, à leur retour, ils reprennent leur ancienne occupation.

9.06

Les membres du comité de négociation au nombre maximum de deux (2) peuvent s'absenter de leur travail sans perte de salaire avec un minimum de quatre (4) heures par

séance et autres avantages prévus à la convention pour toutes les séances de négociation. Ils ne recevront pas plus que le salaire d'une journée normale de travail.

ARTICLE 10 - MESURES DISCIPLINAIRES

10.01 Toute mesure disciplinaire (réprimande écrite, suspension, congédiement) doit faire l'objet d'un écrit adressé au salarié concerné avec copie au syndicat et contenant l'exposé des motifs entraînant ladite mesure.

Tel avis disciplinaire doit être remis au salarié et au syndicat dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la survenance des faits qui ont donné lieu à la mesure disciplinaire à défaut de quoi, aucune mesure disciplinaire ne pourra être imposée au salarié.

10.02 Tout salarié qui est l'objet d'une mesure disciplinaire (réprimande écrite, suspension, congédiement) et qui considère ces mesures disciplinaires comme non méritées peut soumettre son cas à la procédure régulière de grief.

10.03 Toute mesure disciplinaire ou manquement enregistré audit salarié doit être automatiquement effacé(e) du dossier du salarié douze (12) mois après son inscription.

10.04 Lorsqu'un salarié est l'objet d'une mesure disciplinaire (réprimande écrite, suspension, congédiement), il doit lorsque la mesure disciplinaire lui est donnée, être accompagné d'un délégué syndical ou de son substitut. Si ni l'un ni l'autre n'est présent au travail, l'avis pourra quand même être remis à l'employé avec copie disponible pour le syndicat.

10.05 Tout salarié peut, après avoir pris rendez-vous, consulter son dossier accompagné d'un délégué syndical.

ARTICLE 11 - PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS

11.01 Advenant tout grief ou toute mésentente durant le terme de cette convention, il ne doit pas y avoir d'arrêt ou de ralentissement de travail et les parties doivent faire un effort loyal en vue de régler le cas le plus rapidement possible.

11.02 Le terme "grief" signifie toute mésentente relative à l'interprétation ou l'application de la présente convention collective.

11.03 L'employé qui désire formuler un grief procède de la façon suivante:

Première (1ère) étape:

10. Le salarié régi par cette convention, accompagné par le délégué syndical ou le syndicat, soumet son grief, dans les dix (10) jours ouvrables de sa naissance ou de la connaissance des faits qui ont donné lieu au grief, à son supérieur immédiat ou son remplaçant, s'il y a lieu.
20. Le supérieur immédiat ou son remplaçant doit rendre sa décision par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables de la réception du grief.

Deuxième (2ème) étape:

30. A défaut de solution du grief au cours de la première (1ère) étape, le grief est soumis par écrit au gérant de l'usine ou à son représentant au cours des dix (10) jours ouvrables suivant le délai de cinq (5) jours prévu à l'alinéa précédant.
40. Le gérant de l'usine ou son représentant doit rendre sa décision en la communiquant par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception du grief à son niveau.
50. Si la décision du gérant de l'usine ou de son représentant n'est pas satisfaisante, tout grief est soumis à l'arbitrage suivant les dispositions de l'article 12 de la convention.

11.04 Grief collectif

Lorsque plusieurs griefs individuels et de même nature sont soulevés, ils peuvent l'être par un écrit commun et ils peuvent être traités ensemble afin de simplifier la procédure et éviter des répétitions.

11.05 Toute entente qui intervient entre les représentants au-

suite 11.05

torisés des parties et qui dispose d'un grief, doit être constatée par écrit. Une telle entente lie la compagnie, le syndicat et les salariés concernés.

11.06 Une erreur technique dans la rédaction d'un grief n'entraîne pas sa nullité, en autant que cette erreur ne change pas la nature du grief.

11.07 Prescription

Sauf entente contraire écrite entre les parties, si la réponse écrite du supérieur immédiat, du gérant de l'usine ou de leurs représentants n'est pas soumise dans les délais prévus à l'étape concernée, le grief sera considéré comme accepté et réglé de façon définitive tel que soumis.

ARTICLE 12 - ARBITRAGE

12.01 Si aucune entente n'intervient à la deuxième (2ème) étape, l'une ou l'autre des parties peut par un avis écrit, déférer le grief à l'arbitrage dans les trente (30) jours ouvrables suivant le délai mentionné au quatrième (4ème) alinéa de l'article 11.03 de la convention.

12.02 Un grief est soumis à un arbitre unique désigné par les parties, ou à défaut d'entente, l'arbitre est nommé selon les dispositions de l'article 100 du Code du Travail.

12.03 Pouvoirs de l'arbitre

1o. L'arbitre est le maître des règles de preuve et de procédure; il entend et apprécie la preuve avec équité et bonne conscience. La règle de la prépondérance de la preuve s'applique à l'arbitre. L'arbitre a le pouvoir, soit de confirmer la décision de la compagnie conforme aux dispositions de la convention, soit d'annuler la décision de la compagnie non conforme aux dispositions de la convention. Il peut rendre toute décision nécessaire pour remédier à une violation de la convention.

2o. Dans le cas de mesures disciplinaires ou administratives, l'arbitre a le pouvoir de:

- a) maintenir, annuler ou modifier la décision de la compagnie ou y substituer toute décision jugée équitable;
- b) réinstaller le salarié dans tous ses droits et d'ordonner le remboursement de l'équivalent du salaire dont l'a privé la mesure disciplinaire ou administrative. Si le salarié a travaillé ailleurs au cours de la période de la mesure disciplinaire ou administrative le salaire ainsi gagné doit être déduit.
- c) Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à décider de griefs au sens de la convention. L'arbitre n'a cependant pas le pouvoir d'ajouter, de soustraire ou d'amender aucune disposition de cette convention.

12.04 La décision de l'arbitre est finale et lie les deux (2) parties à cette convention, de même que tout salarié qui y est assujetti. Cette décision doit être exécutée dans les quinze (15) jours de sa signification aux parties.

12.05 Le syndicat et la compagnie acquittent à parts égales les dépenses et les honoraires de l'arbitre.

12.06 Lorsque la présence d'un plaignant ou d'un témoin est requise à l'audition du grief devant l'arbitre, la compagnie doit le libérer aux frais de la partie qui requiert la présence dudit témoin.

12.07 Dans le cas d'une mesure disciplinaire, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.

ARTICLE 13 - ANCIENNETE

13.01 Définition

Pour les fins de la présente convention, l'ancienneté signifie la durée de service continu d'un employé au service de la compagnie, exprimée en années, en mois et en jours.

La durée de service continu signifie la durée ininterrompue pendant laquelle le salarié est lié à son employeur.

eur par un contrat de travail, même si l'exécution de celui-ci a été interrompue sans qu'il y ait résiliation de contrat.

Ne sauraient notamment être considérés comme interrompant la durée des services continus, les jours d'absence de maladie et d'accident, les jours de fermeture, les périodes de mise à pied, les périodes de congé annuel, les jours fériés, le délai congé et les absences autorisées par l'employeur ou par la convention collective.

13.02

Acquisition du droit d'ancienneté

Tout salarié assujetti à la présente convention acquiert son droit d'ancienneté après avoir complété une période de probation de quatre cent quatre-vingts (480) heures de travail à l'intérieur de douze (12) mois de calendrier, et ce, rétroactivement à compter de la date de son embauchage.

13.03

Durant qu'il complète cette période d'essai, tout salarié exerçant une occupation dans l'unité de négociation est assujetti à toutes les dispositions de la présente convention sauf que n'ayant aucun droit d'ancienneté, il ne peut invoquer la clause d'ancienneté pour contester une décision de l'employeur concernant une démotivation, une promotion, un transfert, une mise à pied, un rappel, ni la procédure de règlement des griefs par suite de l'imposition d'une mesure disciplinaire.

13.04

L'employeur fournit au syndicat dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention et à tous les six (6) mois, la liste complète de ses salariés, l'état de leur ancienneté de même que leur occupation respective et en affiche une copie dans l'usine. L'employeur s'engage à fournir, sur demande, au syndicat toutes les informations nécessaires concernant le salaire d'un ou plusieurs salariés.

La liste d'ancienneté ainsi affichée l'est pour une période de trente (30) jours afin de permettre à tout salarié de faire des représentations.

A l'expiration de cette période d'affichage, sujet aux griefs qui ont pu être présentés, l'ancienneté de chaque salarié est reconnue conforme.

13.05

Perte d'ancienneté

Un salarié perd son ancienneté lorsqu'il:

- 1o. quitte volontairement son emploi;
- 2o. est congédié pour une cause juste et suffisante;
- 3o. est absent pour maladie ou accident sauf pour maladie industrielle ou accident de travail pour plus de dix-huit (18) mois;
- 4o. est mis à pied pour plus de dix-huit (18) mois consécutifs;
- 5o. a fait défaut au cas de suspension de travail pour pénurie d'ouvrage de reprendre son travail dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la réception d'un avis de rappel au travail par lettre recommandée et postée par l'employeur à sa dernière adresse connue avec copie au syndicat.

Dans le cas d'un rappel temporaire, la durée minimum doit être de deux (2) semaines, sinon, un salarié n'est pas obligé de reprendre son travail. Si le salarié travaille chez un autre employeur, la durée minimum de rappel doit être de quatre (4) semaines, sinon, un salarié n'est pas obligé de reprendre son travail.

- 6o. est promu plus de soixante (60) jours ouvrables en dehors de l'unité de négociation.

Pour tout salarié qui accepte d'être promu hors de l'unité de négociation, l'employeur doit en aviser par écrit le syndicat.

ARTICLE 14 -APPLICATION DE L'ANCIENNETE

14.01

Principe général

Sujet aux dispositions suivantes de cet article, les parties conviennent d'accorder la préférence au salarié ayant le plus d'ancienneté dans tous les cas de déplacement de main d'oeuvre en autant qu'il puisse remplir les exigences normales de la tâche.

14.02

- A- Dans tous les cas de permutation, rétrogradation, mise à pied, rappel au travail, la préférence d'emploi est accordée au salarié ayant le plus d'ancienneté en autant qu'il puisse remplir les exigences normales de la tâche.

- B- Dans tous les cas de promotion, d'occupation nouvelle ou d'occupation vacante, la préférence d'emploi est accordée au salarié ayant les qualités requises et rencontrant les exigences normales de la tâche ou pouvant les rencontrer après une période de formation d'au plus vingt (20) jours ouvrables et ayant accumulé le plus d'ancienneté.
- C- Par période de formation, il faut entendre une période pour permettre d'atteindre un rendement normal tant pour la qualité que la quantité.

14.03 Un salarié déplacé par affectation temporaire à une autre fonction que la sienne reprend la fonction qu'il détenait avant ledit déplacement ou à défaut, toute autre occupation que son ancienneté lui permet de réclamer, en autant qu'il puisse remplir les exigences normales de la tâche.

14.04 Promotion, occupation vacante ou nouvelle occupation

1o. Dans tous les cas de promotion, occupation vacante ou de nouvelle occupation, un avis doit être affiché. On entend par occupation vacante, une occupation dépourvue de son titulaire de manière permanente et pour laquelle du travail doit être exécuté.

Toute occupation vacante ou nouvellement créée qui doit être comblée sera affichée au plus tard dans les dix (10) jours ouvrables avant d'être comblée.

2o. Dans tous les cas de promotion, occupation vacante ou de nouvelle occupation, la compagnie doit afficher l'occupation pendant trois (3) jours ouvrables. L'avis d'affichage doit indiquer les informations suivantes:

- le titre de la tâche;
- le taux de la classe (tâche);
- les qualifications requises;
- la date d'expiration de l'affichage;
- s'il s'agit d'une occupation vacante ou d'une nouvelle occupation.

Tout salarié qui postule pour cette fonction doit

inscrire son nom sur l'avis durant la période d'affichage.

"Dans le cas de la détermination des qualifications requises, l'employeur consulte le syndicat pour tenter d'en arriver à une entente. Les qualifications requises doivent être pertinentes et en relation avec l'emploi affiché et ne sauraient être d'aucune façon abusives, discriminatoires ou arbitraires".

30. Dans les cinq (5) jours ouvrables suivant l'expiration de l'affichage, la compagnie fait connaître par écrit son choix au syndicat dont copie au salarié choisi et transmet au syndicat par cette même occasion copie de chaque affiche contenant les candidatures.
40. Si un salarié qui occupe une fonction suite à un affichage n'est pas satisfait de son nouveau travail, il peut retourner à son ancien emploi dans les vingt (20) jours ouvrables de son déplacement.
50. La compagnie peut combler une occupation vacante ou nouvellement créée, à sa discrétion, pendant la procédure d'affichage.
60. La présente clause d'affichage ne s'applique pas dans les cas de vacances créées par maladie, accident ou absences prévues à la convention. Dans le cas de telles absences, l'employeur peut procéder par affectation temporaire.

14.05

Mise à pied

Dans le cas de mise à pied, l'employeur procède par ancienneté en autant que les salariés demeurant au travail puissent remplir les exigences normales de la tâche.

La compagnie avise par écrit le salarié et le délégué de département au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance avant de mettre à pied tout salarié régulier, sinon la compagnie paie les cinq (5) jours au salarié concerné.

14.06

Rappel au travail

Dans le cas de rappel au travail, la compagnie rappelle

suite 14.06

le salarié qui a le plus d'ancienneté parmi ceux qui sont mis à pied, à condition qu'il puisse remplir les exigences normales de la tâche.

14.07

Non exercice de l'ancienneté

Le fait pour un salarié de ne pas postuler ou de refuser une promotion n'affecte en rien le droit du salarié de postuler ultérieurement cette promotion.

14.08

Retour après absence

Lors de son retour au travail à la suite d'une absence autorisée par la convention ou à cause d'accident ou de maladie, le salarié a le droit de reprendre son ancienne occupation ou, à défaut, toute autre occupation que son ancienneté lui permet de réclamer, en autant qu'il puisse remplir les exigences normales de la tâche.

14.09

En cas de plainte ou de grief relativement aux exigences normales de la tâche, la compagnie aura le fardeau de la preuve et fournira au syndicat, les éléments pertinents justifiant que l'employé concerné ne rencontre pas ou ne pourra pas rencontrer les exigences normales de la tâche.

ARTICLE 15 -

AFFECTATION TEMPORAIRE

15.01

Tout salarié assigné temporairement à l'exécution d'une fonction comportant un taux de salaire supérieur à celui de sa propre classification doit recevoir le taux de salaire applicable à la classification supérieure pour chaque heure travaillée.

15.02

Tout salarié assigné temporairement à la demande de l'employeur à l'exécution d'une fonction comportant un taux de salaire inférieur à celui de sa propre classification conserve le taux de salaire de sa propre classification.

15.03

Tout salarié déplacé par un autre salarié à la suite d'une mise à pied reçoit le taux de la nouvelle tâche à laquelle il est assigné après quinze (15) jours ouvrables consécutifs.

ARTICLE 16 - PAIEMENT DU SALAIRE

- 16.01 Le salaire est payable à tous les jeudis avant-midi dans une enveloppe scellée. Pour les employés travaillant sur l'équipe de soir, elle est remise le mercredi soir.
- 16.02 Si le jeudi est une fête chômée, la paie sera remise le jour ouvrable qui précède cette fête chômée et n'inclue-
ra que quatre (4) jours de paie.
- La journée manquante sera intégrée à la paie de la semaine suivante.
- 16.03 Les détails suivants sont communiqués aux salariés avec leur salaire:
- 1o. le nom de l'employeur;
 - 2o. les nom et prénom du salarié;
 - 3o. l'identification de l'emploi du salarié;
 - 4o. la date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement;
 - 5o. le nombre d'heures payées au taux normal;
 - 6o. le nombre d'heures supplémentaires payées avec la majoration applicable;
 - 7o. la nature et le montant des primes, indemnités, allocations ou commissions versées;
 - 8o. le taux de salaire;
 - 9o. le montant du salaire brut;
 - 10o. la nature et le montant des déductions opérées;
 - 11o. le montant du salaire net versé au salarié.
- 16.04 S'il y a erreur de plus de dix dollars (10 \$) sur la paie d'un salarié, la compagnie doit la compenser au plus tard le lendemain de la remise de la paie.
- Dans les autres cas, la correction s'effectue lors de la paie suivante.

ARTICLE 17 - HEURES DE TRAVAIL

- 17.01 A- La semaine normale de travail est de quarante (40) heures du lundi au vendredi inclusivement à raison de huit (8) heures par jour, et ce, de 8 h à 12 h et de 12 h 30 à 16 h 30, la période de 12 h 30 à 13 h étant la période de repas.
- B- Horaire d'été: Du 1er juin à la Fête du Travail, la semaine normale de travail est de quarante (40) heures du lundi au vendredi inclusivement à raison de huit (8) heures par jour, et ce, de 7 h 30 à 12 h et de 12 h 30 à 16 h, la période de 12 h à 12 h 30 étant la période de repas.
- 17.02 La semaine normale de travail pour l'équipe de soir est de quarante (40) heures du lundi au vendredi inclusivement à raison de huit (8) heures par jour, et ce, de 16 h 30 à 20 h 30 et de 21 h à 1 h, la période de 20 h 30 à 21 h étant la période de repas.
- Du 1er juin à la Fête du Travail, l'horaire ci-haut mentionné au présent paragraphe est modifié en étalant les heures de 16 h à 20 h, et de 20 h 30 à 0 h 30, la période de 20 h à 0 h 30 étant la période de repas.
- Il est entendu que les employés ont droit à une période de repos de quinze (15) minutes entre la deuxième (2ème) et la troisième (3ème) heure travaillée, ainsi que quinze (15) minutes entre la sixième (6ème) et la septième (7ème) heure travaillée.
- De plus, les employés affectés sur une telle équipe recevront une prime de cinquante sous (0,50 \$) l'heure. Pour le choix des employés à affecter sur une telle équipe, le principe de l'ancienneté sera le facteur déterminant.
- Dans l'éventualité où l'employeur déciderait de former une ou des équipes supplémentaires de travail non prévue(s) par la présente convention collective, l'horaire de travail, la prime s'y rattachant de même que les modalités d'application de l'ancienneté du transfert de salariés d'une équipe à l'autre, seraient établis après entente écrite avec le syndicat.
- 17.03 L'employeur au lieu de fermer l'entreprise sur une base temporaire ou au lieu de réduire les heures des salariés doit effectuer des mises à pied en conformité aux règles d'ancienneté. Le tout de façon à garantir le maximum d'heures de travail possible au plus grand nombre de salariés possible.

L'employeur dans les cas ci-haut mentionnés doit en aviser le syndicat dans un délai d'au moins cinq (5) jours avant l'arrivée de tel évènement.

ARTICLE 18 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

18.01 A taux et demi

Tout travail effectué en dehors des heures régulières de la journée de travail ou en dehors des heures de la semaine régulière de travail est considéré comme temps supplémentaire et rémunéré au taux de salaire effectif majoré de cinquante pour cent (50%).

18.02 A taux double

Toute heure travaillée un dimanche ou un jour de fête chômé, de même que toute heure exécutée par un salarié à compter de la cinquième (5ème) heure de travail suivant la fin de sa journée régulière de travail ou à compter de la cinquième (5ème) heure de travail un samedi, est rémunérée au taux de salaire effectif majoré de cent pour cent (100%).

18.03 Le temps supplémentaire est volontaire et personne ne peut être contraint à effectuer du travail en dehors des heures régulières de travail.

18.04 Le temps supplémentaire doit être distribué équitablement entre les salariés. Il doit être offert d'abord au salarié normalement affecté sur une occupation pour lequel du temps supplémentaire est requis. Il est ensuite offert par ancienneté suivant une rotation entre les salariés désireux et capables d'effectuer le travail pour lequel du temps supplémentaire est requis. Aucun temps supplémentaire ne peut être offert aux salariés n'ayant pas acquis leur droit d'ancienneté sauf lorsque les salariés réguliers ont tous refusés.

Au sens du paragraphe précédent, on entend par rotation que l'employeur offre le temps supplémentaire au plus ancien et que si celui-ci accepte, qu'à la seconde occasion que le temps supplémentaire soit offert au second plus ancien et ainsi de suite. De même, le salarié qui refuse lorsque demandé, est considéré comme ayant exécuté tel temps supplémentaire et voit son tour passé jus-

qu'à ce que la rotation revienne à son tour d'ancienneté.

18.05 Un salarié requis de faire du temps supplémentaire un samedi, un dimanche, un jour de fête, ou pour plus de trois (3) heures après la fin de la journée régulière, si cette requête coïncide avec une période de repas et que ce salarié n'a pas été avisé la journée précédente qu'il serait appelé à faire du travail supplémentaire, sera, suivant entente avec son contremaître quant à aller manger chez-lui ou au restaurant ou commander du restaurant un repas à l'usine, dédommagé par l'employeur des frais du restaurant encourus résultant de l'urgence du travail à exécuter, sur présentation de la facture ne devra pas excéder six dollars (6 \$).

18.06 Un salarié qui a dû s'absenter de son travail durant sa semaine régulière pour une demi-journée ou moins pour des motifs personnels peut, après avoir obtenu l'autorisation de son supérieur immédiat, reprendre les heures perdues en dehors de ses heures régulières de travail sans taux supplémentaire applicable.

ARTICLE 19 - SALAIRES ET AUGMENTATIONS

19.01 Les salaires ainsi que les augmentations prévus pour les salariés, couverts par la présente convention collective, apparaissent à l'annexe "A" de la convention.

ARTICLE 20 - INDEMNITE DE PRESENCE

20.01 Tout salarié se rapportant aux heures conventionnelles sans avoir été averti au moins quatre (4) heures ouvrables à l'avance que ses services ne seraient pas requis, a droit à un minimum de quatre (4) heures payées à taux régulier.

20.02 Tout salarié rappelé au travail après ses heures normales de travail ou après qu'il a quitté l'usine, a droit de recevoir un minimum de quatre (4) heures à taux et demi.

ARTICLE 21 - PERIODE DE REPOS

21.01 Les salariés ont droit à deux (2) périodes de repos de

suite 21.01

de quinze (15) minutes prises à dix heures (10 h) le matin et à quinze heures (15 h) l'après-midi.

Tout travail est interdit durant ladite période de repos.

Tout salarié a droit avant son heure de dîner et à la fin de sa journée régulière de travail, à cinq (5) minutes pour faire sa toilette et ranger ses outils.

ARTICLE 22 - VACANCES

22.01 La période de référence donnant droit aux vacances va du 1er juillet de l'année précédente au 30 juin de l'année courante.

22.02 Moins d'un (1) an de service

Tout salarié qui, au 30 juin de l'année courante, a moins d'un (1) an de service continu, a droit à un (1) jour de vacances, par mois (maximum dix (10) jours ouvrables) payé à raison de quatre pour cent (4%) du salaire brut gagné au 1er juillet de l'année précédente au 30 juin de l'année courante.

22.03 Plus d'un (1) an de service

Subordonné à la clause 22.01, tout salarié assujéti à la présente convention reçoit de son employeur pour son service continu des vacances annuelles et une rémunération équivalente, suivant le tableau ci-après:

<u>Durée du service continu au 1er juillet de chaque année</u>	<u>Durée des vacances annuelles</u>	<u>Rémunération équivalente</u>
1 an	2 semaines	4%
3 ans	2 semaines	5%
5 ans	3 semaines	6%

22.04 Tout salarié ayant droit à plus de deux (2) semaines de vacances doit aviser l'employeur au moins un (1)

suite 22.04

mois à l'avance de la date de la prise de ces vacances, sauf dans des cas incontrôlables de la part du salarié.

En cas de conflit entre des salariés quant au choix de la prise de vacances, c'est l'ancienneté qui s'applique.

- 22.05 Les vacances sont obligatoires pour tous les salariés.
- 22.06 Le salarié reçoit ses indemnités de vacances accumulées avant son départ pour ses vacances effectivement prises.
- 22.07 **Départ**
- Tout salarié qui quitte volontairement son emploi ou qui est congédié pour cause reçoit à l'occasion de son départ, la rémunération de vacances annuelles auxquelles il a droit et qui n'ont pas été prises. Il reçoit aussi la rémunération de vacances qu'il a accumulées depuis le 1er juillet de l'année de son départ.
- 22.08 Les vacances sont prises durant les deux (2) dernières semaines complètes du mois de juillet à moins d'entente contraire entre les parties.
- 22.09 Si une ou plusieurs fêtes chômées payées tombent la période de prise de vacances annuelles de tout salarié, celui-ci a droit à autant de jours additionnels de vacances qu'il y a de telles fêtes.
- 22.10 Si un salarié est absent pour cause de maladie ou d'accident durant l'année de référence et que cette absence a pour effet de diminuer son indemnité (rémunération) de congé annuel à un niveau moins élevé que sa rémunération moyenne hebdomadaire, il a alors droit à une indemnité équivalente à la moyenne hebdomadaire du salaire gagné au cours de la période travaillée pour chacune des semaines de vacances auxquelles, il a droit. Le salarié dont le congé annuel est inférieur à deux (2) semaines a droit à ce montant dans la proportion des jours de congé qu'il a accumulés.

ARTICLE 23 - FETES CHOMEES ET PAYEES

- 23.01 Les jours suivants sont considérés comme des jours chômés et payés:

- le 1er janvier;
- le 2 janvier;
- le Lundi de Pâques;
- la Fête de la Reine;
- la St-Jean-Baptiste;
- la Confédération;
- la Fête du Travail;
- l'Action de Grâces;
- le 24 décembre;
- le 25 décembre;
- le 26 décembre;
- le 31 décembre.

Il est convenu également qu'entre Noël et le Jour de l'An, l'entreprise sera fermée et les salariés n'auront droit qu'au paiement des jours fériés prévus à la convention collective.

Nonobstant le paragraphe précédent, en cas d'urgence de production, l'entreprise pourra opérer entre Noël et le Jour de l'An, après qu'une entente écrite entre les parties soit intervenue à cet effet.

- 23.02 La rémunération pour les jours de congés chômés est égale à l'équivalent du salaire d'une (1) journée régulière de travail soit huit (8) heures pour chacun des jours chômés.
- 23.03 Si une fête survient un samedi et/ou un dimanche, elle est reportée au premier jour ouvrable suivant à moins d'entente différente écrite entre les parties, ou d'ordonnance gouvernementale différente.
- 23.04 Tout travail exécuté durant un jour de fête chômé et payé est rémunéré au taux de salaire double pour le salaire effectivement gagné en plus du montant de la fête.
- 23.05 Pour avoir droit au paiement de la fête, le salarié doit avoir travaillé le jour ouvrable précédent et le jour ouvrable suivant la fête sauf s'il était absent avec permission ou pour autre cause acceptable par l'employeur ou pour maladie, accident, mise à pied dans les dix (10) jours ouvrables la fête ou autre cause prévue par la présente convention.
- 23.06 Pour les jours fériés et payés prévus à la convention collective, les salariés, maximum deux (2) à la fois,

qui avisent l'employeur au moins deux (2) semaines à l'avance, pourront utiliser leurs journées de congé de maladie à raison d'un ou deux jours avant et/ou après le jour férié sans que cela affecte leur droit au paiement du jour férié. Le salarié qui a réservé le premier a la priorité. Cependant, si un salarié a déjà bénéficié de ce privilège à une fête précédente, les autres salariés auront priorité sur lui.

Une telle demande ne peut être refusée par l'employeur sauf dans un cas d'urgence de production, l'employeur étant toutefois tenu d'accéder à une telle demande pour au moins un salarié à chaque occasion.

L'acceptation d'une telle demande est confirmée au salarié par l'employeur au moins une semaine avant la prise du congé.

ARTICLE 24 - CONGES SOCIAUX

24.01

Absences en cas de décès d'un proche parent

- A- Dans le cas du décès du conjoint ou de l'enfant du salarié, l'employeur accorde, sans perte de salaire, à un salarié ayant acquis ses droits d'ancienneté, un congé de deuil de cinq (5) jours ouvrables consécutifs à compter du jour du décès.
- B- Dans le cas du décès du père, de la mère, du frère, de la soeur, du beau-père, de la belle-mère, l'employeur accorde sans perte de salaire à un salarié ayant acquis ses droits d'ancienneté, un congé de deuil de trois (3) jours ouvrables consécutifs à compter du jour du décès.
- C- Dans le cas du décès du beau-frère, de la belle-soeur, de la bru, du gendre, du grand-père ou de la grand-mère du salarié, un jour soit la journée des funérailles.
- D- Dans tous les cas, le salarié doit prévenir son supérieur immédiat avant son départ. Sur demande de l'employeur, le salarié concerné doit fournir une déclaration écrite attestant l'évènement.

24.02

Tout salarié a droit à un congé de deux (2) jours ouvrables, sans perte de salaire, à l'occasion de la naissance ou de l'adoption de son enfant.

24.03

Congés de maladie

L'expression "congé de maladie" désigne toute période pendant laquelle un employé a le droit de s'absenter de son travail par suite de maladie ou d'un accident non compensable par la Commission de la santé et de la sécurité au travail du Québec.

L'employé a droit à un congé de maladie d'une demi (½) journée par mois de service continu avec un maximum de six (6) journées par année.

Lors d'absences pour maladie ou accident, chaque salarié peut utiliser sa réserve de congés de maladie à cet effet afin de ne pas subir de perte de salaire pour les jours où il devra s'absenter.

A la fin de chaque année, soit au 31 décembre, les journées ainsi accumulées et non utilisées seront payées dans les quinze (15) jours suivants, à chaque salarié, à son taux de salaire régulier.

Dans le cas de maladie d'un membre de la famille immédiate de l'employé, lorsque personne à la maison, autre que l'employé, ne peut pourvoir aux besoins du malade, le salarié aura le droit après en avoir informé son supérieur immédiat d'utiliser à cet effet, ses jours de congés accumulés pour maladie.

24.04

Tout salarié peut bénéficier annuellement d'un congé sans solde d'une durée maximale de deux (2) semaines après avoir donné à cet effet un avis écrit minimum d'un mois à la compagnie.

Un seul salarié à la fois peut se prévaloir de ce congé. Dans le cas où deux (2) salariés ou plus font la demande d'un tel congé pour une même période, la préférence est accordée au premier qui en a fait la demande par écrit.

L'employeur ne peut refuser un tel congé sans raison valable.

ARTICLE 25 -ACCIDENTS DE TRAVAIL

25.01

Tout salarié subissant une blessure quelque soit sa na-

ture, doit en aviser immédiatement son contremaître ou son remplaçant selon le cas afin que les soins nécessaires lui soient administrés le plus rapidement possible. L'employeur défraie le coût du transport à l'hôpital si l'état du blessé le nécessite.

- 25.02 Si un salarié subit un accident de travail l'obligeant à se rendre à l'hôpital et/ou chez un médecin, la compagnie lui paiera le temps perdu le jour de l'accident jusqu'à concurrence d'une (1) journée.
- 25.03 Pour un salarié ayant subi un accident de travail nécessitant une période d'inactivité de plus d'une (1) semaine, l'employeur convient de verser à ce salarié à chaque semaine d'inactivité sous forme d'avance, l'équivalent de la prestation à laquelle il a droit en vertu de la loi jusqu'à son retour au travail. Dans ce cas, les prestations versées par la C.S.S.T. sont remises directement à l'employeur afin que ce dernier perçoive les avances remises au salarié.

ARTICLE 26 - SANTE ET SECURITE

- 26.01 Les parties s'engagent à respecter toutes les lois ainsi que les règlements passés en vertu desdites lois quant à la sécurité, l'hygiène et le bien-être des salariés.
- 26.02 La compagnie et le syndicat s'engagent à coopérer étroitement pour prévenir les accidents, pour assurer les conditions d'hygiène dans l'usine et pour protéger la santé des employés.
- A cet effet, un comité de sécurité composé de quatre (4) membres sera constitué, dont deux (2) seront désignés par la compagnie et deux (2) par le syndicat.
- Le comité aura pour fonction d'élaborer un programme de prévention, d'assurer la formation et l'information en matière de santé et de sécurité au travail, de choisir les moyens et équipements de protection individuels, d'étudier et enquêter les rapports sur les accidents, d'identifier les endroits dangereux et de faire à la direction de la compagnie toute autre recommandation relative à la sécurité.
- Le comité de sécurité se réunit à tous les trois (3) mois ou lorsque la situation demande une attention immédiate sur convocation d'un des membres du comité.

suite 26.02

Les réunions se tiennent durant les heures régulières de travail et les représentants désignés par le syndicat sont rémunérés tout comme s'ils étaient au travail.

26.03

La compagnie contribue un montant de cinquante dollars (50 \$) annuellement pour l'achat des bottes de sécurité. Ce montant est versé à chaque salarié au service de la compagnie au 31 mars de chaque année.

ARTICLE 27 - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

27.01

Dans le cas où la compagnie se propose d'effectuer un changement technologique qui aurait pour effet de modifier les conditions ou la sécurité d'emploi des employés couverts par le certificat d'accréditation, elle doit donner un avis de changement technologique au syndicat au moins trente (30) jours ouvrables avant la date à laquelle il doit être effectué.

27.02

L'avis mentionné au paragraphe 27.01 doit être un avis écrit et indiquer:

- 1o. la nature du changement technologique;
- 2o. la date à laquelle la compagnie se propose d'effectuer le changement technologique;
- 3o. le nombre approximatif et les classifications susceptibles d'être touchées par le changement technologique;
- 4o. l'effet que le changement technologique est susceptible d'avoir sur les conditions ou la sécurité d'emploi des employés.

27.03

Lorsque le syndicat reçoit un avis de changement technologique tel que prévu au paragraphe 27.01, il peut dans les trente (30) jours de la date de réception de tel avis, demander de rencontrer la compagnie pour étudier les meilleurs mécanismes d'adaptation des employés touchés par le changement technologique.

27.04

Il est entendu que pour l'installation des équipements ou de l'outillage lors de changement technologique, la compagnie pourra faire exécuter ces travaux par des sous-traitants.

- 27.05 Dans l'éventualité d'une amélioration technique ou technologique ayant une incidence sur les conditions de travail des salariés, l'employeur convient, sujet aux exigences et à la bonne marche des opérations ainsi qu'aux qualifications des employés concernés, de favoriser la familiarisation des employés affectés de façon à leur permettre l'accession à ces nouvelles fonctions.

ARTICLE 28 - NORMES DU TRAVAIL

- 28.01 Les dispositions de la loi sur les normes du travail (Loi 126) s'appliquent à moins de dispositions plus avantageuses de la convention.

ARTICLE 29 - CONDITIONS DE TRAVAIL

- 29.01 Tout salarié qui bénéficie de taux de salaire ou de conditions de travail supérieures à celles prévues à la présente convention ne verra pas ses avantages diminués ou enlevés au moment de l'entrée en vigueur de la présente convention ou pendant sa durée.

- 29.02 Si la compagnie désigne un ou des chef (s) d'équipe, celui-ci ou ceux-ci bénéficie (nt) d'une prime de cinquante sous (0,50 \$) l'heure.

ARTICLE 30 - SOUS-TRAITANTS

- 30.01 L'employeur aura le droit de donner des contrats de travail à des entrepreneurs privés de l'extérieur en autant que cesdits contrats ne soient pas des travaux qui pourraient être accomplis par des salariés mis à pied ou que la compagnie n'ait pas les outils et l'équipement nécessaires et ou qu'elle n'ait pas les ouvriers qualifiés et disponibles pour accomplir le travail.

- 30.02 L'employeur s'engage à ne pas utiliser les contrats à forfait dans le but de restreindre le champ d'application de la présente unité de négociation.

ARTICLE 31 - SALARIES HANDICAPES PAR ACCIDENT OU MALADIE

- 31.01 Tout salarié handicapé d'une manière permanente par maladie ou accident et qui, de ce fait, ne peut remplir

suite 31.01

les exigences normales de son occupation, a droit selon son ancienneté à un emploi dont il peut remplir les exigences normales.

ARTICLE 32 - ASSURANCE GROUPE

32.01

Les parties conviennent d'adhérer et de participer au plan d'assurance groupe dont les primes sont versées à contribution égale entre l'employeur et les salariés soit cinquante pour cent (50%) des coûts assumés par chacune des parties.

La prime rattachée à l'assurance salaire est défrayée en entier par les salariés. Le syndicat est co-détenteur de la police d'assurance et l'employeur s'engage à transmettre une copie de la police au syndicat.

Un tel plan fait partie de la convention collective.

ARTICLE 33 - EMPLOYES NON REGIS PAR LA CONVENTION COLLECTIVE

33.01

L'employeur convient de ne pas faire exécuter de travaux couverts par la présente convention par ses contremaîtres, sauf pour instruire, entraîner ou aider un salarié, ou encore dans le cas de formation, de refus de travailler ou pour reprendre un ouvrage déjà exécuté et nécessitant correction alors qu'aucun salarié présent à l'usine à ce moment-là, n'a la compétence pour faire telle correction.

ARTICLE 34 - CONTREMAITRE

34.01

L'employeur doit fournir au syndicat, la liste de ses contremaîtres et de ses chefs de département attachés à chaque département et des changements subséquents.

ARTICLE 35 - DUREE DE LA CONVENTION

35.01

La présente convention entre en vigueur le 23 mars 1985 pour se terminer le 22 mars 1987.

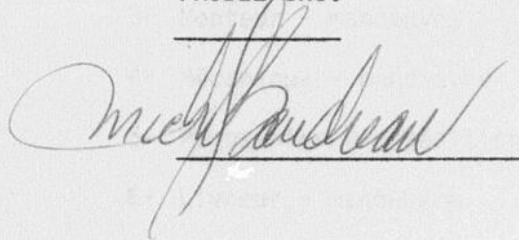
A partir de l'expiration de la convention jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective, les dispositions de la convention demeurent en vigueur et sont appliquées sans préjudice à toute stipulation contraire de la future convention collective.

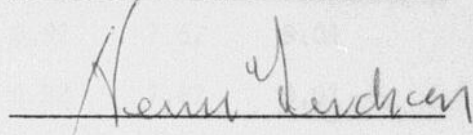
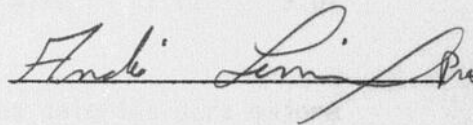
ARTICLE 36 - RETROACTIVITE

36.01

Il y a pleine rétroactivité sur le salaire à partir du 23 mars 1985 pour toutes les heures gagnées par chacun des salariés. Cette rétroactivité sera payée aux salariés dans les quinze (15) jours suivant la signature de la convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 29ème jour du mois de Mai 1985.

PRODEL INC.


/ SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE LA METALLURGIE DE QUEBEC INC.



ANNEXE "A" - ECHELLE SALARIALESalaire au 23 mars 1985:

=====

<u>Occupation</u>	<u>Entrée</u>	<u>1 an</u>	<u>2 ans</u>
1- Soudeur	\$7.62	\$8.31	\$9.70
2- Peintre	7.27	7.96	9.34
3- Monteur - manoeuvre	6.92	7.62	9.01
4- Mécanique - manoeuvre	6.92	7.62	9.01
5- Magasinier - expédition	6.92	7.62	9.01
6- Livreur - manoeuvre	6.92	7.62	9.01

Le taux horaire de chacun des salariés sera majoré de la façon suivante:-

Le 23 mars 1986, l'employeur augmente l'échelle des salaires de six pour cent (6%).

Salaire au 23 mars 1986:

=====

<u>Occupation</u>	<u>Entrée</u>	<u>1 an</u>	<u>2 ans</u>
1- Soudeur	\$8.08	\$8.81	\$10.28
2- Peintre	7.71	8.44	9.90
3- Monteur - manoeuvre	7.34	8.08	9.55
4- Mécanique - manoeuvre	7.34	8.08	9.55
5- Magasinier - expédition	7.34	8.08	9.55
6- Livreur - manoeuvre	7.34	8.08	9.55

NOTE: Pour tous les salariés ayant de l'ancienneté à la signature de la convention collective, le passage aux échelons d'un (1) an

et de deux (2) ans de l'échelle salariale se fait en fonction des années de service continu de chaque salarié.

Pour un nouveau salarié s'ajoutant après la signature de la convention collective, le passage à l'échelon d'un (1) an de l'échelle salariale se fait après 1,800 heures travaillées. Le passage à l'échelon deux (2) ans de l'échelle salariale se fait un (1) an de service continu après qu'il ait atteint l'échelon d'un (1) an.

ANNEXE "B"

LISTE D'ANCIENNETE

Le 24 Mai 1985

<u>NOM DE L'EMPLOYE</u>	<u>NO</u>	<u>DATE D'ENTREE</u>	<u>FONCTION</u>
ALAIN RODRIGUE	#10	06/10/80	MAGASINIER
DONALD BERNIER	#11	23/03/81	MAGASINIER
ROMAIN BRETON	#12	31/08/81	SOUDEUR
VLADIMIR GRETAS	#13	10/09/81	MONTEUR-MANOEUVRE
JULIEN PICHE	#14	15/09/81	LIVREUR-MANOEUVRE
REJEAN DUPONT	#15	11/10/82	MANOEUVRE-MECANIQUE
CLAUDE CAUCHON	#17	25/08/83	MANOEUVRE-MECANIQUE
SYLVAIN SAUCIER	#18	25/08/83	MONTEUR-MANOEUVRE
ROBERT DUFRESNE	#19	15/09/83	SOUDEUR
MARIO ALLARD	#20	19/09/83	MANOEUVRE-MECANIQUE
HENRI GENDRON	#21	22/09/83	PEINTRE
DANIEL NOLET	#24	26/10/83	MANOEUVRE-MECANIQUE
PIERRE TALBOT	#25	14/11/83	MANOEUVRE-MECANIQUE
AUDETTE LAPOINTE	#26	17/11/83	MANOEUVRE-MONTEUR
ALAIN MARCEAU	#28	14/05/84	MANOEUVRE-MONTEUR
DENIS TREMBLAY	#29	14/05/84	MANOEUVRE-MECANIQUE
PIERRE GONTHIER	#30	21/08/84	MANOEUVRE-MECANIQUE
DANIEL MARTIN	#36	11/10/84	MONTEUR-MANOEUVRE