

DÉPÔT

Dépôt N°: **8 3 0 9 0 7 6**

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 **01392-0**

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 21353-01
Date	Signature 83-06-28	Reception 83-07-15	Durée	Du 83-05-01	Au 85-05-01	Nombre de salariés régis par la convention collective 92

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Conseil Conjoint du Québec, Travail- leurs Amalgamés du Vêtement et du Textile Local 1626 224, rue Christophe-Colomb Cowansville, Qc J2K 1G7 Att: M. Jean-Marc Couture	<input type="checkbox"/> Déposant Réfrigérateurs Foster du Canada Limitée 333, rue Janelle Drummondville, Qc J2C 3E2

Unité de négociation

Région	04-01	Activité	3160-05	Affiliation	FTQ(7)
---------------	--------------	-----------------	----------------	--------------------	---------------

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

Remarques

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Shereen Demelo</i>	83-09-12

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

Q21353-01.

'83 JUL 15 13 46

.CONVENTION COLLECTIVE
DE TRAVAIL

ENTRE:

RÉFRIGÉRATEURS FOSTER
DU CANADA LIMITÉE

ET:

CONSEIL CONJOINT DU QUÉBEC,
TRAVAILLEURS
AMALGAMÉS DU VÊTEMENT ET DU TEXTILE,
LOCAL 1626
(CTC - FTQ - FAT - COI)

En vigueur à compter du 1er mai 1983
jusqu'au 1er mai 1985

TABLE DES MATIERES

Article	Page
1 BUT DE LA CONVENTION	-1
2 RECONNAISSANCE ET JURIDICTION	-1
3 FONCTIONS DE LA DIRECTION	-2
4 SECURITE SYNDICALE	-2
5 PROCEDURES DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE ...	-5
6 GREVE ET LOCKOUT	-8
7 DISCIPLINE	-8
8 ANCIENNETE	-9
9 PERMIS D'ABSENCE	-14
10 SALAIRES, TAUX A LA PIECE, CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES	-16
11 HEURES DE TRAVAIL ET SURTEMPS	-18
12 CONGES STATUTAIRES	-21
13 VACANCES ET PAIE DE VACANCES	-22
14 ASSURANCE GROUPE	-24
15 SECURITE ET SANTE	-25
16 GENERAL	-26
17 DUREE DE LA CONVENTION	-28

CONVENTION COLLECTIVE
DE TRAVAIL

ENTRE:

RÉFRIGÉRATEURS FOSTER
DU CANADA LIMITÉE
Ci-après appelée la "Compagnie"

ET:

CONSEIL CONJOINT DU QUÉBEC,
TRAVAILLEURS
AMALGAMÉS DU VÊTEMENT ET DU TEXTILE,
LOCAL 1626
(CTC - FTQ - FAT - COI)
Ci-après appelé "l'Union"

En vigueur à compter du 1er mai 1983
jusqu'au 1er mai 1985

ARTICLE I - BUT DE LA CONVENTION

1.01 Cette convention a pour but de promouvoir des relations ordonnées et harmonieuses entre la Compagnie et ses employés payés à l'heure, représentés par l'Union et de maintenir les taux horaires, les heures et les conditions de travail tels qu'énoncés dans la présente convention et de régler de la manière suivante les griefs qui peuvent surgir de temps à autre et aussi de fournir un moyen de prévoir à l'article 17.01 des dispositions pour amendements.

ARTICLE II - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

2.01 La Compagnie reconnaît le Conseil Conjoint du Québec, Travailleurs Amalgamés du Vêtement et du Textile, Local 1626 (CTC - FTQ - FAT - COI) comme étant l'agent négociateur unique et exclusif de tous les salariés au sens de la loi, à l'exception des employés de bureau et des personnes exclues par la loi tel que défini au certificat de reconnaissance émis par la Commission des Relations de Travail du Québec, et tel que défini dans le Code du Travail du Québec pour les employés à son emploi sur la rue Janelle à Drummondville, Québec, Canada.

2.02 Les termes "employeur" ou "employeurs" dans la présente convention, désignent les représentants autorisés de la Compagnie ou la Compagnie elle-même.

2.03 Les termes "employé" ou "employés" dans cette convention sont tels que décrits au paragraphe 2.01.

2.04 La Compagnie convient qu'elle n'assignera pas les employés qui ne sont pas régis par cette convention à des travaux ordinairement exécutés par les employés régis par cette convention, sauf pour les raisons suivantes:

a) entraînement d'employés du groupe négociateur ou exclus du groupe négociateur. Il est convenu que l'entraînement de ces derniers ne causera pas, pour ce motif, la mise à pied des premiers;

b) cas d'urgence ou de danger;

c) absence du personnel du groupe négociateur sauf lorsque le travail à faire est exécuté au cours de la fin de

semaine

semaine ou en soirée et que les employés du groupe négociateur sont disponibles pour le faire;

d) travail exécuté est de nature expérimentale.

ARTICLE III - FONCTIONS DE LA DIRECTION

3.01 L'Union reconnaît que c'est le privilège de la Compagnie de remplir les devoirs usuels de la direction que les dispositions de cette convention ne modifient pas de manière expresse.

Sans limiter la généralité de ce qui précède, mais uniquement à titre d'illustration, l'Union reconnaît que les fonctions de la direction incluent le droit de la Compagnie d'apporter des changements à la machinerie, aux procédés de fabrication, aux méthodes de production en vue d'assurer le plus haut niveau possible de production à son usine, donnant ainsi un niveau maximum d'emploi aux employés.

Il est convenu que la Compagnie exercera ses droits de direction en observant la présente convention.

ARTICLE IV - SECURITE SYNDICALE

4.01 Il est entendu que ni l'employeur, ni l'Union, ni leurs représentants respectifs, ni les membres de l'Union n'exerceront de discrimination, contrainte ou intimidation contre un employé, à cause de ses activités syndicales légitimes ou à cause de son adhésion ou de sa non-adhésion à toute association de salariés de bonne foi.

4.02 Il est également convenu qu'il n'y aura pas de sollicitation d'adhésion, ni de collection des cotisations syndicales ou d'autres activités syndicales sur les propriétés de l'employeur, sauf si la présente convention le prévoit autrement.

4.03 a) L'employeur convient de désigner un endroit où l'Union pourra afficher des avis d'information à l'attention de ses membres. Cependant, il est convenu que le secrétaire-archiviste ou un autre officier de l'Union autorisé à signer, signera ces avis qui devront au préalable être approuvés par un officier de la Compagnie.

b)

b) Les différents genres d'avis qui peuvent être affichés sont les suivants: avis de convocation des assemblées syndicales, avis donnant les noms de personnes nommées par l'Union, avis donnant les résultats d'élections syndicales; ou tout avis concernant strictement les affaires de l'Union découlant de la présente convention, de même que tout autre genre d'avis accepté par la Compagnie.

4.04 A la suite de la signature de cette convention collective, la Compagnie fournira à l'Union une liste de tous les employés régis par cette convention en donnant leur adresse, la date de leur embauchage, leur taux de salaire et leur département. Copie de cette liste d'ancienneté sera également fournie au président ainsi qu'au secrétaire-trésorier de l'Union locale.

4.05 La première semaine de chaque mois, la Compagnie fournira une copie à l'Union ainsi qu'une copie additionnelle au Président de l'Union:

a) d'une liste des nouveaux employés en donnant leur adresse, leur date d'embauchage et leur département;

b) d'une liste des départs.

4.06 Aux fins d'application de cette convention collective, le délégué élu par les membres ou autrement choisi, peut accompagner les employés dans leur sphère respective d'activités pour présenter, en accord avec la procédure de griefs, leurs griefs aux représentants autorisés de la Compagnie. Aux fins de cette convention, un délégué sera ainsi élu ou choisi s'il y a cinquante (50) employés ou moins en emploi actif. Un délégué additionnel sera ainsi élu ou choisi par tranche de cinquante (50) employés en emploi actif. Le nombre de délégués composant la représentation peut être modifié par un accord écrit entre les parties.

4.07 Il est convenu que chaque délégué départemental doit accomplir son travail régulier, pour la Compagnie. S'il lui était nécessaire de s'occuper d'un grief, durant les heures régulières de travail, il n'a pas le droit de laisser sa place de travail sans avoir d'abord obtenu la permission de son contremaître; l'on ne refusera pas cette permission de manière arbitraire. Si des besoins urgents obligent le contremaître à retarder cette permission, il l'accordera aussitôt que possible par après. Lorsqu'il retourne à son travail régulier, le délégué départemental doit informer son contremaître de son retour.

4.08 Le comité syndical des griefs consistera d'un employé s'il y a moins de quinze (15) employés au travail. S'il y a plus de quinze (15) employés au travail, alors il comprendra deux (2) employés. Ces employés seront élus ou autrement désignés par l'Union et exerceront les fonctions décrites par la présente convention.

4.09 Comité de Négociation: Le comité syndical de négociation sera composé de deux (2) employés s'il y a moins de cent (100) employés actifs dans le groupe de négociation et il sera composé de trois (3) employés s'il y a plus de cent (100) employés actifs. Le Président fera partie de ce comité automatiquement. Les autres membres de ce comité seront élus ou autrement désignés par l'Union. Les membres du comité de négociation qui assistent aux réunions avec la Compagnie (tel que défini à l'article II), durant les heures régulières de travail et pour une période minimum de quatre (4) heures, ne subiront aucune perte de leur salaire normal.

4.10 Dans l'accomplissement à l'usine des fonctions décrites à 4.07 et à 4.08, un employé ne subira pas de perte de salaire pour le temps passé pendant sa journée régulière de travail en s'occupant de griefs à l'occasion de rencontres avec des personnes de la Direction selon les trois premières étapes de la procédure de règlement des griefs décrites à l'article V. L'agent d'affaires de l'Union peut demander de rencontrer la Direction à un moment convenant aux deux parties.

4.11 L'Union fournira à la Compagnie une liste de tout employé ayant droit d'accomplir toute fonction ou devoir relié à cette convention.

4.12 Comme condition d'emploi, tous les employés payés à l'heure verront leur paie hebdomadaire déduite d'un montant déterminé par la Constitution Internationale du Conseil Conjoint, Travailleurs Amalgamés du Vêtement et du Textile, Local 1626 (CTC - FTQ - FAT - COI). La Compagnie déduira ce montant dès qu'un employé aura travaillé sa première semaine complète de travail sans que ceci n'indique ou n'exige l'adhésion à l'Union. Il est convenu que ceci ne change en rien le statut de l'employé à l'essai tel que défini aux articles 8.01, 8.04, 10.01, 11.12, 12.01 ou à toute autre disposition de la convention où l'on traite du statut de l'employé à l'essai. Il est aussi convenu qu'un employé paiera,

après

après sa première semaine complète de travail, une cotisation pour toute semaine au cours de laquelle son revenu de la Compagnie est plus élevé que la cotisation à prélever pour cette semaine. La Compagnie fera remise de ces cotisations avant le 10 du mois suivant. La Compagnie remettra l'argent ainsi déduit par chèque payable au trésorier du Conseil Conjoint du Québec, Travailleurs Amalgamés du Vêtement et du Textile (CTC - FTQ - FAT - COI), Local 1626, 440, rue Sud, Cowansville, Québec. J2K 2X7. Lors de la remise du chèque, la Compagnie fournira une liste indiquant le nom de chaque employé de même que les déductions qui le concernent. L'Union donnera avis à la Compagnie de tout changement qui peut survenir dans ses cotisations. L'Union convient d'indemniser la Compagnie et de la mettre à couvert contre toute réclamation, poursuite légale, sentence d'un tribunal, saisie ou toute autre procédure ou responsabilité qui peuvent découler des déductions faites par la Compagnie, en vertu de la présente clause.

ARTICLE V - PROCEDURES DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE

5.01 Un grief est défini comme étant une prétendue violation de cette convention. Les parties aux présentes désirent que les griefs des employés soient réglés aussitôt que possible. En relation avec ceci, un employé, s'il y a cause de soumettre un grief, doit d'abord le présenter à son contremaître de manière orale dans les trois (3) jours ouvrables suivant le jour où le conflit est survenu. A ce stage, l'employé peut ou non être accompagné du délégué syndical. Le contremaître aura trois (3) jours ouvrables pour répondre. Si sa décision n'est pas satisfaisante, le grief oral deviendra alors un grief formel et devra être soumis par écrit à l'étape 1 au cours des cinq (5) jours ouvrables suivant le jour où le contremaître aura donné sa réponse à l'étape de la présentation orale.

5.02 ETAPE 1

Le grief doit être présenté par écrit au contremaître en cause en quatre (4) copies par le délégué de l'Union et/ou par l'employé impliqué. Le contremaître étudiera le grief et soumettra sa réponse par écrit au délégué et/ou à l'employé dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception de ce grief par écrit. Si la réponse du contremaître n'est pas satisfaisante

alors

alors l'employé doit présenter le grief par écrit à l'étape no 2 de la procédure des griefs. Ceci doit être fait dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception de la décision à l'étape no 1.

Il est convenu qu'aux fins de l'article V au complet, un employé peut agir seul comme plaignant au nom des employés lorsqu'un grief implique plus d'un employé. Il est convenu qu'en présentant le grief par écrit, le plaignant doit le signer et exposer dans son grief sa nature, le remède désiré et la partie de la convention qu'il croit avoir été violée par la Compagnie.

5.03 ETAPE 2

Si le contremaître ne rend pas sa décision dans les cinq (5) jours ouvrables de la réception du grief, ou s'il n'y a pas d'entente, l'employé concerné devra présenter le grief par écrit au gérant de la Compagnie dans un délai de cinq (5) jours ouvrables de la réception de la décision prévue à la première étape ou de l'expiration du délai prévu pour la décision à la première étape. Dans les cinq (5) jours ouvrables de la réception du grief écrit, le gérant convoquera le comité de grief de l'Union. A cette réunion, l'Union sera représentée par un représentant international et/ou par l'agent d'affaires de l'Union. Assisteront également à cette réunion l'employé signataire du grief et un délégué départemental. La Compagnie sera représentée par le gérant de l'Usine et/ou par d'autres membres de la Compagnie. Le gérant de l'usine devra donner sa décision, par écrit, à l'Union dans les cinq (5) jours ouvrables après la date de la rencontre ci-haut.

— 5.04 Si le grief n'a pas été réglé de la manière décrite ci-haut, il peut être soumis à l'arbitrage tel que prévu par cet article; cependant, si la demande d'arbitrage n'est pas faite dans les trente (30) jours ouvrables francs après la réception de la décision à l'étape no 2, alors le grief sera considéré comme réglé ou abandonné.

5.05 Tout différend ou grief survenant directement entre la Compagnie et l'Union sur une question d'interprétation ou d'application du contrat, peut être soumis par écrit, par l'une ou l'autre des parties, à l'étape no 2.

- 5.06 Pour déterminer à chaque étape de la procédure de griefs le délai au cours duquel une action peut être prise ou complétée, on ignorera, tel que cette convention le prévoit, les samedis, les dimanches, les congés statutaires, les vacances individuelles, les permis d'absence autorisés de deux (2) semaines ou moins, et le temps perdu à cause de grève ou lockout mais non en violation de l'article VI.
- 5.07 Tous et chacun des délais prévus à cet article sont obligatoires; cependant, en tout temps ils ne peuvent être prolongés que suite à une entente écrite entre la Compagnie et l'Union.
- 5.08 Tous les règlements faits par les représentants de la Compagnie et de l'Union à l'une ou l'autre des étapes de la procédure de griefs, sont finals et lient la Compagnie, l'Union et le ou les employés concernés.
- 5.09 Si l'une des parties requiert qu'un grief soit référé à l'arbitrage tel que prévu ci-haut, elle doit exercer ce droit par un avis écrit à l'autre partie. Une copie dudit avis sera envoyée à l'arbitre nommé en vertu de la clause 5.10.
- 5.10 Les personnes suivantes seront nommées et agiront comme arbitre unique et cela à tour de rôle.
- 1) Monsieur le juge Laurent Cossette
 - 2) Me Claude Lauzon
 - 3) Me Jean-Denis Gagnon
- 5.11 Aucun grief ne peut être soumis à l'arbitrage avant d'avoir franchi toutes les étapes de la procédure de griefs, sauf si la présente convention prévoit autrement.
- 5.12 L'arbitre en rendant sa décision par écrit sur tout grief ne peut changer, modifier ou altérer les termes de cette convention.
- 5.13 La décision de l'arbitre sera finale et liera les parties concernées.
- 5.14 Il est convenu que les deux parties assumeront conjointement et à parts égales les honoraires et dépenses de l'arbitre.

5.15 L'arbitre devra rendre sa décision dans les trente (30) jours ouvrables après la fin de l'audition.

5.16 Tous ceux qui sont appelés à prendre des décisions à l'une ou l'autre des étapes de la procédure de griefs, y compris l'arbitrage, peuvent dans un cas de congédiement ou de suspension trouvé injuste:

a) confirmer la décision prise par l'employeur;

b) annuler cette décision et réintégrer l'employé à son occupation et établir le remboursement complet ou partiel des gages perdus, jugé raisonnable dans les circonstances, et si nécessaire déduire des gages qui peuvent être dus à l'employé impliqué, tout montant d'argent qu'il a pu recevoir en travaillant ailleurs; dans tous les cas, la Compagnie informera la Commission d'Assurance-Chômage de cette décision, surtout si l'employé est appelé à rembourser cette Commission;

c) établir tout autre règlement qui peut paraître juste et équitable dans les circonstances.

ARTICLE VI - GREVE ET LOCKOUT

6.01 A cause de la procédure méthodique établie par cette convention pour le règlement des griefs qui peuvent survenir durant sa durée, la Compagnie convient de ne pas recourir au lockout et l'Union convient qu'il n'y aura pas de grève ou ralentissement d'activités destiné à limiter la production ou à toute autre action qui pourrait avoir pour effet d'arrêter, de réduire ou d'entraver le travail de production. Les termes "grève", "lockout" ou "ralentissement d'activités destiné à limiter la production", dans la présente convention ont la même signification que celle donnée par le Code du Travail du Québec. Il est convenu que les employés qui violent les dispositions du présent article seront passibles de renvoi immédiat.

ARTICLE VII - DISCIPLINE

7.01 C'est le droit de la Compagnie de congédier et de suspendre selon la gravité de l'offense.

a) Rien ne peut être retenu et invoqué contre un employé concernant les mesures disciplinaires s'il n'a pas reçu d'avis écrit ainsi que l'Union dans les cinq (5) jours ouvrables suivant l'offense ou la connaissance de l'offense par la Compagnie ou dans les cinq (5) jours ouvrables du retour de l'employé, la preuve incombant à l'employeur, ceci à aucune étape de la procédure des griefs, y compris l'arbitrage.

b)

b) Lorsqu'un employé se sera mérité neuf (9) mois de bonne conduite, cela annulera toute offense antérieure indiquée à son dossier.

c) Toute mesure ou sanction disciplinaire devra être commencée et servie sans interruption en dedans de cinq (5) jours ouvrables suivant l'offense ou de la connaissance de l'offense par la Compagnie ou dans les cinq (5) jours ouvrables du retour au travail de l'employé.

d) Tout avis peut faire l'objet d'un grief si l'Union croit qu'il n'est pas justifié. Il est convenu que la Compagnie a le droit de faire tous les règlements qu'elle décide nécessaires pour l'exploitation efficace de son usine.

7.02 Si un employé croit qu'il a été congédié injustement, il peut soumettre un grief à l'étape 2 de la procédure de griefs dans les cinq (5) jours ouvrables après son congédiement, et si ce grief n'est pas réglé, on pourra le référer à l'arbitrage. La preuve incombe à l'Employeur. S'il est établi que le congédiement était injuste, alors l'article 5.16 s'appliquera.

ARTICLE VIII - ANCIENNETE

8.01 L'on établira à l'usine un système d'ancienneté comme suit:

Un nouvel employé sera considéré comme non permanent et à l'essai pour une période de trois (3) mois de calendrier. Pendant cette période, il aura droit seulement aux congés payés, au paiement de surtemps et aux bénéfices de même nature. La Compagnie peut, en tout temps, au cours de cette période, le renvoyer pour toute raison. A la fin de cette période son ancienneté sera établie à la date du début de son travail. Il est convenu qu'advenant la mise à pied d'un employé pour manque de travail au cours de la période de trois (3) mois prévue ci-haut, et son rappel subséquent à la discrétion de la Compagnie au cours des quatre (4) mois suivant sa dernière mise à pied, l'on comptera tout le temps travaillé par l'employé pour en arriver à cette période de trois (3) mois.

8.02 A la date de la signature de cette convention, les employés de la Compagnie auront leur ancienneté basée sur la durée de leur service continu avec la Compagnie. Dans

les

les quinze (15) jours ouvrables suivant la signature de cette convention, la Compagnie affichera pendant un (1) mois les listes d'ancienneté donnant le service de chaque employé. L'on présumera comme correcte la date d'ancienneté de tout employé à moins que, durant cette période d'affichage d'un (1) mois, elle n'ait été contestée suivant les dispositions de la procédure de griefs. L'on fournira à l'Union une copie de la liste d'ancienneté et on la renouvellera à tous les six (6) mois. Les dispositions de la présente clause s'appliqueront également à chaque renouvellement de listes d'ancienneté et période d'affichage.

- 8.03 a) Les mises à pied et les rappels se feront suivant l'ancienneté. Advenant une mise à pied ou un rappel, les employés du service de la soudure et les employés du service de polissage peuvent exercer leurs droits d'ancienneté pour prendre l'emploi d'un employé du service de la fabrication générale ayant moins d'ancienneté qu'eux. Advenant un rappel, la Compagnie rappellera l'employé mis à pied qui a le plus d'ancienneté. La Compagnie peut toutefois rappeler un employé du service de la soudure ou un employé du service de polissage à son emploi régulier même si cet employé a moins d'ancienneté qu'un employé du service de la fabrication générale qui demeure mis à pied.
- b) La Compagnie convient de n'embaucher aucun nouvel employé tant et aussi longtemps qu'il y aura des employés mis à pied pouvant remplir l'emploi vacant de manière de manière satisfaisante après une période d'essai raisonnable. Il est entendu que la présente exception ne contredit nullement l'article 8.01."
- c) Le service de la soudure comprend deux catégories:
- 1) Soudeurs pour soudure à l'argon, à l'arc et au gaz. N.B. Un certificat ou une attestation du Ministère de l'Education sera accepté pour la qualification de soudeur de cette catégorie 1).
 - 2) Soudeurs gaz ou arc.
- d) Il y aura deux (2) listes d'ancienneté. L'une pour le service de la soudure et l'autre pour le service de la fabrication générale.
- e) La Compagnie se réserve le droit de déplacer un employé du service de la fabrication générale au service de la soudure, en autant qu'elle paie le taux applicable. La seule exception à cette règle se présentera dans les cas de mises à pied dont il a été question au présent article.

f)

f) Lors de la démission, du congédiement ou du décès d'un employé, ou lorsqu'il s'agit d'une nouvelle occupation, le poste à combler sera affiché immédiatement. En ce qui concerne les occupations qui existent déjà dans la compagnie, le nouveau poste sera affiché dans les trois (3) mois de calendrier qui suit la date que le nouveau poste a été crée en surplus, et ce pendant une période de trois (3) jours ouvrables, et toute demande pour le poste affiché doit être faite en inscrivant son nom sur la feuille affichée dans ledit délai de trois (3) jours. Le poste antérieur sera aussi affiché mais la Compagnie se réserve une période de quinze (15) jours ouvrables, si nécessaire, pour faire ce transfert. Si aucune demande n'est reçue dans ledit délai la Compagnie remplira le poste vacant par un nouvel employé. L'employé transféré ne pourra afficher pour un autre poste avant un (1) an, à l'exception des chefs de file qui ne pourront afficher pour un autre poste avant deux (2) ans.

g) Les emplois temporaires dus à l'absence d'employés, maladie, accident ou congés autorisés ne seront pas affichés par la Compagnie. La Compagnie comblera ces postes à sa discrétion. Dès le retour au travail de ou des employés ils retourneront à leur ancien poste.

h) Tout employé déplacé de façon permanente sera sujet à une période d'essai de quinze (15) jours travaillés cumulatifs par poste. Advenant qu'un employé ne peut se qualifier pendant la période d'essai, il retournera à son ancien poste.

i) Tout employé ne pourra être déplacé de son occupation régulière sauf s'il n'y a plus de travail, pour être remplacé par un autre employé lorsqu'il y a encore du travail à son occupation régulière. Cependant, avec le consentement de l'employé, la Compagnie pourra le muter temporairement à une autre occupation. L'employé pourra revenir à son occupation régulière à sa demande.

j) Le présent article ne s'applique pas aux postes ouverts pour les étudiants.

k) Copie des affichages à être envoyées au Syndicat et au Président du Local.

l) Procédé de mise à pied:

1. Lorsqu'un manque de travail nécessite une réduction d'employés la personne ayant le moins d'ancienneté sera choisie;

2. La Compagnie devra aviser un employé deux (2) jours ouvrables avant sa mise à pied;

3. Lors du remplacement d'un employé qui a été mis à pied dans une section où le chef de file ou le contremaître n'ont pas les qualifications requises pour apprendre le travail au nouvel employé, la Compagnie peut faire appel à tout employé ayant les

connaissances requises pour enseigner à ce nouvel employé, et ce pour une période n'excédant pas vingt (20) jours ouvrables, et le délégué sera avisé.

4. Concernant le paragraphe "3" ci-dessus, l'employé sera rémunéré au taux s'appliquant au travail auquel il a été assigné.

8.04 Dès qu'un employé a complété sa période d'essai de trois (3) mois, son ancienneté est calculée à compter du jour où il a commencé à travailler. Ceci ne s'applique pas aux taux de la progression listés à l'article 10.01 qui pourraient échoir durant sa période d'essai. L'ancienneté de deux ou plusieurs employés embauchés la même journée, sur la même équipe, s'établit par ordre alphabétique du nom de famille et du prénom si nécessaire.

8.05 Un employé qui est mis à pied recevra un préavis de deux (2) jours ou à défaut de tel avis, l'équivalent de deux (2) jours de paie. L'on considérera l'avis comme donné s'il est affiché sur le tableau d'affichage avec copie donnée au délégué de l'Union. De plus, le contremaître informera les employés visés par une mise à pied. Cependant, aux fins de cet article, un avis sur le tableau d'affichage et un avis à l'Union constitueront un avis juste et suffisant. La seule exception à cette règle sera les cas de force majeure qui n'exigent ni avis ni aucune paie. La loi 126, Articles 82 et 83 sur les Normes de Travail seront respectés.

8.06 Les officiers du Comité exécutif de l'Union auront une ancienneté préférentielle, c'est-à-dire qu'ils seront les derniers à être mis à pied, pourvu qu'ils puissent faire le travail disponible. En outre, les membres du Comité de négociations auront une ancienneté prioritaire pour la durée des négociations d'une convention jusqu'à sa signature.

8.07 Un employé perdra toute ancienneté et son nom sera effectivement rayé des dossiers de la Compagnie si:

- a) il laisse volontairement son emploi avec la Compagnie;
- b) il est congédié pour juste cause et son congédiement est maintenu par la procédure de griefs ou par décision d'un arbitre;
- c) il fait défaut de se rapporter au travail au cours des trois (3) jours ouvrables après l'envoi d'un avis de rappel par la Compagnie, par courrier recommandé. Si l'employé avise la Compagnie au cours des trois (3) jours ouvrables mentionnés, qu'il ne peut pas retourner au travail pour des raisons hors de son contrôle et si ces raisons sont acceptables à la Compagnie, alors cette dernière lui accordera au maximum deux (2) jours ouvrables additionnels. Il est convenu qu'advenant qu'un employé ne reçoive pas un avis de rappel pour des raisons autres que celles énoncées à 8.08 et en fait la preuve, il verra son nom replacé sur la liste de mises à pied sans perte d'ancienneté s'il se

présente aux bureaux de la Compagnie dans les trois (3) jours de la réception de l'avis. Il sera alors rappelé tel que prévu à l'article 8.03 lorsque l'on rappellera au travail d'autres employés. Il est aussi convenu que tout le temps écoulé depuis la date de sa mise à pied jusqu'à la date de son retour au travail ou celle de la réception de l'avis, selon les éventualités, comptera eu égard aux dispositions de 8.07d).

- d) à la date de sa mise à pied, il a été à l'emploi de la Compagnie -
 - durant plus de trois (3) mois mais moins de trois (3) ans et s'il a été mis à pied pour douze (12) mois consécutifs;
 - durant plus de trois (3) ans mais moins de cinq (5) ans et s'il a été mis à pied pour dix-huit (18) mois consécutifs;
 - durant plus de cinq (5) ans et s'il a été mis à pied pour deux (2) ans consécutifs;
- e) s'il est absent sans permission ou sans raison acceptable à la Compagnie durant trois (3) jours ouvrables consécutifs.
- f) s'il prolonge un permis d'absence sans le consentement de la Compagnie.

8.08 C'est le devoir des employés d'aviser promptement la Compagnie de tout changement de leur adresse. A défaut de ce faire, un avis envoyé par la Compagnie, par courrier recommandé à la dernière adresse connue, sera considéré comme ayant été reçu. Pour faciliter l'application de 10.05, un employé doit informer la Compagnie d'un numéro de téléphone où il peut être rejoint. Le défaut de ce faire écarte toute obligation que la Compagnie pourrait avoir en vertu de 10.05.

ARTICLE IX - PERMIS D'ABSENCE

9.01 Sauf disposition au contraire de cette convention, tous les permis d'absence seront accordés sans perte d'ancienneté et sans paie.

9.02 L'on accordera un permis d'absence de six (6) mois à tout employé incapable de travailler pour cause de maladie personnelle ou d'accident. Ce premier permis pourra être prolongé pour une autre période de six (6) mois, puis pour une période additionnelle d'au plus six (6) mois. Durant cette période, l'employé ne doit pas travailler, il doit fournir une preuve médicale et ne peut falsifier. En plus, lorsqu'il y a doute de falsification, la Compagnie peut enquêter par son docteur ou par tout membre de la Direction. Tout congé d'absence peut être prolongé après entente entre les deux parties, la Compagnie et l'Union.

9.03 a) L'on accordera un permis d'absence n'excédant pas une (1) semaine à un employé à la fois lorsqu'il est élu ou autrement choisi pour assister à un congrès ou à des réunions syndicales. S'il y a plus de cent (100) employés, deux (2) employés à la fois et d'occupations différentes, chacun pour une période n'excédant pas une (1) semaine, pourront assister à un congrès ou à des

réunions

réunions syndicales. De plus la Compagnie accordera un permis d'absence d'au plus huit (8) semaines pour permettre à un employé d'aller au Collège Canadien du Travail comme étudiant.

b). Si la Compagnie a une deuxième (2^e) ou une troisième (3^e) équipe et si un officier ou un délégué de l'union est sur la deuxième (2^e) ou troisième (3^e) équipe, la Compagnie l'excusera sur la même base que celle mentionnée dans l'article 9.03 a) pour les raisons suivantes:

1. assemblée générale des membres,
2. assemblée du conseil conjoint,
3. préparation du contrat,
4. toute autre activité qui serait acceptable à la Compagnie.

9.04 a) L'on accordera un permis d'absence de trois (3) jours pour assister aux funérailles à l'employé dont l'enfant, le père, la mère, le frère, la soeur, le gendre, la bru, le beau-père, la belle-mère, la belle-soeur, le beau-frère, décède. L'on paiera parmi ces journées celles qui sont des journées régulières de travail, tel que défini à 11.01. Si la Compagnie le requiert, l'employé devra soumettre une preuve de décès. Dans le cas du décès des grands-parents (grand-père, grand-mère, par sang ou alliance) de l'employé, le jour des funérailles on donnera à l'employé concerné une journée de congé avec paie régulière.

b) Lors de la naissance d'un enfant, huit (8) heures de paie seront allouées si l'employé "le père" a à s'absenter de son travail durant les jours de travail réguliers de l'usine. Le père devra vivre avec son conjoint pour être éligible.

c) L'on accordera un permis d'absence de cinq (5) jours pour assister aux funérailles à l'employé dont le conjoint décède. L'on paiera parmi ces journées celles qui sont des journées régulières de travail, tel que défini à 11.01. Si la Compagnie le requiert, l'employé devra soumettre une preuve de décès.

d) L'appellation "conjoint" sera considérée comme étant la femme qui vit avec l'employé, et la belle-famille de l'employé sera la famille de cette femme, et non celle d'une ex-épouse. Suite à un divorce ou séparation de l'employé, l'employé aura droit de bénéficier de ce permis d'absence advenant le décès d'une ex-femme seulement dans le cas où elle est la mère des enfants de l'employé.

9.05 La Compagnie accordera des permis d'absence pour d'autres causes raisonnables, par entente mutuelle, pour un maximum de trente (30) jours. L'employé ne peut pas travailler et ne peut pas falsifier.

9.06 Pour éviter toute mésentente, la Compagnie convient d'informer l'Union par écrit de tout permis d'absence accordé lorsqu'il excède cinq (5) jours.

9.07 Absence pour devoir de juré:

- La Compagnie accordera un congé d'absence pour l'employé sommé d'agir comme juré qui en aura avisé son contremaître à l'avance en fournissant la sommation de comparution à cet effet. La Compagnie rémunérera ce congé d'absence en donnant à l'employé le nombre de jours payés à son taux à l'heure ou au boni moins la paie de juré de l'employé après présentation du talon de chèque de cette paie de juré comme ces jours privés de son salaire.

ARTICLE X - SALAIRES, TAUX A LA PIECE, CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

10.01 Effectif le 1 mai 1983, et le 1 mai 1984, jusqu'au 30 avril 1985 le système suivant de progression sera suivi, étant entendu que l'employé doit travailler la période mentionnée:

10.02

FABRICATION GENERALE

Taux pour la première année du contrat:

Début	3 mois	6 mois	9 mois	12 mois
\$6.11	\$6.87	\$7.62	\$8.27	\$9.19

Taux pour la deuxième année du contrat:

6.42	7.21	8.00	8.68	9.65
------	------	------	------	------

SOUDEURS GAZ OU ARC

Taux pour la première année du contrat:

6.43	7.19	7.95	8.60	9.52
------	------	------	------	------

Taux pour la deuxième année du contrat:

6.75	7.55	8.35	9.03	10.00
------	------	------	------	-------

SOUDEURS GAZ ARGON ET ARC

Taux pour la première année du contrat:

6.54	7.30	8.06	8.70	9.62
------	------	------	------	------

Taux pour la deuxième année du contrat:

6.87	7.67	8.46	9.13	10.10
------	------	------	------	-------

10.02

a) Indexation selon le coût de la vie:

- première année après 6%
- deuxième année après 5%
- N.B. La période pour calculer l'indexation sera du 1er mai 1983 au 30 avril 1984 pour la première année, et du 1er mai 1984 au 30 avril 1985 pour la deuxième année.

10.03

- 10.03 Si la Compagnie mute temporairement un employé à une tâche comportant un taux de paie différent du sien, cet employé recevra le taux le plus élevé de sa tâche ou de celle à laquelle il est muté. Il est entendu que ce taux correspondra à l'ancienneté de l'employé.
- 10.04 Un employé dont le travail débute avec la deuxième équipe recevra une prime de vingt-cinq cents (25¢) l'heure pour toute heure travaillée sur la deuxième équipe.
- 10.05 Un employé qui se rapporte au travail pour son équipe régulière, sans avoir été au préalable avisé de ne pas se rapporter, a droit à trois (3) heures de travail ou à l'équivalent rémunéré à son taux régulier sauf dans le cas de feu, d'inondation ou de toute autre condition hors du contrôle de la Compagnie. Ceci s'applique en autant que l'employé exécute tout travail disponible auquel on peut l'assigner.
- 10.06 Si un employé est rappelé au travail en surtemps, après avoir quitté l'usine à la fin de son équipe régulière, alors on lui donnera un minimum de trois (3) heures d'ouvrage ou trois (3) heures de paie, rémunérées à temps et demi. Ceci s'applique en autant que l'employé exécute tout travail disponible auquel on peut l'assigner.
- 10.07 Advenant la création de nouveaux départements pendant la durée de la présente convention, la Compagnie déterminera les taux pour ces départements, prenant en considération les départements actuels de nature similaire dans l'usine.
- 10.08 La Compagnie doit, selon la procédure établie à la clause 8.03 f) promouvoir un employé du groupe négociateur comme chef de file. L'employé ayant le plus d'ancienneté dans la section déterminée et ayant les compétences requises sera promu comme chef de file. Alors qu'il travaille en cette qualité, l'employé reçoit une prime de vingt cents (20¢) l'heure en plus de son taux régulier.
- 10.09 Dans les sections où il n'y a pas de chef de file ou que le chef de file n'est pas disponible, l'employé qui sera désigné comme instructeur recevra quinze cents (15¢) de l'heure additionnelles.
- 10.10 Un chef de file qui a suivi un cours concernant la soudure à l'argon, à l'arc et au gaz, sera payé le prix d'un soudeur plus dix cents (10¢) l'heure.

ARTICLE XI - HEURES DE TRAVAIL ET SURTEMPS

11.01 La semaine régulière de travail sera de quarante (40) heures du lundi au vendredi. La journée régulière de travail sera de huit (8) heures.

11.02 Un employé travaillera un nombre moindre d'heures que celles de sa semaine régulière de travail seulement dans un cas de réduction de la production, de bris de machinerie ou dans les cas d'urgence ou d'absolue nécessité.

11.03 A moins que le présent article ne stipule autrement, les heures régulières de début et d'arrêt de travail pour les employés de la première équipe seront du lundi au vendredi inclusivement, de 7 heures a.m. à 4 heures p.m.

11.04 a) A moins que cet article ne stipule autrement, les heures régulières de début et d'arrêt de travail pour les employés de la deuxième équipe seront du lundi au vendredi inclusivement, de 4 heures p.m. à 12 heures p.m.

Sur cette équipe il y aura une période de repos de quinze (15) minutes.

Il y aura une période de casse-croûte de trente (30) minutes payée par la Compagnie. Cette période se prendra au milieu de la durée de l'équipe à moins que le travail ne commande autrement. Sur cette équipe, la période pour se laver sera celle prévue à 11.07.

b) Dans le cas d'établissement d'une deuxième ou d'une troisième équipe, la Compagnie devra d'abord demander, selon le cas, l'employé de la fabrication générale ou de la soudure ayant le plus d'ancienneté, et, si nécessaire, l'employé du groupe approprié ayant le moins d'ancienneté devra travailler dans la deuxième ou la troisième équipe.

11.05

11.05 Par entente écrite mutuelle des parties, les heures de travail telles que décrites dans le présent article peuvent être changées afin de répondre à des conditions particulières. La seule exception à cela est lorsque la Compagnie peut désirer, pour une période temporaire, qu'un nombre limité d'employés (pas plus de dix (10) commencent une heure avant ou une heure après le temps régulier de début et d'arrêt du travail. Le mot "temporaire" signifie que ceci ne peut arriver à tout employé, pour plus de trente (30) jours de travail dans une année de calendrier. Dans un cas de raison majeure telle que panne d'électricité, feu, inondation, les limitations au droit de la Compagnie de changer les heures sont abandonnées pour la durée de cette raison majeure.

11.06 Les employés auront le droit de fumer, de se reposer ou de manger durant une période de quinze (15) minutes le matin et durant une période de dix (10) minutes l'après-midi. La Compagnie désignera l'endroit dans l'usine où l'on peut fumer ou manger. Si un employé travaille deux (2) heures ou moins en surtemps, il recevra une période de repos de cinq (5) minutes à la fin de son surtemps. Si un employé travaille au-delà de deux (2) heures en surtemps, il recevra une période de repos de cinq (5) minutes à la mi-temps de son surtemps et une période additionnelle de repos de cinq (5) minutes à la fin de son surtemps.

a) Les polisseurs auront une période de repos de dix-sept (17) minutes à condition qu'ils restent dans leur section durant ces deux (2) minutes additionnelles.

11.07 La Compagnie accordera aux employés trois (3) minutes avant l'heure du repas et trois (3) minutes avant la fin de leur équipe, sans perte de salaire, de manière à ce que l'on puisse soit se laver, se changer, poinçonner sa carte et en plus sept (7) minutes aux polisseurs, aux employés préposés à la peinture et aux soudeurs à l'arc.

11.08 La période de repas des employés de jour sera de douze (12) heures (midi) à une heure (1:00) p.m. De plus, des périodes de repos seront prises telles que cédulées. La seule exception à ceci sera dans les cas d'urgence. Dans un tel cas, l'employé y aura droit immédiatement après l'urgence.

11.09 La Compagnie ne sera pas requise de payer une prime ou des heures supplémentaires plus d'une fois pour les mêmes heures travaillées par le même employé.

11.10 Tout travail autorisé, exécuté par un employé en plus de sa journée régulière de travail de huit (8) heures sera considéré comme surtemps et sera payé au taux d'une fois et demie son salaire régulier pour la

période

période de paie en cours, en incluant la prime d'équipe. En vue de déterminer le nombre des heures dans une semaine, les congés payés seront considérés comme heures travaillées.

11.11 Tout travail autorisé exécuté par un employé sur une équipe commençant le samedi, sera payé à raison d'une fois et demie le taux de paie régulier de l'employé et à raison de deux fois le taux de paie régulier de l'employé, lorsqu'une équipe commence le dimanche. Le 12.04 déterminera la paie pour le travail exécuté au cours d'un congé statutaire. Les deux seules exceptions à cela seront les suivantes:

- 1) Les huit (8) heures de travail régulières de l'équipe de l'employé commençant la veille d'un samedi, dimanche ou fête; dans ce cas l'employé doit finir ses huit (8) heures régulières avant de recevoir la prime de paie appropriée;
- 2) Lorsqu'un employé travaille sur une troisième équipe, cet employé sera payé au taux en vigueur la journée précédente. Les heures de tout jour de semaine seront de 12 heures minuit à 12 heures minuit. Il est convenu que lorsque mentionné, un «congé statutaire» est un congé payé.

11.12 a) L'on divisera le surtemps de manière aussi égale que possible entre les employés travaillant au poste où le temps supplémentaire est requis, en commençant par l'employé ayant le plus d'ancienneté. S'il n'y a pas assez de ces employés disponibles l'on divisera le surtemps entre les employés du groupe qualifié pour accomplir la tâche concernée.

b) Le surtemps sera travaillé sur une base volontaire.

ARTICLE XII - CONGÉS STATUTAIRES

12.01 a) Pour la durée de cette convention, l'on accordera douze (12) congés statutaires à tous les employés de l'unité de négociation qui ont travaillé à l'usine le jour de travail précédant le congé et inscrit à l'horaire, et le jour de travail suivant le congé et inscrit à l'horaire. Ces congés sont:

Jour de l'An	Fête du Travail
Vendredi-Saint	Action de Grâces
Congé du 1er Mai	Immaculée-Conception
Saint-Jean-Baptiste	Noël
Fête du Canada (Confédération)	Lendemain de Noël
Un congé mobile à la période du Jour de l'An	Lundi de Pâques

Lorsque le Jour de l'An tombe un samedi, un dimanche, un lundi ou un mercredi, le jour de célébration sera le lendemain du Jour de l'An. Dans les autres cas, le jour de célébration sera la veille du Jour de l'An. Les congés des Fêtes (Immaculée-Conception, Noël, Lendemain de Noël, Jour de l'An, congé mobile) seront répartis entre Noël et le Jour de l'An.

b) Si un employé est absent pour une durée d'une heure ou moins le jour précédant ou le jour suivant un congé, et est consentant lorsque requis par la Compagnie de travailler ce jour-là un temps égal à son retard de cette journée, il sera alors payé pour ce congé.

c) Si des congés statutaires tombent au cours d'une semaine pendant laquelle un employé est en permis d'absence, il sera payé pour les congés statutaires pourvu qu'il travaille le jour ouvrable prévu à l'horaire précédant et le jour ouvrable prévu à l'horaire suivant son permis d'absence.

d) Lors de mises à pied n'excédant pas cinq (5) jours ouvrables précédant et/ou suivant le ou lesdits congés.

e) Lors de congés de maladie ou accident, l'employé recevra le ou les congés payés.

12.02 Lorsque l'un ou l'autre des congés ci-haut mentionnés tombe un samedi ou un dimanche, alors on l'observera le vendredi précédent ou le lundi suivant.

12.03 Pour les congés statutaires mentionnés au paragraphe 12.01, l'on rémunérera un employé payé à l'heure selon son taux horaire régulier.

12.04 Un employé requis de travailler sur une équipe commençant au cours d'un congé statutaire sera payé au taux de deux (2) fois ses gains réguliers pour toutes les heures travaillées cette journée, ce en plus de sa paie de congé.

ARTICLE XIII - VACANCES ET PAIE DE VACANCES

13.01 Il est entendu que les employés ayant droit à deux (2) semaines de vacances devront les prendre de manière continue sauf s'il y a entente entre la Compagnie et l'employé de les prendre autrement. Il est entendu que si la Compagnie et l'employé en conviennent, l'employé pourra travailler sa période de vacances à temps simple et recevoir en outre toute paie de vacances à laquelle il a droit. Il est également entendu qu'advenant la fermeture de l'usine pendant deux (2) semaines, au lieu d'échelonner les vacances pendant la période de vacances, la Compagnie ne sera pas tenue responsable de toute perte de salaire subie par les employés qui ont droit à moins de deux (2) semaines.

13.02 Les crédits de vacances seront cédulés d'après l'année allant du 1er juin au 31 mai. La Compagnie s'engage à payer les périodes de vacances comme suit:

a) moins d'un an	4%
b) 1 an à 4 ans	80 heures de paie - deux (2) semaines
c) 4 ans à 8 ans	120 heures de paie - trois (3) semaines
d) 8 ans et plus	160 heures de paie - quatre (4) semaines

Les

Les employés ayant droit à plus de trois semaines de vacances devront aviser la Compagnie avant le 1er avril de la date à laquelle ils désirent prendre la quatrième (4^e) semaine de vacances pour l'année en cours, soit entre le 1er mai et le 30 avril.

Afin que la Compagnie puisse maintenir une production constante, cinq (5) employés seulement pourront prendre des vacances en même temps. Si plus de cinq (5) employés désirent prendre des vacances en même temps, la permission sera accordée d'après l'ancienneté de chacun.

13.02 a) Dans les cas de "Mise a pied" -

Pour être payés sur une base "semaine" les employés devront avoir travaillés au moins trente-cinq (35) semaines dans l'année du 1^{er} juin au 31 mai.

Les employés ayant moins de trente-cinq (35) semaines seront payés de la manière suivante:

Leurs gages totales multipliées par le % qui s'applique - (vingt (20) heures égales 1%).

Pour les employés qui travaillent à l'usine et aussi sur les installations extérieures leurs paies de vacances seront calculées en employant les pourcentages qui s'appliquent sur les gages totales (vingt (20) heures égalent 1%).

13.03 Un employé dont les services avec la Compagnie prennent fin par décision de la Direction ou qui laisse volontairement son emploi avec la Compagnie recevra une paie de séparation à un taux équivalent à son crédit de vacances tel que stipulé à l'Article 13.02 (vingt (20) heures égalent 1%) depuis la dernière paie du mois de mai. Pendant une mise à pied temporaire, le pourcentage mentionné plus haut sera versé à l'employé seulement au temps de ses vacances annuelles tel que mentionné dans l'Article 13.05

13.04 a) L'on cédulera les vacances entre le 24 juin et la Fête du Travail. La Compagnie fera l'affichage des vacances le plus tôt possible mais au moins quarante-cinq (45) jours de calendrier avant le début des vacances. En ce faisant, la Compagnie tâchera d'établir la période de vacances en juillet et de préférence au cours des deux (2) dernières semaines.

b) Si une troisième 3^e semaine de vacances est allouée l'usine fermera la semaine commençant le 25 décembre pour cette troisième (3^e) semaine.

13.05 La Compagnie versera la paie de vacances due à chaque employé le jeudi précédant les vacances. Un employé absent le vendredi qui précède le début de ses vacances sans raison valable sera assujetti à une suspension sans paie d'une journée à être déterminée par la Compagnie. La suspension devra être effectuée dans une période ne dépassant pas dix (10) jours ouvrables de la fin des vacances.

ARTICLE XIV - ASSURANCE GROUPE

14.01 Le plan d'assurance groupe sera modifié comme soumis et entendu avec la Compagnie incluant une assurance salaire long-terme. Il est entendu que cinquante (50%) pour cent de la prime de ce nouveau plan sera payée par la Compagnie à partir de la date de la signature de la nouvelle convention.

a) La Compagnie contribuera la moitié de la prime et l'employé contribuera le même montant.

b) Si les employés désirent des bénéfices plus étendus que ceux existants déjà, ils devront payer le coût total de l'augmentation de la prime due.

c) L'employé aura le droit de choisir l'assureur; toutefois la Compagnie, au moment où le plan entrera en vigueur, devra recevoir de l'Union un contrat directeur spécifiant en détail les bénéfices.

d) La Compagnie d'Assurance s'occupera de toutes les réclamations avec l'employé.

e) La Compagnie déduira de la paie de l'employé les primes telles qu'acceptées plus haut et remettra à la Compagnie d'Assurance sur présentation d'un compte, la contribution de l'employé et de l'employeur.

f) Si les employés optent pour des bénéfices qui s'avèrent moins coûteux que ceux déjà existants, alors les sommes ainsi économisées seront divisées à parts égales entre les employés et la Compagnie.

g) Si le gouvernement établit un programme de santé et en réclame une certaine prime, et que cette prime est inférieure à celle payée au plan d'assurance-groupe de l'Union et de la Compagnie, alors la Compagnie et les employés continueront de payer la différence entre la prime réclamée par le gouvernement et celle prévue au présent contrat à la Compagnie d'Assurance, de façon à ce que les employés puissent recevoir des bénéfices supérieurs à ceux offerts par le gouvernement.

ARTICLE XV - SECURITE ET SANTE

15.01 La Compagnie convient de prendre toutes les précautions raisonnables pour assurer la sécurité et la santé des employés durant les heures de travail.

15.02 Le chauffage, la ventilation et les installations sanitaires correspondront aux exigences légales.

- 15.03 L'Union convient de coopérer avec la Compagnie pour encourager et donner son appui à l'application des mesures de sécurité et d'hygiène au travail.
- 15.04 Les employés blessés au cours de leur travail et que l'on envoie à un médecin pour traitement le jour de leur accident seront payés pour la partie non travaillée de leur équipe pourvu que le médecin dise dans une note à la Compagnie que l'employé est incapable de reprendre tout travail dans l'usine pour cette partie non travaillée à cause de la nature de sa blessure.
- 15.05 La Compagnie respectera la loi 17 sur la Santé et la Sécurité du Travail.
- 15.06 a) La sécurité sur les chariot-élévateurs sera la responsabilité de la Compagnie. La Compagnie se réserve le droit de ne sélectionner que quelques opérateurs de ces chariot-élévateurs, et d'un commun accord avec l'Union s'assurera que les personnes désignées sont aptes et qualifiées à faire ce travail.

ARTICLE XVI - GÉNÉRAL

- 16.01 Pour les fins d'administration, d'interprétation et d'application des dispositions de la présente convention, les parties conviennent que la convention soit rédigée en français seulement et signée par les deux parties.
- 16.02 A moins de disposition contraire, l'on fera et l'on adressera comme suit la correspondance officielle entre la Compagnie et l'Union:

Pour la Compagnie

Un original et une copie à:

Monsieur Armand Daunais, Surintendant Général d'Usine
REFFRIGERATEURS FOSTER DU CANADA LTEE
333 rue Janelle, C.P. 248,
Drummondville, Quebec, J2B 6W2
Canada

Pour l'Union

Un original et une copie au:

Président
Conseil Conjoint du Québec, Travailleurs Amalgamés
du Vêtement et du Textile,
Local 1626 (CTC-FTQ-FAT-CO1)
1139, du Marché, C.P. 388
Acton Vale, Comté de Johnson, Québec

- 16.03 La présente convention est sujette pour son application et interprétation, aux dispositions générales de toute loi applicable, et l'on considérera que chaque loi s'applique à la présente convention pour y ajouter ou y soustraire, vu que c'est l'intention des parties que la présente convention ne soit pas invalidée si elle était contraire aux dispositions de toute loi, mais qu'elle soit seulement amendée conformément pour donner effet à la loi générale.
- 16.04 Le dernier jour ouvrable avant Noël et le dernier jour ouvrable avant le Jour de l'An, les employés cesseront le travail à l'heure la plus rapprochée avant la fin de l'équipe et seront payés pour toute la durée de l'équipe pourvu qu'ils aient travaillé toutes les heures depuis le début de l'équipe. Afin de changer les heures régulières de travail une entente signée entre l'Union et la Compagnie sera requise.
- 16.05 Aux fins de l'article 12, l'on observera les congés statutaires de minuit à minuit.
- 16.06 NE S'APPLIQUE PLUS.
- 16.07 La Compagnie paiera les employés le jeudi de chaque semaine avant l'heure du repas. La seule exception sera dans le cas où un congé tombe le jeudi. L'employé sera alors payé le mercredi. La paie hebdomadaire comprendra tout le salaire gagné entre le dimanche et le samedi de la semaine précédente.
- 16.08 La Compagnie paiera cinquante pour cent (50%) du coût de l'impression des livrets du contrat.
- 16.09 La Compagnie paiera les casquettes et chiennes pour les employés travaillant à la peinture, les soudeurs et les employés du département du polissage (buffer). Une chienne longue sera aussi fournie à chaque (foam) station dans l'usine.
- 16.10 La Compagnie continuera à faire le nettoyage des tabliers.
- 16.11 Un avis devra être posté avisant que personne ne pourra utiliser les chariots élévateurs à moins d'être appointé par la Compagnie. Une permission du contremaître sera nécessaire pour l'utilisation de ces chariots. Quelques employés seront appointés en permanence.
- 16.12 Il est entendu que lorsqu'un employé est promu contremaître la parenté immédiate de cet employé ne travaille pas sous ses ordres, soit le père pour le fils, le fils pour le père, et le frère pour le frère.

16.13 La Compagnie inscrira sur les T4 et TP4 le total des cotisations syndicales prélevées durant l'année.

16.14 CAFÉTÉRIA -

Un comité sera formé comprenant le Gérant d'Usine, le Président de l'union, ainsi qu'un représentant des machines distributrices. Ce comité se réunira tous les mois pour discuter la question de la cafétéria et prendre les décisions nécessaires pour son bon fonctionnement.

ARTICLE XVII - DUREE DE LA CONVENTION

17.01 La présente convention sera d'une durée de deux (2) ans - en vigueur à compter du 1er mai 1983 et se terminera le 1er mai 1985.

En concluant cette convention, la Compagnie et l'Union ont considéré toutes les matières qui peuvent être légalement négociées. Cette convention couvre l'entente complète des parties et peut être complétée ou amendée seulement par une autre entente écrite entre elles.

17.02 Dans les quatre-vingt-dix jours (90) précédant la date d'expiration de cette convention, chaque partie peut par écrit, donner avis à l'autre partie de son intention de négocier une nouvelle convention. Une première rencontre entre les parties aura lieu dans les huit (8) jours suivant la date à laquelle l'avis aura été donné.

17.03 Si l'avis mentionné au paragraphe précédent est donné par l'une ou l'autre des parties, la présente convention est acceptée comme convention intérimaire, à compter de la date d'expiration jusqu'à la conclusion d'une nouvelle convention collective ou jusqu'à l'expiration des délais prévus dans le Code du Travail, selon ce qui arrivera le premier.

EN FOI DE QUOI, chaque partie s'est assurée que cette convention soit signée par ses représentants dûment autorisés le 28 juin 1983.

RÉFRIGÉRATEURS FOSTER DU CANADA LTÉE

Ronald Duane
Armond Bonnois

CONSEIL CONJOINT DU QUÉBEC,
TRAVAILLEURS AMALGAMÉS DU VÊTEMENT
ET DU TEXTILE, LOCAL 1626 (CTC -
FTQ - FAT - COI).

Jette Lévesque
Gerrard Desjardins
André Vézina
Jean Marc Gauthier



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

DÉPÔT

1392-0

Dépôt N°: 8 5 0 7 0 2 5

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

01392-0

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 21353-01
Date	Signature 85-05-29	Reception 85-06-11	Durée	Du 85-05-01	Au 87-05-01	Nombre de salariés régis par la convention collective 90

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant TRAVAILLEURS AMALGAMES DU VETEMENT ET DU TEXTILE (AFFILIES A LA FAT. COL. CTC.) CONSEIL CONJOINT DU QUEBEC DIVISION TEXTILE 440 sud, Cowansville, Qué. J2K 2X7 Att.: M. Jean Marc Couture	<input type="checkbox"/> Déposant REFRIGERATEURS FOSTER DU CANADA LTEE. 333, rue Janelle Drummondville, Qué. J2C 3E2
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>04-01</u> Activité <u>3160-05</u> Affiliation <u>07 FTQ</u>

29/1/80

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

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes

Remarques

1. Les copies de tous les documents collectés par le déposant doivent être fournies au déposant.

2. La signature de l'association et de l'employeur doit être apposée sur le document déposé.

3. L'association et l'employeur doivent être agréés par le commissaire général du travail.

4. Le nom de l'association est différent de celui de l'employeur.

5. Le nom de l'association est différent de celui de l'employeur.

6. Le nom de l'association est différent de celui de l'employeur.

7. Le nom de l'association est différent de celui de l'employeur.

8. Le nom de l'association est différent de celui de l'employeur.

9. Le nom de l'association est différent de celui de l'employeur.

10. Le nom de l'association est différent de celui de l'employeur.

11. Le nom de l'association est différent de celui de l'employeur.

Pour le commissaire général du travail

Signature: *Thérèse Demers* Date: 85-07-02

Pour renseignements

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

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

3141 01 01



CONVENTION COLLECTIVE
DE TRAVAIL

ENTRE:

RÉFRIGÉRATEURS FOSTER
DU CANADA LIMITÉE

ET:

CONSEIL CONJOINT DU QUÉBEC,
TRAVAILLEURS
AMALGAMÉS DU VÊTEMENT ET DU TEXTILE,
LOCAL 1626
(CTC - FTQ - FAT - 001)

En vigueur à compter du 1er mai 1985
jusqu'au 1er mai 1987

✓

* * * TABLE DES MATIERES * * *

Article		Page
1	BUT DE LA CONVENTION	1
2	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION	1
3	FONCTIONS DE LA DIRECTION	2
4	SECURITE SYNDICALE	2
5	PROCEDURES DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE	5
6	GREVE ET LOCKOUT	8
7	DISCIPLINE	8
8	ANCIENNETE	9
9	PERMIS D'ABSENCE	14
10	SALAIRES, TAUX A LA PIECE, CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES	16
11	HEURES DE TRAVAIL ET SURTEMPS	18
12	CONGES STATUTAIRES	21
13	VACANCES ET PAIE DE VACANCES	22
14	ASSURANCE GROUPE	24
15	SECURITE ET SANTE	25
16	GENERAL	26
17	DUREE DE LA CONVENTION	28

CONVENTION COLLECTIVE
DE TRAVAIL

ENTRE:

RÉFRIGÉRATEURS FOSTER
DU CANADA LIMITÉE
Ci-après appelée la "Compagnie"

ET:

CONSEIL CONJOINT DU QUÉBEC,
TRAVAILLEURS
AMALGAMÉS DU VÊTEMENT ET DU TEXTILE,
LOCAL 1626
(CTC - FTQ - FAT - COI)
Ci-après appelé "l'Union"

En vigueur à compter du 1er mai 1985
jusqu'au 1er mai 1987

Λ

ARTICLE I - BUT DE LA CONVENTION

1.01 Cette convention a pour but de promouvoir des relations ordonnées et harmonieuses entre la Compagnie et ses employés payés à l'heure, représentés par l'Union et de maintenir les taux horaires, les heures et les conditions de travail tels qu'énoncés dans la présente convention et de régler de la manière suivante les griefs qui peuvent surgir de temps à autre et aussi de fournir un moyen de prévoir à l'article 17.01 des dispositions pour amendements.

ARTICLE II - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

2.01 La Compagnie reconnaît le Conseil Conjoint du Québec, Travailleurs Amalgamés du Vêtement et du Textile, Local 1626 (CTC - FTQ - FAT - COI) comme étant l'agent négociateur unique et exclusif de tous les salariés au sens de la loi, à l'exception des employés de bureau et des personnes exclues par la loi tel que défini au certificat de reconnaissance émis par la Commission des Relations de Travail du Québec, et tel que défini dans le Code du Travail du Québec pour les employés à son emploi sur la rue Janelle à Drummondville, Québec, Canada.

2.02 Les termes "employeur" ou "employeurs" dans la présente convention, désignent les représentants autorisés de la Compagnie ou la Compagnie elle-même.

2.03 Les termes "employé" ou "employés" dans cette convention sont tels que décrits au paragraphe 2.01.

2.04 La Compagnie convient qu'elle n'assignera pas les employés qui ne sont pas régis par cette convention à des travaux ordinairement exécutés par les employés régis par cette convention, sauf pour les raisons suivantes:

a) entraînement d'employés du groupe négociateur ou exclus du groupe négociateur. Il est convenu que l'entraînement de ces derniers ne causera pas, pour ce motif, la mise à pied des premiers;

b) cas d'urgence ou de danger;

c) absence du personnel du groupe négociateur sauf lorsque le travail à faire est exécuté au cours de la fin de

semaine

semaine ou en soirée et que les employés du groupe négociateur sont disponibles pour le faire;

d) travail exécuté est de nature expérimentale.

ARTICLE III - FONCTIONS DE LA DIRECTION

3.01 L'Union reconnaît que c'est le privilège de la Compagnie de remplir les devoirs usuels de la direction que les dispositions de cette convention ne modifient pas de manière expresse.

Sans limiter la généralité de ce qui précède, mais uniquement à titre d'illustration, l'Union reconnaît que les fonctions de la direction incluent le droit de la Compagnie d'apporter des changements à la machinerie, aux procédés de fabrication, aux méthodes de production en vue d'assurer le plus haut niveau possible de production à son usine, donnant ainsi un niveau maximum d'emploi aux employés.

Il est convenu que la Compagnie exercera ses droits de direction en observant la présente convention.

ARTICLE IV - SECURITE SYNDICALE

4.01 Il est entendu que ni l'employeur, ni l'Union, ni leurs représentants respectifs, ni les membres de l'Union n'exerceront de discrimination, contrainte ou intimidation contre un employé, à cause de ses activités syndicales légitimes ou à cause de son adhésion ou de sa non-adhésion à toute association de salariés de bonne foi.

4.02 Il est également convenu qu'il n'y aura pas de sollicitation d'adhésion, ni de collection des cotisations syndicales ou d'autres activités syndicales sur les propriétés de l'employeur, sauf si la présente convention le prévoit autrement.

4.03 a) L'employeur convient de désigner un endroit où l'Union pourra afficher des avis d'information à l'attention de ses membres. Cependant, il est convenu que le secrétaire-archiviste ou un autre officier de l'Union autorisé à signer, signera ces avis qui devront au préalable être approuvés par un officier de la Compagnie.

b)

b) Les différents genres d'avis qui peuvent être affichés sont les suivants: avis de convocation des assemblées syndicales, avis donnant les noms de personnes nommées par l'Union, avis donnant les résultats d'élections syndicales; ou tout avis concernant strictement les affaires de l'Union découlant de la présente convention, de même que tout autre genre d'avis accepté par la Compagnie.

4.04 A la suite de la signature de cette convention collective, la Compagnie fournira à l'Union une liste de tous les employés régis par cette convention en donnant leur adresse, la date de leur embauchage, leur taux de salaire et leur département. Copie de cette liste d'ancienneté sera également fournie au président ainsi qu'au secrétaire-trésorier de l'Union locale.

4.05 La première semaine de chaque mois, la Compagnie fournira une copie à l'Union ainsi qu'une copie additionnelle au Président de l'Union:

- a) d'une liste des nouveaux employés en donnant leur adresse, leur date d'embauchage et leur département;
- b) d'une liste des départs.

4.06 Aux fins d'application de cette convention collective, le délégué élu par les membres ou autrement choisi, peut accompagner les employés dans leur sphère respective d'activités pour présenter, en accord avec la procédure de griefs, leurs griefs aux représentants autorisés de la Compagnie. Aux fins de cette convention, un délégué sera ainsi élu ou choisi s'il y a cinquante (50) employés ou moins en emploi actif. Un délégué additionnel sera ainsi élu ou choisi par tranche de cinquante (50) employés en emploi actif. Le nombre de délégués composant la représentation peut être modifié par un accord écrit entre les parties.

4.07 Il est convenu que chaque délégué départemental doit accomplir son travail régulier, pour la Compagnie. S'il lui était nécessaire de s'occuper d'un grief, durant les heures régulières de travail, il n'a pas le droit de laisser sa place de travail sans avoir d'abord obtenu la permission de son contremaître; l'on ne refusera pas cette permission de manière arbitraire. Si des besoins urgents obligent le contremaître à retarder cette permission, il l'accordera aussitôt que possible par après. Lorsqu'il retourne à son travail régulier, le délégué départemental doit informer son contremaître de son retour.

4.08 Le comité syndical des griefs consistera d'un employé s'il y a moins de quinze (15) employés au travail. S'il y a plus de quinze (15) employés au travail, alors il comprendra deux (2) employés. Ces employés seront élus ou autrement désignés par l'Union et exerceront les fonctions décrites par la présente convention.

4.09 Comité de Négociation: Le comité syndical de négociation sera composé de deux (2) employés s'il y a moins de cent (100) employés actifs dans le groupe de négociation et il sera composé de trois (3) employés s'il y a plus de cent (100) employés actifs. Le Président fera partie de ce comité automatiquement. Les autres membres de ce comité seront élus ou autrement désignés par l'Union. Les membres du comité de négociation qui assistent aux réunions avec la Compagnie (tel que défini à l'article II), durant les heures régulières de travail et pour une période minimum de quatre (4) heures, ne subiront aucune perte de leur salaire normal.

4.10 Dans l'accomplissement à l'usine des fonctions décrites à 4.07 et à 4.08, un employé ne subira pas de perte de salaire pour le temps passé pendant sa journée régulière de travail en s'occupant de griefs à l'occasion de rencontres avec des personnes de la Direction selon les trois premières étapes de la procédure de règlement des griefs décrites à l'article V. L'agent d'affaires de l'Union peut demander de rencontrer la Direction à un moment convenant aux deux parties.

4.11 L'Union fournira à la Compagnie une liste de tout employé ayant droit d'accomplir toute fonction ou devoir relié à cette convention.

4.12 Comme condition d'emploi, tous les employés payés à l'heure verront leur paie hebdomadaire déduite d'un montant déterminé par la Constitution Internationale du Conseil Conjoint, Travailleurs Amalgamés du Vêtement et du Textile, Local 1626 (CTC - FTQ - FAT - COJ). La Compagnie déduira ce montant dès qu'un employé aura travaillé sa première semaine complète de travail sans que ceci n'indique ou n'exige l'adhésion à l'Union. Il est convenu que ceci ne change en rien le statut de l'employé à l'essai tel que défini aux articles 8.01, 8.04, 10.01, 11.12, 12.01 ou à toute autre disposition de la convention où l'on traite du statut de l'employé à l'essai. Il est aussi convenu qu'un employé paiera,

après

après sa première semaine complète de travail, une cotisation pour toute semaine au cours de laquelle son revenu de la Compagnie est plus élevé que la cotisation à prélever pour cette semaine. La Compagnie fera remise de ces cotisations avant le 10 du mois suivant. La Compagnie remettra l'argent ainsi déduit par chèque payable au trésorier du Conseil Conjoint du Québec, Travailleurs Amalgamés du Vêtement et du Textile (CTC - FTQ - FAT - COI), Local 1626, 440, rue Sud, Cowansville, Québec. J2K 2X7. Lors de la remise du chèque, la Compagnie fournira une liste indiquant le nom de chaque employé de même que les déductions qui le concernent. L'Union donnera avis à la Compagnie de tout changement qui peut survenir dans ses cotisations. L'Union convient d'indemniser la Compagnie et de la mettre à couvert contre toute réclamation, poursuite légale, sentence d'un tribunal, saisie ou toute autre procédure ou responsabilité qui peuvent découler des déductions faites par la Compagnie, en vertu de la présente clause.

ARTICLE V - PROCEDURES DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE

5.01 Un grief est défini comme étant une prétendue violation de cette convention. Les parties aux présentes désirent que les griefs des employés soient réglés aussitôt que possible. En relation avec ceci, un employé, s'il y a cause de soumettre un grief, doit d'abord le présenter à son contremaître de manière orale dans les trois (3) jours ouvrables suivant le jour où le conflit est survenu. A ce stage, l'employé peut ou non être accompagné du délégué syndical. Le contremaître aura trois (3) jours ouvrables pour répondre. Si sa décision n'est pas satisfaisante, le grief oral deviendra alors un grief formel et devra être soumis par écrit à l'étape 1 au cours des cinq (5) jours ouvrables suivant le jour où le contremaître aura donné sa réponse à l'étape de la présentation orale.

5.02 ETAPE 1

Le grief doit être présenté par écrit au contremaître en cause en quatre (4) copies par le délégué de l'Union et/ou par l'employé impliqué. Le contremaître étudiera le grief et soumettra sa réponse par écrit au délégué et/ou à l'employé dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception de ce grief par écrit. Si la réponse du contremaître n'est pas satisfaisante

alors

alors l'employé doit présenter le grief par écrit à l'étape no 2 de la procédure des griefs. Ceci doit être fait dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception de la décision à l'étape no 1.

Il est convenu qu'aux fins de l'article V au complet, un employé peut agir seul comme plaignant au nom des employés lorsqu'un grief implique plus d'un employé. Il est convenu qu'en présentant le grief par écrit, le plaignant doit le signer et exposer dans son grief sa nature, le remède désiré et la partie de la convention qu'il croit avoir été violée par la Compagnie.

5.03 ETAPE 2

Si le contremaître ne rend pas sa décision dans les cinq (5) jours ouvrables de la réception du grief, ou s'il n'y a pas d'entente, l'employé concerné devra présenter le grief par écrit au gérant de la Compagnie dans un délai de cinq (5) jours ouvrables de la réception de la décision prévue à la première étape ou de l'expiration du délai prévu pour la décision à la première étape. Dans les cinq (5) jours ouvrables de la réception du grief écrit, le gérant convoquera le comité de grief de l'Union. A cette réunion, l'Union sera représentée par un représentant international et/ou par l'agent d'affaires de l'Union. Assisteront également à cette réunion l'employé signataire du grief et un délégué départemental. La Compagnie sera représentée par le gérant de l'Usine et/ou par d'autres membres de la Compagnie. Le gérant de l'usine devra donner sa décision, par écrit, à l'Union dans les cinq (5) jours ouvrables après la date de la rencontre ci-haut.

5.04 Si le grief n'a pas été réglé de la manière décrite ci-haut, il peut être soumis à l'arbitrage tel que prévu par cet article; cependant, si la demande d'arbitrage n'est pas faite dans les trente (30) jours ouvrables francs après la réception de la décision à l'étape no 2, alors le grief sera considéré comme réglé ou abandonné.

5.05 Tout différend ou grief survenant directement entre la Compagnie et l'Union sur une question d'interprétation ou d'application du contrat, peut être soumis par écrit, par l'une ou l'autre des parties, à l'étape no 2.

5.06 Pour déterminer à chaque étape de la procédure de griefs le délai au cours duquel une action peut être prise ou complétée, on ignorera, tel que cette convention le prévoit, les samedis, les dimanches, les congés statutaires, les vacances individuelles, les permis d'absence autorisés de deux (2) semaines ou moins, et le temps perdu à cause de grève ou lockout mais non en violation de l'article VI.

5.07 Tous et chacun des délais prévus à cet article sont obligatoires; cependant, en tout temps ils ne peuvent être prolongés que suite à une entente écrite entre la Compagnie et l'Union.

5.08 Tous les règlements faits par les représentants de la Compagnie et de l'Union à l'une ou l'autre des étapes de la procédure de griefs, sont finals et lient la Compagnie, l'Union et le ou les employés concernés.

5.09 Si l'une des parties requiert qu'un grief soit référé à l'arbitrage tel que prévu ci-haut, elle doit exercer ce droit par un avis écrit à l'autre partie. Une copie dudit avis sera envoyée à l'arbitre nommé en vertu de la clause 5.10.

5.10 Les personnes suivantes seront nommées et agiront comme arbitre unique et cela à tour de rôle.

- 1) Monsieur le juge Laurent Cossette
- 2) Me Claude Lauzon
- 3) Me Jean-Denis Gagnon

5.11 Aucun grief ne peut être soumis à l'arbitrage avant d'avoir franchi toutes les étapes de la procédure de griefs, sauf si la présente convention prévoit autrement.

5.12 L'arbitre en rendant sa décision par écrit sur tout grief ne peut changer, modifier ou altérer les termes de cette convention.

5.13 La décision de l'arbitre sera finale et liera les parties concernées.

5.14 Il est convenu que les deux parties assumeront conjointement et à parts égales les honoraires et dépenses de l'arbitre.

- 5.15 L'arbitre devra rendre sa décision dans les trente (30) jours ouvrables après la fin de l'audition.
- 5.16 Tous ceux qui sont appelés à prendre des décisions à l'une ou l'autre des étapes de la procédure de griefs, y compris l'arbitrage, peuvent dans un cas de congédiement ou de suspension trouvé injuste:
- a) confirmer la décision prise par l'employeur;
 - b) annuler cette décision et réintégrer l'employé à son occupation et établir le remboursement complet ou partiel des gages perdus, jugé raisonnable dans les circonstances, et si nécessaire déduire des gages qui peuvent être dus à l'employé impliqué, tout montant d'argent qu'il a pu recevoir en travaillant ailleurs; dans tous les cas, la Compagnie informera la Commission d'Assurance-Chômage de cette décision, surtout si l'employé est appelé à rembourser cette Commission;
 - c) établir tout autre règlement qui peut paraître juste et équitable dans les circonstances.

ARTICLE VI - GREVE ET LOCKOUT

- 6.01 A cause de la procédure méthodique établie par cette convention pour le règlement des griefs qui peuvent survenir durant sa durée, la Compagnie convient de ne pas recourir au lockout et l'Union convient qu'il n'y aura pas de grève ou ralentissement d'activités destiné à limiter la production ou à toute autre action qui pourrait avoir pour effet d'arrêter, de réduire ou d'entraver le travail de production. Les termes "grève", "lockout" ou "ralentissement d'activités destiné à limiter la production", dans la présente convention ont la même signification que celle donnée par le Code du Travail du Québec. Il est convenu que les employés qui violent les dispositions du présent article seront passibles de renvoi immédiat.

ARTICLE VII - DISCIPLINE

- 7.01 C'est le droit de la Compagnie de congédier et de suspendre selon la gravité de l'offense.
- a) Rien ne peut être retenu et invoqué contre un employé concernant les mesures disciplinaires s'il n'a pas reçu d'avis écrit ainsi que l'Union dans les cinq (5) jours ouvrables suivant l'offense ou la connaissance de l'offense par la Compagnie ou dans les cinq (5) jours ouvrables du retour de l'employé, la preuve incombant à l'employeur, ceci à aucune étape de la procédure des griefs, y compris l'arbitrage.

b)

b) Lorsqu'un employé se sera mérité neuf (9) mois de bonne conduite, cela annulera toute offense antérieure indiquée à son dossier.

c) Toute mesure ou sanction disciplinaire devra être commencée et servie sans interruption en dedans de cinq (5) jours ouvrables suivant l'offense ou de la connaissance de l'offense par la Compagnie ou dans les cinq (5) jours ouvrables du retour au travail de l'employé.

d) Tout avis peut faire l'objet d'un grief si l'Union croit qu'il n'est pas justifié. Il est convenu que la Compagnie a le droit de faire tous les règlements qu'elle décide nécessaires pour l'exploitation efficace de son usine.

7.02 Si un employé croit qu'il a été congédié injustement, il peut soumettre un grief à l'étape 2 de la procédure de griefs dans les cinq (5) jours ouvrables après son congédiement, et si ce grief n'est pas réglé, on pourra le référer à l'arbitrage. La preuve incombe à l'Employeur. S'il est établi que le congédiement était injuste, alors l'article 5.16 s'appliquera.

ARTICLE VIII - ANCIENNETÉ

8.01 L'on établira à l'usine un système d'ancienneté comme suit:

Un nouvel employé sera considéré comme non permanent et à l'essai pour une période de trois (3) mois de calendrier. Pendant cette période, il aura droit seulement aux congés payés, au paiement de surtemps et aux bénéfices de même nature. La Compagnie peut, en tout temps, au cours de cette période, le renvoyer pour toute raison. A la fin de cette période son ancienneté sera établie à la date du début de son travail. Il est convenu qu'advenant la mise à pied d'un employé pour manque de travail au cours de la période de trois (3) mois prévue ci-haut, et son rappel subséquent à la discrétion de la Compagnie au cours des quatre (4) mois suivant sa dernière mise à pied, l'on comptera tout le temps travaillé par l'employé pour en arriver à cette période de trois (3) mois.

8.02 A la date de la signature de cette convention, les employés de la Compagnie auront leur ancienneté basée sur la durée de leur service continu avec la Compagnie. Dans

les

Les quinze (15) jours ouvrables suivant la signature de cette convention, la Compagnie affichera pendant un (1) mois les listes d'ancienneté donnant le service de chaque employé. L'on présumera comme correcte la date d'ancienneté de tout employé à moins que, durant cette période d'affichage d'un (1) mois, elle n'ait été contestée suivant les dispositions de la procédure de griefs. L'on fournira à l'Union une copie de la liste d'ancienneté et on la renouvellera à tous les six (6) mois. Les dispositions de la présente clause s'appliqueront également à chaque renouvellement de listes d'ancienneté et période d'affichage.

- 8.03
- a) Les mises à pied et les rappels se feront suivant l'ancienneté. Advenant une mise à pied ou un rappel, les employés ayant un poste affiché comme soudeur seront protégés par la liste d'ancienneté, et peuvent exercer leurs droits d'ancienneté pour prendre l'emploi d'un employé du service de la fabrication générale ayant moins d'ancienneté qu'eux. Advenant un rappel, la Compagnie rappellera l'employé mis à pied qui a le plus d'ancienneté. La Compagnie peut toutefois rappeler un employé du service de la soudure à son emploi régulier même si cet employé a moins d'ancienneté qu'un employé du service de la fabrication générale qui demeure mis à pied.
 - b) La Compagnie convient de n'embaucher aucun nouvel employé tant et aussi longtemps qu'il y aura des employés mis à pied pouvant remplir l'emploi vacant de manière satisfaisante après une période d'essai raisonnable. Il est entendu que la présente exception ne contredit nullement l'article 8.01."
 - c) Le service de la soudure comprend deux catégories:
 - 1) Soudeurs pour soudure à l'argon, à l'arc et au gaz. N.B. Un certificat ou une attestation du Ministère de l'Education sera accepté pour la qualification de soudeur de cette catégorie 1).
 - 2) Soudeurs gaz ou arc.
 - d) Il y aura deux (2) listes d'ancienneté: l'une pour les postes affichés comme soudeur, et l'autre pour le service à la fabrication générale.
 - e) Tout poste nécessitant de la soudure devra être rémunéré au taux de soudeur, Classification #2.
 - f) La Compagnie se réserve le droit de déplacer un employé du service de la fabrication générale au service de la soudure, en autant qu'elle paie le taux applicable. La seule exception à cette règle se présentera dans les cas de mises à pied dont il a été question au présent article.

g) Lors de la démission, du congédiement ou du décès d'un employé, ou lorsqu'il s'agit d'une nouvelle occupation, le poste à combler sera affiché immédiatement. En ce qui concerne les occupations qui existent déjà dans la compagnie, le nouveau poste sera affiché dans les trois (3) mois de calendrier qui suit la date que le nouveau poste a été crée en surplus, et ce pendant une période de trois (3) jours ouvrables, et toute demande pour le poste affiché doit être faite en inscrivant son nom sur la feuille affichée dans ledit délai de trois (3) jours. Le poste antérieur sera aussi affiché mais la Compagnie se réserve une période de quinze (15) jours ouvrables, si nécessaire, pour faire ce transfert. Si aucune demande n'est reçue dans ledit délai la Compagnie remplira le poste vacant par un nouvel employé. L'employé transféré ne pourra afficher pour un autre poste avant un (1) an, à l'exception des chefs de file qui ne pourront afficher pour un autre poste avant deux (2) ans.

h) Les emplois temporaires dus à l'absence d'employés, maladie, accident ou congés autorisés ne seront pas affichés par la Compagnie. La Compagnie comblera ces postes à sa discrétion. Dès le retour au travail de ou des employés ils retourneront à leur ancien poste.

i) Tout employé déplacé de façon permanente sera sujet à une période d'essai de quinze (15) jours travaillés cumulatifs par poste. Advenant qu'un employé ne peut se qualifier pendant la période d'essai, il retournera à son ancien poste.

j) Tout employé ne pourra être déplacé de son occupation régulière sauf s'il n'y a plus de travail, pour être remplacé par un autre employé lorsqu'il y a encore du travail à son occupation régulière. Cependant, avec le consentement de l'employé, la Compagnie pourra le muter temporairement à une autre occupation. L'employé pourra revenir à son occupation régulière à sa demande.

k) Le présent article ne s'applique pas aux postes ouverts pour les étudiants.

l.) Copie des affichages à être envoyées au Syndicat et au Président du Local.

m) Procédé de mise à pied:

1. Lorsqu'un manque de travail nécessite une réduction d'employés la personne ayant le moins d'ancienneté sera choisie;
2. La Compagnie devra aviser un employé deux (2) jours ouvrables avant sa mise à pied;
3. Lors du remplacement d'un employé qui a été mis à pied dans une section où le chef de file ou le contremaître n'ont pas les qualifications requises pour apprendre le travail au nouvel employé, la Compagnie peut faire appel à tout employé ayant les

connaissances requises pour enseigner à ce nouvel employé, et ce pour une période n'excédant pas vingt (20) jours ouvrables, et le délégué sera avisé.

4. Concernant le paragraphe "3" ci-dessus, l'employé sera rémunéré au taux s'appliquant au travail auquel il a été assigné.

8.04 Dès qu'un employé a complété sa période d'essai de trois (3) mois, son ancienneté est calculée à compter du jour où il a commencé à travailler. Ceci ne s'applique pas aux taux de la progression listés à l'article 10.01 qui pourraient échoir durant sa période d'essai. L'ancienneté de deux ou plusieurs employés embauchés la même journée, sur la même équipe, s'établit par ordre alphabétique du nom de famille et du prénom si nécessaire.

8.05 Un employé qui est mis à pied recevra un préavis de deux (2) jours ou à défaut de tel avis, l'équivalent de deux (2) jours de paie. L'on considérera l'avis comme donné s'il est affiché sur le tableau d'affichage avec copie donnée au délégué de l'Union. De plus, le contremaître informera les employés visés par une mise à pied. Cependant, aux fins de cet article, un avis sur le tableau d'affichage et un avis à l'Union constitueront un avis juste et suffisant. La seule exception à cette règle sera les cas de force majeure qui n'exigent ni avis ni aucune paie. La loi 126, Articles 82 et 83 sur les Normes de Travail seront respectés.

8.06 Seulement le Président et le Vice-président du Comité exécutif de l'Union auront une ancienneté préférentielle, c'est-à-dire qu'ils seront les derniers à être mis à pied, pourvu qu'ils puissent faire le travail disponible. En outre, les membres du Comité de négociations auront une ancienneté prioritaire pour la durée des négociations d'une convention jusqu'à sa signature.

8.07 Un employé perdra toute ancienneté et son nom sera effectivement rayé des dossiers de la Compagnie si:

- a) il laisse volontairement son emploi avec la Compagnie;
- b) il est congédié pour juste cause et son congédiement est maintenu par la procédure de griefs ou par décision d'un arbitre;
- c) il fait défaut de se rapporter au travail au cours des trois (3) jours ouvrables après l'envoi d'un avis de rappel par la Compagnie, par courrier recommandé. Si l'employé avise la Compagnie au cours des trois (3) jours ouvrables mentionnés, qu'il ne peut pas retourner au travail pour des raisons hors de son contrôle et si ces raisons sont acceptables à la Compagnie, alors cette dernière lui accordera au maximum deux (2) jours ouvrables additionnels. Il est convenu qu'advenant qu'un employé ne reçoive pas un avis de rappel pour des raisons autres que celles énoncées à 8.08 et en fait la preuve, il verra son nom replacé sur la liste de mises à pied sans perte d'ancienneté s'il se

présente aux bureaux de la Compagnie dans les trois (3) jours de la réception de l'avis. Il sera alors rappelé tel que prévu à l'article 8.03 lorsque l'on rappellera au travail d'autres employés. Il est aussi convenu que tout le temps écoulé depuis la date de sa mise à pied jusqu'à la date de son retour au travail ou celle de la réception de l'avis, selon les éventualités, comptera eu égard aux dispositions de 8.07d).

- d) à la date de sa mise à pied, il a été à l'emploi de la Compagnie -
- durant plus de trois (3) mois mais moins de trois (3) ans et s'il a été mis à pied pour douze (12) mois consécutifs;
 - durant plus de trois (3) ans mais moins de cinq (5) ans et s'il a été mis à pied pour dix-huit (18) mois consécutifs;
 - durant plus de cinq (5) ans et s'il a été mis à pied pour deux (2) ans consécutifs;
- e) s'il est absent sans permission ou sans raison acceptable à la Compagnie durant trois (3) jours ouvrables consécutifs.
- f) s'il prolonge un permis d'absence sans le consentement de la Compagnie

8.08 C'est le devoir des employés d'aviser promptement la Compagnie de tout changement de leur adresse. A défaut de ce faire, un avis envoyé par la Compagnie, par courrier recommandé à la dernière adresse connue, sera considéré comme ayant été reçu. Pour faciliter l'application de 10.05, un employé doit informer la Compagnie d'un numéro de téléphone où il peut être rejoint. Le défaut de ce faire écarte toute obligation que la Compagnie pourrait avoir en vertu de 10.05.

ARTICLE IX - PERMIS D'ABSENCE

9.01 Sauf disposition au contraire de cette convention, tous les permis d'absence seront accordés sans perte d'ancienneté et sans paie.

9.02 L'on accordera un permis d'absence de six (6) mois à tout employé incapable de travailler pour cause de maladie personnelle ou d'accident. Ce premier permis pourra être prolongé pour une autre période de six (6) mois, puis pour une période additionnelle d'au plus six (6) mois. Durant cette période, l'employé ne doit pas travailler, il doit fournir une preuve médicale et ne peut falsifier. En plus, lorsqu'il y a doute de falsification, la Compagnie peut enquêter par son docteur ou par tout membre de la Direction. Tout congé d'absence peut être prolongé après entente entre les deux parties, la Compagnie et l'Union.

9.03 a) L'on accordera un permis d'absence n'excédant pas une (1) semaine à un employé à la fois lorsqu'il est élu ou autrement choisi pour assister à un congrès ou à des réunions syndicales. S'il y a plus de cent (100) employés, deux (2) employés à la fois et d'occupations différentes, chacun pour une période n'excédant pas une (1) semaine, pourront assister à un congrès ou à des

réunions

Unions syndicales. De plus la Compagnie accordera un permis d'absence d'au plus huit (8) semaines pour permettre à un employé d'aller au Collège Canadien du Travail comme étudiant.

b) Si la Compagnie a une deuxième (2^e) ou une troisième (3^e) équipe et si un officier ou un délégué de l'union est sur la deuxième (2^e) ou troisième (3^e) équipe, la Compagnie l'excusera sur la même base que celle mentionnée dans l'article 9.03 a) pour les raisons suivantes:

1. assemblée générale des membres,
2. assemblée du conseil conjoint,
3. préparation du contrat,
4. toute autre activité qui serait acceptable à la Compagnie.

9.04 a) L'on accordera un permis d'absence de trois (3) jours pour assister aux funérailles à l'employé dont l'enfant, le père, la mère, le frère, la soeur, le gendre, la bru, le beau-père, la belle-mère, la belle-soeur, le beau-frère, décède. L'on paiera parmi ces journées celles qui sont des journées régulières de travail, tel que défini à 11.01. Si la Compagnie le requiert, l'employé devra soumettre une preuve de décès. Dans le cas du décès des grands-parents (grand-père, grand-mère, par sang ou alliance) de l'employé, le jour des funérailles on donnera à l'employé concerné une journée de congé avec paie régulière.

b) Lors de la naissance d'un enfant, huit (8) heures de paie seront allouées si l'employé "le père" a à s'absenter de son travail durant les jours de travail réguliers de l'usine. Le père devra vivre avec son conjoint pour être éligible.

c) L'on accordera un permis d'absence de cinq (5) jours pour assister aux funérailles à l'employé dont le conjoint décède. L'on paiera parmi ces journées celles qui sont des journées régulières de travail, tel que défini à 11.01. Si la Compagnie le requiert, l'employé devra soumettre une preuve de décès.

d) L'appellation "conjoint" sera considérée comme étant la femme qui vit avec l'employé, et la belle-famille de l'employé sera la famille de cette femme, et non celle d'une ex-épouse. Suite à un divorce ou séparation de l'employé, l'employé aura droit de bénéficier de ce permis d'absence advenant le décès d'une ex-femme seulement dans le cas où elle est la mère des enfants de l'employé.

9.05 La Compagnie accordera des permis d'absence pour d'autres causes raisonnables, par entente mutuelle, pour un maximum de trente (30) jours. L'employé ne peut pas travailler et ne peut pas falsifier.

9.06 Pour éviter toute mésentente, la Compagnie convient d'informer l'Union par écrit de tout permis d'absence accordé lorsqu'il excède cinq (5) jours.

9.07 Absence pour devoir de juré:

- La Compagnie accordera un congé d'absence pour l'employé sommé d'agir comme juré qui en aura avisé son contremaître à l'avance en fournissant la sommation de comparution à cet effet. La Compagnie rémunérera ce congé d'absence en donnant à l'employé le nombre de jours payés à son taux à l'heure ou au boni moins la paie de juré de l'employé après présentation du talon de chèque de cette paie de juré comme ces jours privés de son salaire.

ARTICLE X

SALAIRES, TAUX A LA PIECE, CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

10.01 Effectif le 1 mai 1985, et le 1 mai 1986, jusqu'au 30 avril 1987, le système suivant de progression sera suivi, étant entendu que l'employé doit travailler la période mentionnée:

10.02

FABRICATION GÉNÉRALE

Taux pour la première année du contrat:

DÉBUT	3 MOIS	6 MOIS	9 MOIS	12 MOIS
6.61	7.43	8.24	8.94	9.94

Taux pour la deuxième année du contrat:

6.81	7.65	8.49	9.21	10.24
------	------	------	------	-------

SOUDEURS GAZ OU ARC

Taux pour la première année du contrat:

6.95	7.78	8.60	9.30	10.30
------	------	------	------	-------

Taux pour la deuxième année du contrat:

7.16	8.01	8.86	9.58	10.61
------	------	------	------	-------

SOUDEUR GAZ, ARC ET ARGON

Taux pour la première année du contrat

7.08	7.90	8.71	9.40	10.40
------	------	------	------	-------

Taux pour la deuxième année du contrat:

7.29	8.14	8.97	9.68	10.71
------	------	------	------	-------

10.02 a) Indexation selon le coût de la vie:

- première année après 5%
- deuxième année après 5%

**N.B. La période pour calculer l'indexation sera du 1 mai 1985 au 30 avril 1986, pour la première année, et du 1 mai 1986 au 30 avril 1987, pour la deuxième année.

- 10.03 Si la Compagnie mute temporairement un employé à une tâche comportant un taux de paie différent du sien, cet employé recevra le taux le plus élevé de sa tâche ou de celle à laquelle il est muté. Il est entendu que ce taux correspondra à l'ancienneté de l'employé.
- 10.04 Un employé dont le travail débute avec la deuxième équipe recevra une prime de vingt-cinq cents (25¢) l'heure pour toute heure travaillée sur la deuxième équipe.
- 10.05 Un employé qui se rapporte au travail pour son équipe régulière, sans avoir été au préalable avisé de ne pas se rapporter, a droit à trois (3) heures de travail ou à l'équivalent rémunéré à son taux régulier sauf dans le cas de feu, d'inondation ou de toute autre condition hors du contrôle de la Compagnie. Ceci s'applique en autant que l'employé exécute tout travail disponible auquel on peut l'assigner.
- 10.06 Si un employé est rappelé au travail en surtemps, après avoir quitté l'usine à la fin de son équipe régulière, alors on lui donnera un minimum de trois (3) heures d'ouvrage ou trois (3) heures de paie, rémunérées à temps et demi. Ceci s'applique en autant que l'employé exécute tout travail disponible auquel on peut l'assigner.
- 10.07 Advenant la création de nouveaux départements pendant la durée de la présente convention, la Compagnie déterminera les taux pour ces départements, prenant en considération les départements actuels de nature similaire dans l'usine.
- 10.08 La Compagnie doit, selon la procédure établie à la clause 8.03 f) promouvoir un employé du groupe négociateur comme chef de file. L'employé ayant le plus d'ancienneté dans la section déterminée et ayant les compétences requises sera promu comme chef de file. Alors qu'il travaille en cette qualité, l'employé reçoit une prime de vingt cents (20¢) l'heure en plus de son taux régulier.
- 10.09 Dans les sections où il n'y a pas de chef de file ou que le chef de file n'est pas disponible, l'employé qui sera désigné comme instructeur recevra quinze cents (15¢) de l'heure additionnelles.
- 10.10 Un chef de file qui a suivi un cours concernant la soudure à l'argon, à l'arc et au gaz, sera payé le prix d'un soudeur plus dix cents (10¢) l'heure.

ARTICLE XI - HEURES DE TRAVAIL ET SURTEMPS

11.01 La semaine régulière de travail sera de quarante (40) heures du lundi au vendredi. La journée régulière de travail sera de huit (8) heures.

11.02 Un employé travaillera un nombre moindre d'heures que celles de sa semaine régulière de travail seulement dans un cas de réduction de la production, de bris de machinerie ou dans les cas d'urgence ou d'absolue nécessité.

11.03 A moins que le présent article ne stipule autrement, les heures régulières de début et d'arrêt de travail pour les employés de la première équipe seront du lundi au vendredi inclusivement, de 7 heures a.m. à 4 heures p.m.

11.04 a) A moins que cet article ne stipule autrement, les heures régulières de début et d'arrêt de travail pour les employés de la deuxième équipe seront du lundi au vendredi inclusivement, de 4 heures p.m. à 12 heures p.m.

Sur cette équipe il y aura une période de repos de quinze (15) minutes.

Il y aura une période de casse-croûte de trente (30) minutes payée par la Compagnie. Cette période se prendra au milieu de la durée de l'équipe à moins que le travail ne commande autrement. Sur cette équipe, la période pour se laver sera celle prévue à 11.07.

b) Dans le cas d'établissement d'une deuxième ou d'une troisième équipe, la Compagnie devra d'abord demander, selon le cas, l'employé de la fabrication générale ou de la soudure ayant le plus d'ancienneté, et, si nécessaire, l'employé du groupe approprié ayant le moins d'ancienneté devra travailler dans la deuxième ou la troisième équipe.

11.05

11.05 Par entente écrite mutuelle des parties, les heures de travail telles que décrites dans le présent article peuvent être changées afin de répondre à des conditions particulières. La seule exception à cela est lorsque la Compagnie peut désirer, pour une période temporaire, qu'un nombre limité d'employés (pas plus de dix (10) commencent une heure avant ou une heure après le temps régulier de début et d'arrêt du travail. Le mot "temporaire" signifie que ceci ne peut arriver à tout employé, pour plus de trente (30) jours de travail dans une année de calendrier. Dans un cas de raison majeure telle que panne d'électricité, feu, inondation, les limitations au droit de la Compagnie de changer les heures sont abandonnées pour la durée de cette raison majeure.

11.06 Les employés auront le droit de fumer, de se reposer ou de manger durant une période de quinze (15) minutes le matin et durant une période de dix (10) minutes l'après-midi. La Compagnie désignera l'endroit dans l'usine où l'on peut fumer ou manger. Si un employé travaille deux (2) heures ou moins en surtemps, il recevra une période de repos de cinq (5) minutes à la fin de son surtemps. Si un employé travaille au-delà de deux (2) heures en surtemps, il recevra une période de repos de cinq (5) minutes à la mi-temps de son surtemps et une période additionnelle de repos de cinq (5) minutes à la fin de son surtemps.

a) Les polisseurs auront une période de repos de dix-sept (17) minutes à condition qu'ils restent dans leur section durant ces deux (2) minutes additionnelles.

11.07 La Compagnie accordera aux employés trois (3) minutes avant l'heure du repas et trois (3) minutes avant la fin de leur équipe, sans perte de salaire, de manière à ce que l'on puisse soit se laver, se changer, poinçonner sa carte et en plus sept (7) minutes aux polisseurs, aux employés préposés à la peinture et aux soudeurs à l'arc.

11.08 La période de repas des employés de jour sera de douze (12) heures (midi) à une heure (1:00) p.m. De plus, des périodes de repos seront prises telles que cédulées. La seule exception à ceci sera dans les cas d'urgence. Dans un tel cas, l'employé y aura droit immédiatement après l'urgence.

11.09 La Compagnie ne sera pas requise de payer une prime ou des heures supplémentaires plus d'une fois pour les mêmes heures travaillées par le même employé.

11.10 Tout travail autorisé, exécuté par un employé en plus de sa journée régulière de travail de huit (8) heures sera considéré comme surtemps et sera payé au taux d'une fois et demie son salaire régulier pour la

période

période de paie en cours, en incluant la prime d'équipe. En vue de déterminer le nombre des heures dans une semaine, les congés payés seront considérés comme heures travaillées.

11.11 Tout travail autorisé exécuté par un employé sur une équipe commençant le samedi, sera payé à raison d'une fois et demie le taux de paie régulier de l'employé et à raison de deux fois le taux de paie régulier de l'employé, lorsqu'une équipe commence le dimanche. Le 12.04 déterminera la paie pour le travail exécuté au cours d'un congé statutaire. Les deux seules exceptions à cela seront les suivantes:

- 1) Les huit (8) heures de travail régulières de l'équipe de l'employé commençant la veille d'un samedi, dimanche ou fête; dans ce cas l'employé doit finir ses huit (8) heures régulières avant de recevoir la prime de paie appropriée;
- 2) Lorsqu'un employé travaille sur une troisième équipe, cet employé sera payé au taux en vigueur la journée précédente. Les heures de tout jour de semaine seront de 12 heures minuit à 12 heures minuit. Il est convenu que lorsque mentionné, un «congé statutaire» est un congé payé.

11.12 a) L'on divisera le surtemps de manière aussi égale que possible entre les employés travaillant au poste où le temps supplémentaire est requis, en commençant par l'employé ayant le plus d'ancienneté. S'il n'y a pas assez de ces employés disponibles - l'on divisera le surtemps entre les employés du groupe qualifié pour accomplir la tâche concernée.

b) Le surtemps sera travaillé sur une base volontaire.

ARTICLE XII - CONGÉS STATUTAIRES

12.01 a) Pour la durée de cette convention, l'on accordera douze (12) congés statutaires à tous les employés de l'unité de négociation qui ont travaillé à l'usine le jour de travail précédant le congé et inscrit à l'horaire, et le jour de travail suivant le congé et inscrit à l'horaire. Ces congés sont:

Jour de l'An	Fête du Travail
Vendredi-Saint	Action de Grâces
Congé du 1er Mai	Immaculée-Conception
Saint-Jean-Baptiste	Noël
Fête du Canada (Confédération)	Lendemain de Noël
Un congé mobile à la période du Jour de l'An	Lundi de Pâques

Lorsque le Jour de l'An tombe un samedi, un dimanche, un lundi ou un mercredi, le jour de célébration sera le lendemain du Jour de l'An. Dans les autres cas, le jour de célébration sera la veille du Jour de l'An. Les congés des Fêtes (Immaculée-Conception, Noël, Lendemain de Noël, Jour de l'An, congé mobile) seront répartis entre Noël et le Jour de l'An.

b) Si un employé est absent pour une durée d'une heure ou moins le jour précédant ou le jour suivant un congé, et est consentant lorsque requis par la Compagnie de travailler ce jour-là un temps égal à son retard de cette journée, il sera alors payé pour ce congé.

c) Si des congés statutaires tombent au cours d'une semaine pendant laquelle un employé est en permis d'absence, il sera payé pour les congés statutaires pourvu qu'il travaille le jour ouvrable prévu à l'horaire précédant et le jour ouvrable prévu à l'horaire suivant son permis d'absence.

d) Lors de mises à pied n'excédant pas cinq (5) jours ouvrables précédant et/ou suivant le ou lesdits congés.

e) Lors de congés de maladie ou accident, l'employé recevra le ou les congés payés.

12.02 Lorsque l'un ou l'autre des congés ci-haut mentionnés tombe un samedi ou un dimanche, alors on l'observera le vendredi précédent ou le lundi suivant.

12.03 Pour les congés statutaires mentionnés au paragraphe 12.01, l'on rémunérera un employé payé à l'heure selon son taux horaire régulier.

12.04 Un employé requis de travailler sur une équipe commençant au cours d'un congé statutaire sera payé au taux de deux (2) fois ses gains réguliers pour toutes les heures travaillées cette journée, ce en plus de sa paie de congé.

ARTICLE XIII - VACANCES ET PAIE DE VACANCES

13.01 Il est entendu que les employés ayant droit à deux (2) semaines de vacances devront les prendre de manière continue sauf s'il y a entente entre la Compagnie et l'employé de les prendre autrement. Il est entendu que si la Compagnie et l'employé en conviennent, l'employé pourra travailler sa période de vacances à temps simple et recevoir en outre toute paie de vacances à laquelle il a droit. Il est également entendu qu'advenant la fermeture de l'usine pendant deux (2) semaines, au lieu d'échelonner les vacances pendant la période de vacances, la Compagnie ne sera pas tenue responsable de toute perte de salaire subie par les employés qui ont droit à moins de deux (2) semaines.

13.02 Les crédits de vacances seront cédulés d'après l'année allant du 1er juin au 31 mai. La Compagnie s'engage à payer les périodes de vacances comme suit:

a) moins d'un an	4%
b) 1 an à 4 ans	80 heures de paie - deux (2) semaines
c) 4 ans à 8 ans	120 heures de paie - trois (3) semaines
d) 8 ans et plus	160 heures de paie - quatre (4) semaines

Les employés ayant droit à plus de trois semaines de vacances devront aviser la Compagnie avant le 1er avril de la date à laquelle ils désirent prendre la quatrième (4^e) semaine de vacances pour l'année en cours, soit entre le 1er mai et le 30 avril.

Afin que la Compagnie puisse maintenir une production constante, cinq (5) employés seulement pourront prendre des vacances en même temps. Si plus de cinq (5) employés désirent prendre des vacances en même temps, la permission sera accordée d'après l'ancienneté de chacun.

13.02 a) Dans les cas de "Mise a pied" -

Pour être payés sur une base "semaine" les employés devront avoir travaillé au moins trente-cinq (35) semaines dans l'année du 1^{er} juin au 31 mai.

Les employés ayant moins de trente-cinq (35) semaines seront payés de la manière suivante:

Leurs gages totales multipliées par le % qui s'applique - (vingt (20) heures égales 1%).

Pour les employés qui travaillent à l'usine et aussi sur les installations extérieures leurs paies de vacances seront calculées en employant les pourcentages qui s'appliquent sur les gages totales (vingt (20) heures égalent 1%).

13.03 Un employé dont les services avec la Compagnie prennent fin par décision de la Direction ou qui laisse volontairement son emploi avec la Compagnie recevra une paie de séparation à un taux équivalent à son crédit de vacances tel que stipulé à l'Article 13.02 (vingt (20) heures égalent 1%) depuis la dernière paie du mois de mai. Pendant une mise à pied temporaire, le pourcentage mentionné plus haut sera versé à l'employé seulement au temps de ses vacances annuelles tel que mentionné dans l'Article 13.05.

13.04 a) L'on cédulera les vacances entre le 24 juin et la Fête du Travail. La Compagnie fera l'affichage des vacances le plus tôt possible mais au moins quarante-cinq (45) jours de calendrier avant le début des vacances. En ce faisant, la Compagnie tâchera d'établir la période de vacances en juillet et de préférence au cours des deux (2) dernières semaines.

b) Si une troisième (3^e) semaine de vacances est allouée l'usine fermera la semaine commençant le 25 décembre pour cette troisième (3^e) semaine.

13.05 La Compagnie versera la paie de vacances due à chaque employé le jeudi précédant les vacances. Un employé absent le vendredi qui précède le début de ses vacances sans raison valable sera assujetti à une suspension sans paie d'une journée à être déterminée par la Compagnie. La suspension devra être effectuée dans une période ne dépassant pas dix (10) jours ouvrables de la fin des vacances.

ARTICLE XIV - ASSURANCE GROUPE

14.01 Le plan d'assurance groupe sera modifié comme soumis et entendu avec la Compagnie incluant une assurance salaire long-terme. Il est entendu que cinquante (50%) pour cent de la prime de ce nouveau plan sera payée par la Compagnie à partir de la date de la signature de la nouvelle convention.

a) La Compagnie contribuera la moitié de la prime et l'employé contribuera le même montant.

b) Si les employés désirent des bénéfices plus étendus que ceux existants déjà, ils devront payer le coût total de l'augmentation de la prime due.

c) L'employé aura le droit de choisir l'assureur; toutefois la Compagnie, au moment où le plan entrera en vigueur, devra recevoir de l'Union un contrat directeur spécifiant en détail les bénéfices.

d) La Compagnie d'Assurance s'occupera de toutes les réclamations avec l'employé.

e) La Compagnie déduira de la paie de l'employé les primes telles qu'acceptées plus haut et remettra à la Compagnie d'Assurance sur présentation d'un compte, la contribution de l'employé et de l'employeur.

f) Si les employés optent pour des bénéfices qui s'avèrent moins coûteux que ceux déjà existants, alors les sommes ainsi économisées seront divisées à parts égales entre les employés et la Compagnie.

g) Si le gouvernement établit un programme de santé et en réclame une certaine prime, et que cette prime est inférieure à celle payée au plan d'assurance-groupe de l'Union et de la Compagnie, alors la Compagnie et les employés continueront de payer la différence entre la prime réclamée par le gouvernement et celle prévue au présent contrat à la Compagnie d'Assurance, de façon à ce que les employés puissent recevoir des bénéfices supérieurs à ceux offerts par le gouvernement.

ARTICLE XV - SECURITE ET SANTE

15.01 La Compagnie convient de prendre toutes les précautions raisonnables pour assurer la sécurité et la santé des employés durant les heures de travail.

15.02 Le chauffage, la ventilation et les installations sanitaires correspondront aux exigences légales.

15.03 L'Union convient de coopérer avec la Compagnie pour encourager et donner son appui à l'application des mesures de sécurité et d'hygiène au travail.

15.04 Les employés blessés au cours de leur travail et que l'on envoie à un médecin pour traitement le jour de leur accident seront payés pour la partie non travaillée de leur équipe pourvu que le médecin dise dans une note à la Compagnie que l'employé est incapable de reprendre tout travail dans l'usine pour cette partie non travaillée à cause de la nature de sa blessure.

15.05 La Compagnie respectera la loi 17 sur la Santé et la Sécurité du Travail.

15.06 a) La sécurité sur les chariot-élévateurs sera la responsabilité de la Compagnie. La Compagnie se réserve le droit de ne sélectionner que quelques opérateurs de ces chariot-élévateurs, et d'un commun accord avec l'Union s'assurera que les personnes désignées sont aptes et qualifiées à faire ce travail.

ARTICLE XVI - GENERAL

16.01 Pour les fins d'administration, d'interprétation et d'application des dispositions de la présente convention, les parties conviennent que la convention soit rédigée en français seulement et signée par les deux parties.

16.02 A moins de disposition contraire, l'on fera et l'on adressera comme suit la correspondance officielle entre la Compagnie et l'Union:

Pour la Compagnie

Un original et une copie à:

Monsieur Gérald Blais, Vice-président exécutif et directeur général
REFFRIGERATEURS FOSTER DU CANADA LTEE
333 rue Janelle, C.P. 248,
Drummondville, Québec, J2B 6W2
Canada

Pour l'Union

Un original et une copie au:

Président
Conseil Conjoint du Québec, Travailleurs Amalgamés
du Vêtement et du Textile,
Local 1626 (CTC-FTQ-FAT-COI)
1139, du Marché, C.P. 388
Acton Vale, Comté de Johnson, Québec

16.03 La présente convention est sujette pour son application et interprétation, aux dispositions générales de toute loi applicable, et l'on considérera que chaque loi s'applique à la présente convention pour y ajouter ou y soustraire, vu que c'est l'intention des parties que la présente convention ne soit pas invalidée si elle était contraire aux dispositions de toute loi, mais qu'elle soit seulement amendée conformément pour donner effet à la loi générale.

16.04 Le dernier jour ouvrable avant Noël et le dernier jour ouvrable avant le Jour de l'An, les employés cesseront le travail à l'heure la plus rapprochée avant la fin de l'équipe et seront payés pour toute la durée de l'équipe pourvu qu'ils aient travaillé toutes les heures depuis le début de l'équipe. Afin de changer les heures régulières de travail une entente signée entre l'Union et la Compagnie sera requise.

16.05 Aux fins de l'article 12, l'on observera les congés statutaires de minuit à minuit.

16.06 NE S'APPLIQUE PLUS.

16.07 La Compagnie paiera les employés le jeudi de chaque semaine avant l'heure du repas. La seule exception sera dans le cas où un congé tombe le jeudi. L'employé sera alors payé le mercredi. La paie hebdomadaire comprendra tout le salaire gagné entre le dimanche et le samedi de la semaine précédente.

16.08 La Compagnie paiera cinquante pour cent (50%) du coût de l'impression des livrets du contrat.

16.09 La Compagnie paiera les casquettes et chiennes pour les employés travaillant à la peinture, les soudeurs et les employés du département du polissage (buffer). Une chienne longue sera aussi fournie à chaque (foam) station dans l'usine.

16.10 La Compagnie continuera à faire le nettoyage des tabliers.

16.11 Un avis devra être posté avisant que personne ne pourra utiliser les chariots élévateurs à moins d'être appointé par la Compagnie. Une permission du contremaître sera nécessaire pour l'utilisation de ces chariots. Quelques employés seront appointés en permanence.

16.12 Il est entendu que lorsqu'un employé est promu contremaître la parenté immédiate de cet employé ne travaille pas sous ses ordres, soit le père pour le fils, le fils pour le père, et le frère pour le frère.

16.13 La Compagnie inscrira sur les T4 et TP4 le total des cotisations syndicales prélevées durant l'année.

16.14 CAFÉTÉRIA -

Un comité sera formé comprenant le Gérant d'Usine, le Président de l'union, ainsi qu'un représentant des machines distributrices. Ce comité se réunira tous les mois pour discuter la question de la cafétéria et prendre les décisions nécessaires pour son bon fonctionnement.

ARTICLE XVII - DURÉE DE LA CONVENTION

17.01 La présente convention sera d'une durée de deux (2) ans - en vigueur à compter du 1er mai 1985 et se terminera le 1er mai 1987. ✓

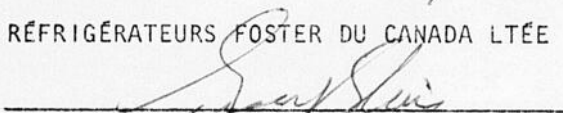
En concluant cette convention, la Compagnie et l'Union ont considéré toutes les matières qui peuvent être légalement négociées. Cette convention couvre l'entente complète des parties et peut être complétée ou amendée seulement par une autre entente écrite entre elles.

17.02 Dans les quatre-vingt-dix jours (90) précédant la date d'expiration de cette convention, chaque partie peut par écrit, donner avis à l'autre partie de son intention de négocier une nouvelle convention. Une première rencontre entre les parties aura lieu dans les huit (8) jours suivant la date à laquelle l'avis aura été donné.

17.03 Si l'avis mentionné au paragraphe précédent est donné par l'une ou l'autre des parties, la présente convention est acceptée comme convention intérimaire, à compter de la date d'expiration jusqu'à la conclusion d'une nouvelle convention collective ou jusqu'à l'expiration des délais prévus dans le Code du Travail, selon ce qui arrivera le premier.

EN FOI DE QUOI, chaque partie s'est assurée que cette convention soit signée par ses représentants dûment autorisés le 29 mai 1985

RÉFRIGÉRATEURS FOSTER DU CANADA LTÉE

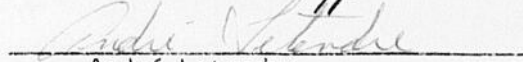

Gérard Blais


Shelley Feldman

CONSEIL CONJOINT DU QUÉBEC,
TRAVAILLEURS AMALGAMÉS DU VÊTEMENT
ET DU TEXTILE, LOCAL 1626 (CTC -
FTQ - FAT - CÔI).


Gilles Picard


Fernand Geoffroy


André Letendre