

NOM

NO

02645-0

C.A.E. 3931 NO.CONV. 26450
AFFIL. 7 NB.EMPL. 55
EMP.COUV. 0 ET.GEOG. 34440 40
PERS.VIS. 7 NO.ACC. Q20730002
DATE ENR.840522

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

Objet	<input checked="" type="checkbox"/> Première convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		Q 20730-02
Date	Signature 84-01-25	Reception 84-01-27	Durée	Du 84-01-25	Au 86-02-06	Nombre de salariés régis par la convention collective 55

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Syndicat Québécois de l'Imprimerie et des Communications Local 145 627, rue Faillon Est Montréal, Qc H2R 1L9 Att: M. André Chouinard	<input type="checkbox"/> Déposant Les Batons de Hockey Victoriaville (Canada) Inc. 35, rue Campagna Victoriaville, Qc G6P 5N9

Unité de négociation

Région	04-01	Activité	3935-05	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

Egalement inclus et signé le 84-01-25 le protocole de retour au travail.

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Thérèse D'Amours</i>	84-03-20

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

Q20730-10

CONVENTION COLLECTIVE INTERVENUE

ENTRE:

LES BATONS DE HOCKEY VICTORIAVILLE
(CANADA) INC.,

Ci-après appelée: L'Employeur

ET:

SYNDICAT QUEBECOIS DE L'IMPRIMERIE
ET DES COMMUNICATIONS, Local 145,

Ci-après appelé: Le Syndicat

MR
MONTREAL
MESSAGERS

84 JAN 27 15:49

ARTICLE 1COOPERATION MUTUELLE-RECONNAISSANCE

- 1.01 Le Syndicat coopérera avec l'Employeur afin de promouvoir le bien-être des salariés et l'efficacité du fonctionnement de l'usine.
- 1.02 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur pour tous les salariés au sens du Code du Travail, à l'exception des étudiants et des employés de bureau.
- 1.03 Le jour de son embauchage, le contremaître informera le nouveau salarié de son statut. Le contremaître indiquera au nouveau salarié, en particulier, son poste de travail et le mettra au courant de son occupation et de ses responsabilités; l'Employeur avisera par écrit dans la semaine de l'embauche le président du comité d'usine si le salarié est engagé comme étudiant ou en période de probation.

ARTICLE 2REGIME SYNDICAT ET RETENUE DES COTISATIONS

Sous réserve des dispositions de l'article 1.03:

2.01

A) Les salariés doivent, comme condition de leur emploi devenir membres du Syndicat et y demeurer.

B) Tout nouveau salarié, comme condition du maintien de son emploi, doit devenir membre dès la fin de sa période de probation et le demeurer jusqu'à la fin de la convention.

2.02

A) Comme condition du maintien de son emploi, chaque salarié doit payer le montant de la cotisation syndicale hebdomadaire tel que déterminé par le Syndicat. L'Employeur retient hebdomadairement du salaire brut du salarié ledit montant et en fait remise au Syndicat avant le quinzième jour du mois suivant au plus tard. L'Employeur au même moment remet au Syndicat (copie au président du Syndicat) la liste des salariés ayant travaillé durant le mois avec le montant total du salaire gagné et de la cotisation syndicale retenue à la source pour chacun des salariés.

2.02 B) S'il y a modification au montant de la retenue syndicale, le Syndicat en informe par écrit l'Employeur au moins vingt et un (21) jours avant la mise en vigueur de cette modification et de la confection des paies des salariés.

2.03 L'Employeur, à la signature de la convention, remet au Syndicat une liste comportant les noms, l'âge, le numéro de téléphone, le numéro d'assurance-sociale, la fonction principale et la date d'entrée au service de chaque salarié couvert par cette convention. Par la suite, les mêmes renseignements seront fournis pour les nouveaux salariés dès qu'ils auront terminé leur période de probation.

ARTICLE 3 DROITS DE L'EMPLOYEUR

3.01

Il est reconnu par le Syndicat que l'Employeur, conformément à ses responsabilités stipulées dans les dispositions de la présente convention, a seul le droit de:

- A) Administrer et diriger les opérations de son commerce; modifier ou cesser les opérations lorsque nécessaire;
- B) Faire et appliquer les règlements nécessaires et raisonnables concernant le travail, la discipline et la protection des employés et de l'équipement;
- C) Déterminer les produits à être manufacturés, les méthodes de production, les outils en usage et leur location, les procédés de fabrication et d'assemblage dans tous leurs aspects et le contrôle de l'emploi des matériaux nécessaires;
- d) Engager, renvoyer, transférer, promouvoir, démettre, effectuer une mise à pied, rappeler après une mise à pied et discipliner les employés, le tout sujet aux autres dispositions de la convention collective et aux droits d'un employé concerné de soumettre un grief.

ARTICLE 4 HEURES DE TRAVAIL

4.01 Sauf pour les chauffeurs de bouilloire et les gardiens, pour la durée de la présente convention, la semaine régulière de travail pour l'équipe de jour sera de quarante et une (41) heures par semaine réparties de la façon suivante:

De: 07.30 à 17.00 heures pour les lundi mardi, mercredi, jeudi;

De: 07.30 à 15.30 pour le vendredi.

Les salariés bénéficieront d'une période non payée d'une heure pour prendre leur repas soit de 12.00 à 13.00 heures.

Le vendredi, l'horaire de travail se terminera à 3:30 heures p.m., sauf que le quart d'heure sera pris à 3:15 heures p.m., permettant ainsi au salarié de laisser le travail à 3:15 heures p.m.

4.02 Il est entendu que si les opérations l'exigent, avant d'établir une équipe du soir et/ou de nuit et la répartition des heures, ainsi que toutes les autres conditions que ce soient monétaires ou normatifs pour la ou les équipes additionnelles de travail, il devra, avant qu'elles soient établies, y avoir eu entente entre les parties.

A défaut d'entente, l'une ou l'autre des parties pourra demander l'arbitrage de ces conditions.

ARTICLE 5 TEMPS SUPPELEMENTAIRE

- 5.01 Tout travail accompli en dehors des heures régulières ou des cédules établies (chauffeurs et gardiens) stipulé à l'article précédent, sera considéré comme du temps supplémentaire et rémunéré à raison de une fois et demie le taux de salaire régulier.
- 5.02 Le temps supplémentaire est volontaire
- 5.03 Il est entendu que lorsqu'il y aura temps supplémentaire à effectuer, ce temps doit être offert au salarié qui occupe le poste, à défaut, il sera distribué par ancienneté en autant que le salarié soit qualifié pour le faire.

Un avis sera donné au salarié concerné avant le départ du midi s'il y a du travail supplémentaire à être exécuté le soir quand il y aura possibilité de le faire à moins de situation imprévue.

- 5.04 Si du temps supplémentaire débute immédiatement après la période de travail du salarié, et ce, pour une période minimum d'une heure ou plus, le salarié aura alors droit à une période de repos de quinze (15) minutes, avant le début de ce temps supplémentaire.
- 5.05 Un employé aura droit à une période de quinze (15) minutes de repos s'il travaille deux (2) heures et plus en temps supplémentaire.
- 5.06 L'Employeur convient que les périodes de repos en temps supplémentaire sont rémunérées au taux horaire de temps et demi ou temps double selon le cas.

ARTICLE 6 PAIE MINIMUM

6.01 Tout salarié qui se rapporte au travail aux heures régulières sans avoir été avisé du contraire au préalable, doit recevoir une rémunération minimale équivalente à quatre (4) heures de travail au taux régulier. Cette clause ne s'applique pas lorsqu'il s'agit de circonstances hors du contrôle de la compagnie.

- 6.02 A) Tout salarié qui a quitté les lieux du travail sans avoir été avisé avant son départ qu'il devait exécuter du travail supplémentaire, et qui est rappelé après ses heures normales de travail, sera payé pour au moins deux (2) heures de travail au taux de temps et demi.
- B) Tout salarié cédulé et rappelé au travail en dehors de ses heures régulières de travail sera payé pour le temps supplémentaire demandé, ou un minimum de deux (2) heures de travail au taux de temps et demi si le temps requis était supérieur à deux (2) heures ou plus.

Cependant, cette clause ne s'applique pas lorsqu'il s'agit de circonstances hors du contrôle de la compagnie.

6.03 Les salariés ne subiront aucune perte de salaire, si durant les heures régulières de travail, une panne d'électricité, un bris de fanne-compresseur ou tout autre évènement hors du contrôle de l'Employeur survient à la condition que les salariés affectés soient requis de demeurer à l'usine.

Cependant, l'Employeur paiera la première heure d'attente que le salarié ait été retourné chez lui ou pas.

L'Employeur se réserve le droit de transférer le quinze (15) minutes de repos à l'intérieur de cette heure d'attente

ARTICLE 7 CONGES CHOMES ET PAYES:

7.01 Sujet aux dispositions de la présente convention,
les salariés seront rétribués pour les jours
de congés suivants:

le Jour de l'An;
le 2 janvier;
le Vendredi Saint;
le Lundi de Pâques;
la fête de Dollard;
la St-Jean-Baptiste;
La Confédération;
la Fête du Travail;
L'Action de Grâces;
le Jour de Noël;
le 26 décembre

Une journée mobile par année de la convention,
journée qui pourra être prise, un à la fois,
par ancienneté, sur préavis de trois (3) jours
ouvrables.

La rétribution que les salariés recevront pour
chacun de ces jours de congé sera l'équivalent
des heures qui auraient dû être travaillées ce
jour-là au taux régulier.

- 7.02 Il est entendu que toute fête plus haut mentionnée tombant un jour non ouvrable sera reportée au premier jour ouvrable suivant à moins d'entente contraire entre les parties.
- 7.03 Pour avoir droit au paiement des fêtes chômées et payées ci-haut mentionné, le salarié doit avoir son droit d'ancienneté et avoir travaillé le jour complet ouvrable qui précède ainsi que le jour complet ouvrable qui suit immédiatement le jour de fête à moins qu'il n'obtienne à l'avance, la permission de s'absenter de son Employeur ou pour une raison sérieuse.
- Cependant un salarié à l'essai qui a complété 40 jours de travail, pourra bénéficier de ces congés payés, aux conditions ci-haut prévues.
- 7.04 Dans le cas de mise à pied ou d'absence (maladie, accident, pour lequel le salarié peut fournir un certificat médical), l'Employeur convient de payer le salaire pour ces jours de fête, si ces mise à pied ou absence tombent dans les quinze (15) jours ouvrables qui précèdent telles fêtes.

- 7.05 Tout travail exécuté le dimanche ou les jours de fêtes plus haut mentionnés sera rétribué en double par rapport au taux régulier et en plus du paiement de la fête, s'il y a droit, à l'exception des chauffeurs de bouilloires ou gardiens et ce, tel que prévu à l'article 10.
- 7.06 Si un jour de fête payé survient pendant la période de vacances d'un salarié, celui-ci a droit à un jour de vacances additionnel payé en autant qu'il ait avisé son Employeur avant son départ pour vacances.
- 7.07 Les jours de fête transférés ou pas et la période couvrant les fêtes de Noël et du Jour de l'An doivent être affichés deux (2) semaines à l'avance.

ARTICLE 8 VACANCES:

- 8.01 A) Tout employé qui, au 1er mai de chaque année, aura complété moins d'un an d'ancienneté, aura droit à une journée de vacances par mois de service, jusqu'à un maximum de dix (10) jours, payés à raison de 4% de ses gains jusqu'à cette date comme allocation pour telles vacances.
- B) Tout employé qui, au 1er mai de chaque année, aura complété un an de service continu mais moins de trois (3) années de service continu pour le compte de la compagnie, aura droit à deux (2) semaines de vacances et à 4% de ses gains comme allocation pour telles vacances
- C) Tout employé qui, au 1er mai de chaque année, aura complété trois (3) années mais moins de cinq (5) années de service continu pour le compte de la compagnie, aura droit à trois (3) semaines de vacances et à 6% de ses gains comme allocation pour telles vacances;
- D) Tout employé qui, au 1er mai de chaque année, aura complété cinq (5) années, mais moins de dix (10) années de service continu pour le compte de la compagnie, aura droit à trois (3) semaines de vacances et à 7% de ses gains comme allocation pour telles vacances;

- E) Tout employé qui, au 1er mai de chaque année, aura complété dix (10) années, mais moins de dix-huit (18) années de service continu pour le compte de la compagnie, aura droit à trois (3) semaines de vacances et à 8% de ses gains comme allocation pour telles vacances;
- F) Tout employé qui, au 1er mai de chaque année, aura complété dix-huit (18) années et plus de service continu pour le compte de la compagnie aura droit à quatre (4) semaines de vacances et à 9% de ses gains comme allocation pour telles vacances;

Pour la 3ème année de la convention, aux paragraphes B,C,D, E et F, sera ajouté 1/2 de 1% au pourcentage y apparaissant

- 8.02 Il est entendu que les trois (3) semaines de vacances sont consécutives, soit les deux (2) dernières semaines complètes de juillet et la semaine complète qui suit.
- 8.03 L'Employeur doit verser au salarié l'indemnité de congé à laquelle il a droit et ce, tel que prévu à l'article 11.01, avant le départ du salarié.

- 8.04 Entre le 1er avril et le 30 avril, l'Employeur affichera une liste sur laquelle les employés qui ont plus de trois (3) semaines de vacances indiqueront leur choix de leur période de prise de vacances.
- Le choix et la prise de ces périodes de vacances s'effectuera par ancienneté, un à la fois.
- Après cette période d'affichage et d'application, cette liste de périodes de prise de vacances devient officielle et ce, à moins d'entente contraire.
- 8.05 Sous réserve des clauses concernant l'application de la perte du droit d'ancienneté, il est entendu que les renvois dûs au manque de travail, maladie, d'accident et d'absence pour affaires du Syndicat ne sont pas considérés comme interrompant la durée de service pour fins de calcul des allocations de vacances.
- 8.06 Les employés cédulés à travailler durant la période générale de vacances 8.02 auront droit de prendre leurs vacances à une date choisie par l'Employé.
- 8.07 Un salarié qui quitte le service de l'Employeur pour quelque raison que ce soit aura droit à son allocation de vacances, le jour de paie régulier suivant.

- 8.08 Dans le cas du décès d'un salarié, l'allocation de vacances acquise au moment de son décès sera remise à ses héritiers ou ayants-droits.
- 8.09 Il est entendu que la paie de vacances sera répartie selon le nombre de semaines de vacances requises.
- 8.10 Durant un congé temporaire d'une durée maximale d'un (1) mois, l'Employeur continuera à lui procurer des avantages de l'assurance-vie collective.

ARTICLE 9 SALAIRES

- 9.01 Pour la durée de la présente convention, le taux à l'embauche est le taux de salaire prévu par les Normes du Travail, lorsque ce salarié atteindra son droit d'ancienneté, une somme de 0.25¢ l'heure s'ajoutera à ce taux.
- 9.02 Il est entendu que les augmentations de salaires hors convention que certains salariés ont reçues dans les années antérieures resteront acquises.
- 9.03 Tout salarié faisant partie de l'équipe du soir ou de nuit reçoit une prime de trente cents (0.30¢) l'heure pour chaque heure travaillée, à l'exclusion des chauffeurs de bouilloires et des gardiens qui eux sont régis par l'article 10.
- 9.04 Pour la durée de la présente convention, les augmentations de salaire pour les employés réguliers aux dates mentionnées sont ainsi réparties:
- a) A compter du 7 février 1983: une augmentation de 0.20¢ l'heure;
 - b) A compter du 7 février 1984: une augmentation de 0.40¢ l'heure;
 - c) A compter du 7 août 1984: une augmentation de 0.20¢ l'heure;
 - d) A compter du 7 février 1985: une augmentation de 0.60¢ l'heure;

ARTICLE 10 CHAUFFEURS DE BOUILLOIRE

- 10.01 Advenant le cas où le poste de chauffeur de bouilloire se libère, il sera affiché.
- 10.02 Il est entendu que l'affichage est fait en conformité avec l'article 14. Ceci n'est pas un engagement que le postulant sera transféré dans le délai prévu mais dépendra de la température.
- 10.03 Il est entendu que sa fonction consiste principalement à chauffer la bouilloire et à faire les tournées de surveillance. Il pourra accomplir d'autres travaux autre que la production, selon sa disponibilité et la température.
- 10.04 La semaine de travail pour les chauffeurs de bouilloire et les gardiens est d'une moyenne de quarante-deux (42) heures établie par rotation, sur cédule, pour cette moyenne de quarante-deux (42) heures par semaine.

- 10.05 Il est entendu que les chauffeurs de bouilloire auront une prime de \$ 0.20 l'heure ajoutée à leur salaire pour la durée de ce travail seulement.
- 10.06 Tout travail exécuté le dimanche ou les jours de fêtes mentionnés dans cette convention collective, sera rémunéré à taux régulier pour les chauffeurs ou gardiens travaillant cesdits jours. Pour le chauffeur ou gardien qui aura à travailler un des jours fériés (7.01), il sera payé à taux régulier plus ledit congé.

ARTICLE 11 PAIE

11.01 L'Employeur convient que la paie sera déposée le jeudi avant-midi ou la journée précédente si le jeudi est jour de fête, à la Caisse Populaire de Victoriaville.

11.02 Tout salarié doit recevoir avec sa paie un bulletin de paie comportant les informations suivantes:

Nom de l'employeur
Nom et prénom du salarié
Numéro matricule
Date du paiement et périodes correspondant
Nombre d'heures normales
Nombre d'heures majorées
Nature et montant des retenues
Salaire brut
Salaire net

A compter du 1er janvier 1985, le montant cumulatif du salaire brut (janvier à décembre), et le cumulatif des vacances (mai à avril).

11.03 L'Employeur s'engage à inscrire sur des formules d'impôt fédéral et provincial le montant des cotisations syndicales totales retenues pour chaque employé. Ceci est valable tant que le fédéral ou le provincial accepteront cette formule.

11.04

L'Employeur convient d'accorder trois (3) minutes de grâces à tous les salariés lorsque ces derniers arrivent en retard.

Tout retard additionnel dans le premier quart d'heure sera pénalisé par la coupure de quinze (15) minutes; pour les quarts d'heure subséquents, l'Employeur paiera ledit quart d'heure, si le salarié poinçonne dans la première demie dudit quart d'heure.

ARTICLE 12 ASSURANCE-GROUPE

- 12.01 L'Employeur s'engage à faire partie du plan d'assurance-groupe " 145 " et à y contribuer chaque mois pour toute la durée de la présente convention collective de travail et jusqu'à la signature de son renouvellement, le tout selon les modalités énoncées au présent article.
- 12.02 A) L'Employeur paie la totalité de la prime d'assurance, soit un maximum de 3.2% du salaire brut;
- B) L'Employeur verse à l'assurance la prime mensuellement. La prime devra être remise à l'assureur au plus tard le quinze (15) de chaque mois.
- 12.03 L'Employeur informe l'assureur des nouvelles adhésions et déchéances par le moyen de la facture mensuelle. L'Employeur fournira les informations nécessaires aux fins de compléter les formules requises au responsable désigné et ce, sans perte de salaire le cas échéant.
- 12.04 Tout les salariés, conformément à la police maîtresse, à l'exception des étudiants, sont couverts par cette police.

ARTICLE 13 SECURITE D'EMPLOI

- 13.01 L'ancienneté d'un salarié sera établie après une période de probation de cent vingt (120) jours de calendrier, à l'intérieur d'une période de six (6) mois, durant laquelle période il est couvert par cette convention, sauf qu'il ne peut faire aucun grief relatif à tout mouvement de main-d'oeuvre, incluant sa mise à pied ou congédiement.
- 13.02 L'ancienneté sera comptée de la date du premier jour de travail de la période qui a donné lieu à l'acquisition du droit d'ancienneté du salarié et s'appliquera sur la base de l'usine en entier.
- 13.03 Un salarié devra être indiqué sur la liste d'ancienneté immédiatement après sa période de probation terminée.
- 13.04 Dès que cette convention sera en vigueur, une liste d'ancienneté devra être préparée avec les noms de tous les salariés de l'Employeur couverts par cette convention ainsi que leur date d'engagement et leur fonction principale. Une copie de la liste d'ancienneté sera affichée dans l'usine et une autre copie envoyée au Syndicat. Cette liste devra être révisée tous les six mois et une liste indiquant les noms des salariés qui auront été ajoutés ou enlevés devra être envoyée au Syndicat. En cette occasion, cette liste sera affichée durant dix (10) jours ouvrables, et à défaut de contestation, elle deviendra la liste officielle jusqu'au prochain affichage.

13.04 (suite..) Il est cependant convenu qu'à la signature de cette convention, cette liste sera affichée durant un (1) mois, durant laquelle période elle pourra être contestée.

13.05 L'ancienneté sera déterminée et cumulée d'après le temps à l'emploi de l'Employeur sujet aux dispositions ci-après énoncées à l'article 13.06.

13.06 L'Employé perdra toute ancienneté, ne pourra plus se prévaloir d'un tel droit et verra son emploi considéré terminé s'il a:

A) Laissé volontairement son emploi;

B) Eté congédié pour juste cause;

C) i) S'il est absent pour cause de maladie ou d'accident autre qu'un accident de travail pour une période supérieure à vingt-quatre (24) mois et, dans le cas d'accident de travail ou maladie industrielle survenu au service de l'Employeur, dès le moment où son incapacité permanente est déclarée, ou qu'il est apte à retourner au travail et qu'il refuse de le faire;

13.06

C) ii) S'il a été mis à pied pendant une période de douze (12) mois, dans le cas d'un employé ayant moins de dix-huit (18) mois d'ancienneté, et de dix-huit (18) mois dans les autres cas pour les salariés qui ont dix-huit (18) mois d'ancienneté et plus;

iii) Sous réserve des dispositions de la présente convention et plus spécifiquement dans les circonstances prévues aux paragraphes précédents, l'ancienneté d'un salarié, durant une période de mise à pied ou de maladie, pour la période spécifiée, continue de s'accumuler.

Dans l'application de ces paragraphes, le point de départ du calcul de cette perte d'ancienneté est à compter de la première journée d'absence ou de mise à pied.

D) S'il a été mis à pied et omet de se rapporter au travail dans les délais prévus à la procédure de rappel.

ARTICLE 14 AFFICHAGE DE POSTE

14.01 Dans le cas de tâches énumérées à l'Annexe "A" devenues vacantes et qu'elles soient opérationnelles, ou de nouveaux postes vacants équivalents, dans les cinq (5) jours ouvrables de sa mise en opération, un avis sera affiché durant trois (3) jours ouvrables sur le tableau d'affichage près du poinçon.

Cet avis comportera:

- a) description du poste et qualifications de base;
- b) le ou les pièces de machinerie à être opérées;
- c) le département où est situé le poste.

14.02 Les salariés désireux d'obtenir le poste signent leur noms sur l'avis pendant la période d'affichage.

14.03 L'Employeur doit attribuer le poste au salarié ayant le plus d'ancienneté en autant que ce salarié soit apte et puisse fournir un rendement normal après une période de vingt (20) jours ouvrables d'entraînement.

14.04 Le cas échéant, l'Employeur doit dans les cinq (5) jours ouvrables, suivant l'expiration de cette période confirmer le salarié dans ses nouvelles fonctions à moins d'entente avec le salarié.

Il est entendu qu'une tâche affichable devenue vacante suite à un affichage ne sera affichée que lorsque le poste affiché aura été définitivement comblé.

14.05 Durant cette période de vingt (20) jours ouvrables prévue à 14.03, le salarié peut opter de retourner à son ancien poste avec ses anciens droits et privilèges, tout comme l'Employeur pourra mettre fin à cette période seulement et exclusivement lorsque le salarié est inapte à remplir le poste, même avec une période d'entraînement de vingt (20) jours ouvrables, l'Employeur aura le fardeau de la preuve.

14.06 Il est entendu qu'il ne doit pas s'écouler plus de cinq (5) jours ouvrables après la période d'affichage pour que le salarié soit transféré à cette position, à moins qu'une date d'occupation soit spécifiée.

14.07

Il est entendu qu'une copie des noms des salariés ayant affiché est fournie au président du comité d'usine.

14.08

Il est entendu que les contremaîtres ou cadres n'interviendront pas auprès des salariés pour forcer ceux-ci à signer ou à ne pas signer à l'affichage.

ARTICLE 15MISES A PIED, TRANSFERTS ET RAPPELS

15.01

Advenant une réduction majeure des opérations, la compagnie essaiera de maintenir une semaine normale de travail mais si les contraintes l'exigent, elle discutera avec le Syndicat toute autre possibilité concernant la répartition du nombre d'heures à travailler.

15.02

Les mises à pied se feront sur la base de l'usine, en commençant par les salariés ayant le moins d'ancienneté, en autant cependant que les plus anciens demeurant au travail soient capables d'accomplir normalement le travail à effectuer.

L'Employeur assigne alors les salariés aux tâches qu'il entend combler, sans égard à l'ancienneté, étant cependant entendu, que le salarié a le privilège d'occuper son poste de travail habituel, lorsque son poste est en opération, à moins d'entente avec le salarié.

Le salarié affecté par une mise à pied ayant de l'ancienneté pourra, s'il est apte à se qualifier, bénéficier d'une période maximale de cinq (5) jours ouvrables d'essai, pour éviter une mise à pied.

Lors d'un rappel, les plus anciens seront rappelés, en autant qu'ils soient capables d'accomplir normalement les tâches à effectuer.

15.03 Tout salarié affecté par une réduction de personnel et qui, au lieu de faire valoir son ancienneté pour demeurer au travail, préfère être mis à pied, ne perd pas pour autant ses droits d'ancienneté sous réserve de l'article 13.06.

15.04 Advenant le cas où le travail diminuerait, la procédure suivante doit être adoptée:

- 1) le personnel ainsi mis à pied sera mentionné sur une liste indiquant le nom des employés à être renvoyés et sera remise au président du Syndicat deux (2) heures avant un tel renvoi;
- 2) Un avis d'une journée sera donné à tout employé ayant son droit d'ancienneté mis à pied pour une période de plus de cinq (5) jours ouvrables.

15.05

Il incombe au salarié qui a été mis à pied et sujet à être rappelé d'aviser par écrit le bureau du personnel de sa dernière adresse et l'Employeur sera tenu de communiquer cette nouvelle adresse au comité d'usine. Les rappels au travail seront faits par appel téléphonique à la dernière adresse connue du salarié. A défaut de réponse à ce domicile, l'Employeur pourra répéter lesdits appels en présence d'un responsable syndical et ou le cas échéant, procéder par lettre recommandée à la dernière adresse connue du salarié. Ce salarié mis à pied aura alors un délai de trois (3) jours ouvrables pour communiquer avec son employeur et retourner au travail. Les délais sont comptés à partir de la date de l'oblitération de la lettre ou de l'avis de rappel téléphonique remis à l'exécutif syndical. Passé ces délais, le salarié perdra son droit d'ancienneté. L'exécutif syndical devra signer un accusé-réception de l'avis.

15.06

Les noms des salariés mis à pied sont inscrits sur une liste de rappel. Une copie de cette liste est remise au président du Syndicat, et une autre affichée au tableau d'entrée.

- 15.07 Dans le cas de rappel au travail, le salarié rappelé se doit de reprendre sa tâche régulière, sauf si sa tâche régulière est occupée par un salarié ayant plus d'ancienneté. Dans ce dernier cas, le salarié ayant plus d'ancienneté doit reprendre sa tâche habituelle lorsque cette dernière est réouverte.
- 15.08 Le salarié qui a accepté de remplir une autre tâche dans l'usine lors de la mise à pied a priorité selon son ancienneté sur les salariés dont les noms sont sur la liste de rappel pour retourner à son propre poste s'il redevient opérationnel.
- 15.09 Un salarié n'est pas tenu d'accepter un rappel pour une autre tâche que la sienne mais l'Employeur est tenu de le rappeler pour toute tâche y compris la sienne.

ARTICLE 16SECURITE, SANTE & HYGIENE

16.01

L'Employeur convient de maintenir de façon prioritaire des normes adéquates de sécurité, de santé et d'hygiène dans l'usine en vue de prévenir les accidents et les maladies industrielles. L'Employeur accepte d'établir et de maintenir des conditions et des méthodes de travail assurant la santé, la sécurité et l'hygiène des salariés et à cette fin, l'Employeur et l'exécutif syndical de sécurité formeront un comité de sécurité composé de deux (2) représentants syndicaux et de deux (2) représentants de l'Employeur. Le nombre de représentants syndicaux pourra être augmenté à trois (3) s'il y a plus de trente (30) employés présents au travail. Les représentants syndicaux seront choisis par les salariés et parmi eux-mêmes.

16.02

L'Employeur devra maintenir dans l'usine deux troussees complètes de premiers soins à la disposition des personnes qualifiées désignées. Un secouriste qualifié et en son absence un substitut qualifié sera en disponibilité durant les heures de travail. L'Employeur assumera les frais d'un cours de secourisme à une personne dans l'usine. Cette personne sera choisie par le comité de sécurité. Ces cours seront dispensés aussitôt que possible après la signature de la présente convention.

16.03

L'Employeur s'engage à fournir gratuitement et à entretenir l'équipement protecteur et les accessoires nécessaires pour assurer la santé, l'hygiène et la sécurité des salariés sur leur occupation tel que requis par la Loi Santé Sécurité et ce, suivant son mécanisme exclusivement.

16.04

Le Comité de sécurité, de santé et d'hygiène suggèrera des mesures sécuritaires et sanitaires considérées nécessaires pour la sécurité, la santé et l'hygiène des salariés. L'Employeur avisera le comité de sécurité de l'état des travaux et démarches entreprises suite aux suggestions dudit comité à chaque rencontre du comité de sécurité prévue au présent article 16.

16.05

Le comité de sécurité se réunit une (1) fois par mois, soit pour une visite de l'usine, et/ou pour une réunion et cette rencontre se fait en autant que possible la dernière semaine de chaque mois pendant les heures de travail et sans perte de salaire pour les salariés membres du comité.

Advenant, qu'à la suite d'une visite de l'usine, une réunion était tenue immédiatement, les membres du Syndicat du comité auront alors une période de quinze (15) minutes si nécessaire avant cette réunion.

- 16.06 Le comité de sécurité sera informé de tous les accidents, incidents et maladies industrielles et le permanent du comité de sécurité des salariés assisté du permanent de sécurité patronal feront une enquête obligatoire dans les vingt-quatre (24) heures sur la nature et les causes de l'incident, de l'accident ou de la maladie industrielle en tout temps. Les accidents industriels qui auront occasionné une perte de temps de plus de deux (2) heures devront lui être rapportés sans délai dans les huit (8) heures ouvrables. Dans ce cas, le comité devra présenter les recommandations adéquates afin d'éviter une répétition de tels incidents ou accidents et verra à leur application le plus tôt possible.
- 16.07 L'Employeur s'engage à mettre en marche et à exécuter les recommandations du comité de sécurité sur la prévention des accidents et des maladies industrielles.
- 16.08
- A) Si un salarié juge une tâche dangereuse pour sa sécurité, il en avertit immédiatement son contremaître qui verra à éliminer les causes du danger. Si le salarié n'est pas satisfait, le contremaître devra convoquer immédiatement le comité de sécurité, qui pourra arrêter l'opération s'il la juge dangereuse pour le salarié jusqu'à ce qu'un correctif y soit apporté.
 - B) En aucun temps, les salariés ne sont tenus de s'exposer au-delà des risques normaux du travail qui leur est assigné.

16.09

Si l'Employeur et le comité de sécurité conviennent que le danger justifie le refus d'un salarié de remplir son poste, le salarié sera assigné à un autre poste disponible dans l'usine, en conformité avec les dispositions d'ancienneté et sans perte de salaire, jusqu'à ce qu'un correctif soit apporté.

16.10

Le salarié pourra si le comité de sécurité ne s'entend pas sur l'arrêt de l'opération, continuer de refuser d'exécuter l'opération concernée jusqu'à ce que le processus d'enquête établi dans la Loi sur la santé et la sécurité soit complété et qu'une décision finale et exécutoire soit rendue ou jusqu'à ce qu'un correctif soit apporté suite aux recommandations de l'inspecteur.

L'application de cet article sera sous la juridiction de la Loi sur la Santé et Sécurité du Travail et non par voie de grief.

16.11

L'Employeur convoquera le permanent du comité de sécurité des salariés lorsqu'un inspecteur du gouvernement C.S.S.T. fera une visite à l'usine.

16.12

Lorsqu'une étude est exigée suite à un accident de travail, le président du comité de sécurité est présent et une copie de cette étude lui est remise dans les cinq (5) jours qui suivent l'étude et aussi une copie de la déclaration à la C.S.S.T. à la suite de cet accident de travail.

ARTICLE 17COMITE D'USINE

- 17.01 Les salariés seront représentés par un comité d'usine formé de quatre (4) personnes choisies parmi et par eux-mêmes, mais pas plus de deux (2) personnes ou de trois (3) personnes, s'il y a plus de trente (30) salariés présents au travail, rencontreront l'Employeur.
- 17.02 L'Employeur devra être informé par écrit du nom des membres du comité d'usine ainsi que du nom des personnes qui pourraient être appointées pour les remplacer.
- 17.03 Le comité d'usine a droit et est autorisé par et au nom des salariés à discuter et à régler avec l'Employeur toutes les questions en rapport avec les termes et conditions de la présente convention. Lorsque le comité d'usine demande une rencontre avec l'Employeur, celui-ci doit le recevoir dans un délai d'au plus deux (2) jours ouvrables.
- 17.04 Les réunions entre le comité d'usine et l'Employeur seront tenues durant les heures de travail sans perte de salaire.

ARTICLE 18 AFFICHAGE D'AVIS

18.01 Le Syndicat peut afficher sur le tableau fourni par l'Employeur dans l'usine, les avis et communiqués ayant trait aux affaires du Syndicat. Une partie ce tableau est réservé au comité de sécurité.

Ces avis et communiqués porteront la signature d'un membre de l'exécutif syndical.

ARTICLE 19LIBERTE SYNDICALE

19.01 A l'occasion de rencontre avec l'Employeur ou ses représentants pour la négociation ou règlement des griefs, trois (3) officiers du Syndicat pourront s'absenter de leur travail pour la période de temps requise sans perte de salaire.

19.02 Autant que possible, sur rendez-vous, tout officier autorisé ou représentant de l'^{syndicat}~~usine~~ aura accès à l'usine durant les heures de travail dans le but de participer au règlement des disputes et griefs et d'enquêter sur les points couverts par cette convention et pour les buts de base d'appliquer les principes et stipulations contenus dans cette convention. Toutefois, il devra rencontrer le gérant de l'usine à son arrivée sur les lieux pour lui donner les raisons de sa visite, et obtenir l'autorisation à cette fin, autorisation qui ne pourra lui être refusée sans motif valable.

En cette occasion, il disposera d'un endroit où il pourra conférer privément avec le ou les représentants des salariés.

19.03 Le salarié convoqué par la direction sera informé auparavant si le sujet à être discuté est d'ordre personnel ou relatif à la convention collective. Dans ce dernier cas, il est entendu que le salarié peut demander de se faire accompagner par son délégué.

19.04 L'Employeur s'engage à recevoir sur rendez-vous dans ses locaux, les représentants autorisés ~~de~~ *du syndicat* ~~de~~ *de* l'union, ses conseillers techniques et ses agents d'affaires pour discuter, régler ou enquêter sur tout grief actuel ou éventuel relatif à l'interprétation ou l'application de la présente convention. L'Employeur leur fournira les informations pertinentes.

19.05 Trois (3) membres, s'il s'agit de cours de Santé et Sécurité, ou deux (2) membres dans les autres cas, ont la permission de prendre congé sans paie pour transiger les affaires du Syndicat et ce, pour un nombre maximal de quarante (40) jours par année.

Dans l'application de cet article, un préavis de cinq (5) jours ouvrables sera donné à l'Employeur.

- 19.06 L'Employeur convient de fournir si requis par le comité d'usine un document écrit rendant compte des décisions finales auxquelles on est arrivé au sujet des discussions ou de problèmes touchant toute clause de la présente convention ainsi que des propositions faites par l'Employeur affectant un ou plusieurs salariés à l'occasion d'une rencontre des deux parties en autant que l'exécutif accuse réception. Cet accusé-réception ne peut être considéré comme une reconnaissance des faits cités.
- 19.07 Tout avis écrit au salarié prévu par les dispositions de la présente convention collective doit être fait par écrit et copie doit être transmise au Syndicat en autant que ce dernier accuse réception.

ARTICLE 20 PERIODE DE REPOS ET DE LAVAGE

- 20.01 Tous les salariés auront droit à une période de repos de quinze (15) minutes au cours de chaque demi-journée de travail et ce, entre 9:30 heures et 9:45 heures a.m., et 3:00 heures et 3:15 heures p.m. du lundi au jeudi inclusivement, et le vendredi de 9:30 heures à 9:45 heures a.m.
- 20.02 Une période de deux (2) minutes sera accordée à tous les salariés dans le but de se préparer au départ.
- 20.03 Durant la période de repos, les employés devront être aux endroits prévus à cette fin.

ARTICLE 21 CONGES DE DECES & DE NAISSANCE

- 21.01 Tout salarié au travail régi par cette convention bénéficiera de cinq (5) jours de congé ouvrables sans perte de salaire à l'occasion du décès de son conjoint ou de son enfant. Toutefois, ces jours ouvrables doivent se situer à l'intérieur des trente (30) jours à compter du décès. Un salarié qui est retourné au travail sans avoir épuisé ces jours donnera un préavis de trois (3) jours ouvrables à l'Employeur pour se prévaloir de ces congés à l'intérieur de ces trente (30) jours.
- 21.02 Tout salarié régi par cette convention bénéficiera de trois (3) jours de congé ouvrables sans perte de salaire à l'occasion du décès de son père, de sa mère, de son frère, de sa soeur, de son beau-père, de sa belle-mère, de son beau-frère et de sa belle-soeur. Toutefois, ces jours ouvrables doivent se situer entre le décès et les funérailles sauf exception acceptée par la compagnie.
- 21.03 Tout salarié régi par cette convention bénéficiera de quatre (4) heures de congé ouvrables sans perte de salaire à l'occasion du décès de son grand-père, de sa grand-mère, de ses beaux grand-parents et de ses petits enfants, de son gendre et de sa bru.

- 21.04 L'Employeur convient de donner une (1) journée de congé avec paie à leur taux de salaire régulier aux salariés lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant.
- 21.05 Le jour des funérailles d'un salarié de l'usine, le délégué syndical qui normalement travaillait le plus près ou avec ce salarié décédé, pourra assister aux funérailles et cette journée sera sans solde.
- 21.06 L'Employé devra prévenir son supérieur immédiat de son absence avant sa journée de travail, à moins d'impossibilité.
- 21.07 Une preuve attestant le décès pourra être exigée par l'Employeur.

ARTICLE 22 SALAIRE EN CAS D'ACCIDENT

- 22.01 Un salarié victime d'un accident à son travail ou dans tout autre endroit de l'usine et qui a besoin de soins médicaux sera considéré à son travail durant les soins pour cette journée.
- 22.02 Lorsque dans la même journée où il subit un accident de travail, un salarié doit se rendre chez un médecin à l'extérieur de l'usine, et qu'il n'est pas autorisé par son médecin à reprendre le travail la même journée, il sera considéré à son travail pour la journée entière.
- 22.03 A la suite d'une réclamation d'un salarié auprès de la C.S.S.T., l'Employeur doit verser une avance équivalente à cinq (5) jours de travail selon la C.S.S.T., et si l'employé le demande, l'Employeur continuera à verser une avance à ce dernier et ce, pour une durée maximale d'un (1) mois.
- 22.04 Le salarié ayant bénéficié des présentes dispositions doit signer tous les reçus attestant les avances qui lui ont été versées par l'Employeur. Il est entendu qu'à la suite de cette disposition, tous les chèques émis par la C.S.S.T. pour pertes de salaire seront faits à l'ordre de :
LES BATONS DE HOCKEY VICTORIAVILLE HOCKEY STICK -
Division C.K.R. et une photocopie sera remise au
salarié.
- A défaut de remboursement, l'Employeur est autorisé à retenir à même les paies de l'employé les sommes ainsi avancées.

ARTICLE 23 CONGES DE MATERNITE

- 23.01 La salariée doit donner par écrit à l'Employeur un préavis d'au moins trois (3) semaines de son intention de se prévaloir du congé de maternité à compter d'une date qu'elle précise. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour l'accouchement.
- 23.02 Ce préavis peut être de moins de trois (3) semaines si le certificat médical atteste du besoin de la salariée de cesser le travail dans un délai moindre.
- 23.03 La salariée a doit à une période continue de congé de maternité n'excédant pas vingt-huit (28) semaines, qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue pour l'accouchement.
- Ce congé ne peut, cependant, commencer qu'à compter du début du septième (7ème) mois de sa grossesse à moins que son médecin traitant lui recommande une date ultérieure.
- 23.04 La salariée doit donner par écrit à l'Employeur un préavis d'au moins deux (2) semaines de la date de son retour au travail et dès son retour au travail, elle présente un certificat du médecin traitant attestant qu'elle est suffisamment rétablie.
- 23.05 A la fin du congé de maternité, l'Employeur réinstalle la salariée dans son poste régulier en lui accordant les avantages dont elle aurait bénéficiés si elle était restée au travail.

- 23.06 Si le poste régulier de la salariée n'existe plus à son retour, l'Employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont elle aurait bénéficiés au moment de la disparition du poste si elle avait alors été au travail.
- 23.07 Lorsque l'Employeur effectue des licenciements qui auraient inclus la salariée si elle était demeurée au travail, celle-ci conserve les mêmes droits que les salariés effectivement licenciés en ce qui a trait notamment au réembauchage.
- 23.08 La salariée doit reprendre son travail dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant l'accouchement, le tout suivant les dispositions du présent article 23, à moins que son état de santé ne le permette et ce, suivant l'attestation de son médecin traitant.
- 23.09 Le présent article 23 n'a pas pour effet de conférer à une salariée un avantage dont elle n'aurait pas bénéficié si elle était restée au travail.
- 23.10 Le régime assurance-vie demeure en vigueur durant la période de congé.

ARTICLE 24 MESURES DISCIPLINAIRES

- 24.01 Dans le cas d'un acte posé par un salarié susceptible d'entraîner éventuellement une mesure disciplinaire quelconque, l'Employeur lors de l'imposition de cette mesure, communique, par écrit, au salarié concerné un avis donnant les précisions à ce sujet.
- 24.02 Tout salarié au service de l'Employeur a le droit de consulter son dossier disciplinaire, sur rendez-vous à cette fin dans les trois (3) jours ouvrables.
- 24.03 Une suspension n'interrompt pas le service d'un salarié, spécialement en ce qui a trait à l'ancienneté.
- 24.04 L'Employeur a le droit de réprimander, suspendre ou congédier des salariés pour des raisons justes et équitables; il est entendu que ces mesures disciplinaires sont prises en tenant compte de la gravité et de la fréquence de l'offense reprochée de façon à ce que la sanction imposée soit proportionnelle à la faute.

- 24.05 Tout reproche datant de plus de douze (12) mois doit être effacé du dossier du salarié et ne peut être invoqué contre lui ultérieurement.
- 24.06 Si le salarié ou le Syndicat considère qu'il ne mérite pas les sanctions imposées en vertu de la clause 24.04, le salarié peut soumettre son cas à la procédure de grief.
- 24.07 L'Employeur doit aviser par écrit le comité d'usine de toutes mesures disciplinaires prises contre un salarié.
- 24.08 Dans les cas de congédiement, de suspension ou d'avis disciplinaire, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.
- 24.09 Si l'Employeur décide de prendre des mesures disciplinaires contre un salarié, elles seront remises par le contremaître du département concerné ou son remplaçant.

ARTICLE 25PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEFS

25.01

Un grief comprend toute mésentente relative aux conditions de travail ou d'emploi prévues à la convention, concernant un, plusieurs ou la totalité des salariés ou du Syndicat.

Il est entendu que le syndicat ou tout salarié peut soulever des griefs dans le cas de mésentente relative à l'interprétation ou l'application de la convention collective ainsi que dans les cas de mesures disciplinaires ou de renvois.

Dans le cas de griefs logés par le Syndicat, les griefs devront être mis par écrit et seront présentés à la deuxième étape de la procédure de griefs.

A chacune des étapes de la procédure de griefs, il y aura discussion avec l'Employeur au sujet du grief sur les heures de travail sans perte de salaire pour les représentants syndicaux et pour les salariés concernés.

25.02

En premier lieu, l'employé accompagné de son représentant du comité d'usine s'il le demande, devra, dans les dix (10) jours ouvrables de la naissance des faits donnant lieu au grief, déposer son grief par écrit au surintendant.

25.02 (suite...) Si le salarié n'est pas satisfait de la décision du surintendant, ou à défaut de réponse du surintendant dans les trois (3) jours ouvrables du dépôt du grief, il pourra soumettre son grief par écrit en deuxième étape, dans les cinq (5) jours ouvrables suivants au directeur.

L'Employeur doit, dans les cinq (5) jours ouvrables du dépôt, fixer par écrit une rencontre avec le comité d'usine pour en discuter.

La décision de la compagnie sera donnée par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la tenue de l'assemblée avec le comité d'usine.

25.03 Un grief de nature générale impliquant l'application ou l'interprétation de la convention pourra être déposé dans les dix (10) jours ouvrables suivant l'évènement qui lui donne naissance et sera signé par le président du Syndicat ou le représentant local ou leur délégué.

25.04 L'Employeur pourra soulever des griefs dans le cas de mésentente relative à l'interprétation de la convention collective et ce, en deuxième étape.

ARTICLE 26ARBITRAGE

26.01

Si après avoir épuisé les procédures établies à l'article 25, les deux parties n'en arrivent pas à une entente, l'une ou l'autre pourra recourir à l'arbitrage en dedans des trente (30) ^{jours ouvrables} jours de la réponse de la compagnie. L'arbitre pourra être choisi de consentement mutuel des parties. A moins qu'il y ait entente sur le choix d'un arbitre dans les dix (10) jours ouvrables suivant la soumission à l'arbitrage, l'une ou l'autre des parties pourra demander au Ministère du Travail de la province de Québec de désigner un tel arbitre.

26.02

Dans le cas de mesures disciplinaires, lorsque le grief est soumis à un arbitre, celui-ci peut:

- a) réintégrer le salarié à son poste s'il s'agit de congédiement ou de suspension;
- b) maintenir les mesures disciplinaires;
- c) rendre toute autre décision jugée équitable dans les circonstances.

- 26.03 Les délais prévus aux présentes sont de rigueur et l'arbitre nommé ne pourra amender, altérer ou modifier les termes de la présente convention ou y ajouter quoi que ce soit; cependant, les parties pourront par entente écrite extensionner les délais prévus aux présentes, le cas échéant.
- 26.04 Chacune des parties paie son représentant et la moitié des honoraires et dépenses de l'arbitre.
- 26.05 Toutes les décisions que peuvent prendre les parties à l'une ou l'autre des phases de la procédure de règlement de griefs, ainsi que la décision de l'arbitre, seront finales et lieront l'Employeur le Syndicat et le ou les salarié (s) concerné (s).
- 26.06 L'arbitre devra rendre sa décision dans les trente (30) jours qui suivent la date de la dernière séance d'arbitrage.

ARTICLE 27 CONGES DE JURES ET DONNEUR DE SANG

27.01 Tout employé ayant acquis son ancienneté et qui est assigné pour être juré aux Assises, sera payé la différence entre son taux horaire de base et toute indemnité qu'il reçoit pour y avoir assisté de la Cour, du Ministère de la Justice ou de tout autre Ministère, Département, institution ou personne quelconque, pour tout jour de travail ou partie de jour de travail qu'il perd en conséquence. Toutefois, aucun remboursement ou paiement ne sera fait avant le dépôt par l'employé d'un affidavit ou autre attestation formelle signée par le Greffier ou le Protonotaire de la Cour, attestant son assistance comme juré aux journées ou partie de journée réclamées et le montant exact qu'il a reçu ou qu'il recevra à titre d'indemnité à cet égard. De plus, il est entendu que si dans une journée quelconque l'employé est libéré d'assister à la Cour comme juré et qu'il reste encore une demi-journée ou plus à être travaillée, l'employé retournera immédiatement à l'usine, sauf si la cause a lieu à l'extérieur du district.

27.02 Il est entendu que tout salarié requis pour donner du sang a droit à une permission d'absence de trois (3) heures sans perte de salaire. Une preuve de la demande peut cependant être exigée par l'Employeur.

ARTICLE 28SALARIE HANDICAPE

28.01

Tout salarié handicapé à la suite d'accident de travail ou d'une maladie industrielle aura la possibilité de se servir de ses droits d'ancienneté pour déplacer un salarié ayant moins d'ancienneté et ceci, sans perte de salaire, de droits et de privilèges en autant qu'il rencontre les exigences normales de la tâche qu'il désire.

ARTICLE 29 DEFINITION DE CONTREMAITRE

29.01 Pour les fins de cette convention, le mot contremaître désigne une personne dont la responsabilité consiste à surveiller et diriger un ou plusieurs salariés et qui dispose de pouvoirs disciplinaires.

ARTICLE 30 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

- 30.01 Dans le cas où un ou plusieurs salariés voient leur poste aboli à cause d'un changement technique ou technologique, le ou les salariés ainsi affectés ont priorité sur les nouvelles machines ou les nouveaux postes créés par ces changements. L'Employeur accorde une période de recyclage suffisante pour juger des qualifications du candidat. Les salariés affectés peuvent également déplacer un autre salarié ayant moins d'ancienneté conformément aux dispositions des articles 14.03, 14.04 et 14.05 .

ARTICLE 31 CONGES SANS PAIE

31.01 A la demande d'un salarié qui occupe un poste depuis au moins deux (2) ans, un congé sans solde peut être accordé par l'Employeur à la condition que le salarié en fasse la demande par écrit au moins quinze (15) jours à l'avance. Le congé ne pourra excéder un (1) an, sinon il perdra toute ancienneté et privilège.

Durant cette période, le salarié ne bénéficie d'aucun avantage prévu à cette convention et n'accumule pas d'ancienneté.

Il est entendu que l'Employeur n'a pas d'obligation à accorder un tel congé.

ARTICLE 32 GREVE ET CONTRE-GREVE

32.01

Aucune grève ou ^{de l'Employeur} cessation de travail ne sera autorisée par ~~l'Employeur~~ et il n'y aura pas de contre-grève de la part de l'Employeur au cours de la durée de la présente convention.

ARTICLE 33 DUREE DE LA CONVENTION

- 33.01 La présente convention entre en vigueur à compter de sa signature pour se terminer le 6 février 1986.
- 33.02 Les termes de cette convention demeureront effectifs et en vigueur durant les négociations de son renouvellement en conformité avec le Code du Travail de la province de Québec, à moins que l'une ou l'autre des parties n'exerce son droit à la grève ou au lock-out.

VICTORIAVILLE, le 25 janvier 1984.

SYNDICAT QUEBECOIS DE L'IMPRIMERIE
ET DES COMMUNICATIONS, local 145

LES BATONS DE HOCKEY
VICTORIAVILLE (CANADA) INC.

André Rouneau

Serge Beauchesne

Doris Lambert

Jacques Beauchesne

Paul Royon

A N N E X E «A»

POSTES A ETRE AFFICHES:

REGULIER:

1 scieur, moulin à scie
1 opérateur chanfreuse, moulin à palettes
1 opérateur de moulurière
1 assembleur de blocs de goaleurs
1 opérateur, fendeuse 4 morceaux
1 opérateur de façonneuse
1 opérateur de sableuse Galt
1 opérateur d'estampeuse
1 opérateur de colleuse à palettes
1 classeur de manches
1 opérateur de colleuse à blocs
1 opérateur de plieuse

SPECIAUX:

1 marqueur, scie à ruban + Galt
1 opérateur de plieuse
1 sableur de sableuse à gros tambour
1 sableur de sableuse à petit tambour

GARDIEN DE NUIT:

1 opérateur de Galt
1 opérateur d'estampeuse
1 poseur de ruban de fibre de verre

GENERAL:

1 mécanicien
1 magasinier
1 expédition
1 contrôle de qualité
1 coupeur de fibre de verre et aide à tout faire
4 chauffeurs de bouilloire