



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

04575-7

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 23605-02
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	86-02-23	86-02-25		86-02-23	1988-02-19	63 (2)

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Salariés de Ventilateur Victoria 100 est, Boul. Jutras Victoriaville, Qc G6P 4L5 Att: M. Jean-Marie Dion, Président	<input type="checkbox"/> Déposant Equipement G.L. Limitée 400, Boul. Bonaventure Victoriaville, Qc G6P 6S4
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Fédération de la Métallurgie 155 est, Boul. Charest Québec, Qc G1K 3G5 Att: M. Conrad Giguère	Région: 04-01 Activité: 3042-05 Affiliation: 06 CSN

45 pp

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

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
<i>Thérèse Janssens</i>	86-02-27

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

[Handwritten signature]



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

DÉPÔT

4575-7

Dépôt N°: 8 6 0 2 1 8 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

04575-7

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 15178-01
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par le convention collective
	36-02-23	36-02-25	36-02-23	38-02-19		63 (2)

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant: Syndicat des Salariés de Ventilateur Victoria 100 est, Boul. Jutras Victoriaville, Qc G6P 4L5 Att: M. Jean-Marie Dion, président	<input type="checkbox"/> Déposant Ventilateur Victoria Ltée 400, Boul. Bonaventure Victoriaville, Qc G6P 6S4
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Fédération de la Métallurgie 155 est, Boul. Charest Québec, Qc G1K 3G6 Att: M. Conrad Giguère	Région <u>04-01</u> Activité <u>3042-05</u> Affiliation <u>06 CSN</u>

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

Remarques	
Pour le commissaire général du travail Signature: <u>Thérèse Demers</u> Date: <u>36-02-27</u>	

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

003 (094)

RECHERCHE

[Handwritten signature]

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

intervenue entre:

VENTILATEUR VICTORIA LIMITEE

ci-après appelée "La Compagnie" et/ou "L'Employeur"

et

341 01 01

86 FEB 25 13:38

LE SYNDICAT DES SALARIES DE VENTILATEUR VICTORIA (CSN)

ci-après appelée "Le Syndicat"

[Handwritten signature]

ARTICLE 1 - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 1.01 Cette convention collective, ci-après appelée "convention" s'applique à tous les salariés de Ventilateur Victoria Ltée, à l'exception des contremaîtres proprement dits et des employés de bureau. Cette convention collective s'applique aussi à tous les salariés de Equipement G.L. Limitée à l'exception des vendeurs et des employés de bureau.
- 1.02 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur et mandataire de tous les salariés à son emploi couverts par les certificats de reconnaissance syndicale émis par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre du Québec pour toutes les conditions de travail prévues à la convention collective.
- L'Employeur reconnaît de plus le Syndicat comme mandataire de tous les salariés pour discuter des autres conditions de travail non prévues à la convention collective.
- 1.03 a) Aucun salarié hors de l'unité d'accréditation ne peut exécuter du travail qui est normalement exécuté par des salariés assujettis à la présente convention collective. Cependant, les contremaîtres et le président de la Compagnie pourront accomplir du travail dans les cas d'entraînement, de vérification et d'urgence. De plus, les ingénieurs, les dessinateurs et les techniciens de la Compagnie pourront à l'occasion aider lors des travaux d'expérimentation. Dans ce cas, les ingénieurs, dessinateurs et techniciens ne pourront accomplir un travail qui est normalement exécuté par des salariés assujettis à la présente convention seuls, sans l'assistance d'un salarié couvert par la présente convention. Par expérimentation, on entend les opérations reliées à la vérification et l'observation de produits nouveaux et existants ainsi que les essais relatifs à leur comportement.

ARTICLE 2 - BUT DE LA CONVENTION

- 2.01 Le but de la convention est de faciliter dans un climat d'équité et de considération le règlement des problèmes qui peuvent surgir entre l'Employeur, les salariés et le Syndicat.



ARTICLE 3 - COOPERATION

- 3.01 L'Employeur s'engage à traiter ses salariés avec considération et ceux-ci s'engagent à fournir un travail honnête.
- 3.02 Rien dans cette convention ne doit être interprété comme une renonciation à aucun droit ou obligation de la part de l'Employeur, des salariés ou du Syndicat, en vertu d'aucune loi présente ou future, fédérale ou provinciale.
- 3.03 L'Employeur et le Syndicat n'exerce aucune discrimination à l'endroit d'un salarié.
- 3.04 Le Français sera la langue de travail. Aucun salarié ne subira de préjudice du fait qu'il ne parle pas une autre langue que le Français.
- De plus, les plans de travail préparés par l'Employeur ainsi que les communications se feront en français.
- Cependant, pour les camionneurs et les camionneurs-installateurs, la pratique du passé servira de guide pour l'application de ce paragraphe.

ARTICLE 4 - DROITS MUTUELS


- 4.01 Le Syndicat reconnaît à l'Employeur le droit:
- a) de gérer l'usine et d'en diriger les opérations ;
 - b) de faire et d'appliquer des règlements raisonnables ;
 - c) d'embaucher et diriger la main d'oeuvre.
- Dans l'exercice de ses droits, l'Employeur devra se conformer aux dispositions de la convention.
- 4.02 Nonobstant le paragraphe 4.01, si des problèmes non couverts par la présente convention surviennent pendant la durée de ladite convention, l'Employeur et le Syndicat devront discuter et feront tous les efforts possibles pour en arriver à une entente.



ARTICLE 5 - GREVE ET LOCK-OUT

- 5.01 L'Employeur et le Syndicat s'engagent, pour la durée de la convention, à ne pas recourir à aucune grève ou lock-out.
- 5.02 Lorsqu'un salarié refuse de pénétrer dans la propriété d'un autre employeur qui est impliqué dans un différend ouvrier et qu'il existe une ligne de piquetage, ceci ne peut être considéré comme une violation de la présente convention et ne peut entraîner aucun congédiement ou mesure disciplinaire.

ARTICLE 6 - SALAIRES

- 6.01 Tout salarié aura droit, selon sa tâche et sa classification, au taux de salaire prévu à la cédule des Salaires Horaires, Annexe "A" qui fait partie intégrante de cette convention.
- 6.02 Le salarié muté, en vertu de l'article 11.09 sur une autre tâche qui comporte un salaire supérieur, recevra le même salaire pendant la période d'essai.
- Dès que la période d'essai sera terminée, le salarié recevra au moins le taux de salaire qui se rapproche le plus de celui qu'il avait au moment de sa mutation et qui constitue une augmentation de salaire. Le salaire qui sera attribué déterminera le temps fait dans cette tâche et le taux de salaire augmentera, par la suite, selon la progression établie. Le salarié pourra sauter des échelons dans la progression établie, s'il remplit la tâche d'une façon satisfaisante.
- 6.03 Le salarié muté, en vertu de l'article 11.09 sur une autre tâche qui comporte un salaire égal ou inférieur recevra le même salaire pendant la période d'essai. Dès que la période d'essai est terminée, le salarié muté, à sa propre demande, reçoit le salaire prévu selon sa nouvelle classification établie selon son ancienneté.
- Cependant, tout salarié muté avant l'entrée en vigueur de la présente convention, continue de recevoir le même salaire si le taux de salaire de la tâche est égal au taux de la tâche qu'il accomplissait avant sa mutation ou si le taux de salaire de la tâche est inférieur au taux de la tâche qu'il accomplissait avant sa mutation. Dans ce dernier cas, le salarié muté ne pourra recevoir un taux supérieur au taux maximum prévu pour cette tâche.
- 

6.04 A l'exception de ce qui est prévu à l'article 6.03, aucun salarié ne verra son taux de salaire réduit pour quelque raison que ce soit pendant la durée de la présente convention.

6.05 La formule d'indexation suivante s'appliquera selon les modalités ci-après convenues, et ce, à compter du 1er juin 1986 jusqu'au 1er mars 1988.

a) Une cent (0.01) l'heure pour chaque 3/10 de point d'augmentation selon l'indice des prix à la consommation publié par Statistiques Canada et la formule s'appliquera aux dates suivantes:

1er juin 1986
 1er septembre 1986
 1er décembre 1986
 1er mars 1987
 1er juin 1987
 1er septembre 1987
 1er décembre 1987
 et le 1er mars 1988.

b) La révision de l'indexation se fera trimestriellement et l'Annexe "A" sera modifiée en même temps.

c) Le premier paiement horaire résultant du calcul de la différence entre le nombre indice publié par Statistiques Canada couvrant la période se terminant le 31 mai 1986 s'effectuera à compter du premier dimanche de juin 1986.

d) Pour chaque trimestre subséquent, les paiements horaires résultant du calcul de la différence entre le nombre indice publié par Statistiques Canada couvrant lesdites périodes, s'effectueront le premier dimanche du mois des dates prévues au paragraphe a) ci-dessus.

e) Sur tous les paiements ci-dessus indiqués, s'il y a des fractions de cent résultant du calcul de la formule prévue ci-dessus, la fraction sera complétée si celle-ci est de 5/10 de cent et plus

f) L'intégration au taux de salaire des montants résultant de l'indexation se fera à chaque révision trimestrielle.

g) L'échelle des salaires qui apparaît à l'Annexe "A" ne comprend ni les indexations du 1er juin 1986, 1er septembre et 1er décembre 1986; 1er mars, 1er juin, 1er septembre et 1er décembre 1987, et le 1er mars 1988.

Les salaires résultant de ces révisions seront intégrés à ladite échelle au fur et à mesure qu'ils seront applicables.

6.05
(Suite...)

- h) Le calcul de l'indexation dépend de la disponibilité de l'indice des prix à la consommation officiel mensuel de Statistiques Canada dans sa présente forme et selon sa base actuelle 1971: 100.

Dans l'éventualité où la forme ou la base de l'indice serait changée, les parties devront essayer de modifier cette section, ou, si elles ne peuvent s'entendre, demander à Statistiques Canada de fournir une conversion ou un amendement approprié qui deviendra applicable à compter de la date d'ajustement appropriée.

- i) En plus des augmentations ci-avant prévues, des augmentations salariales seront accordées aux salariés et ajustées sur l'échelle salariale de l'annexe "A" de:

1.28% le 1er juillet 1986
1.30% le 1er juillet 1987
1.32% le 1er janvier 1988.

Toute fraction de cent sera complétée. *si elle est de 0.54 et plus.*

ARTICLE 7 - HEURES REGULIERES DE TRAVAIL

7.01

- a) La semaine normale de travail pour tous les salariés est de trente-neuf (39) heures par semaine.
- b) A compter du 1er juillet 1986, la semaine normale de travail pour tous les salariés est de trente-huit heures et demie (38.5) par semaine.
- c) A compter du 1er juillet 1987, la semaine normale de travail pour tous les salariés est de trente-huit (38) heures par semaine.
- d) A compter du 1er janvier 1988, la semaine normale de travail pour tous les salariés est de trente-sept heures et demie (37.5) par semaine.

7.02

La répartition des heures de travail pour la semaine normale de travail est la suivante:

- a) Pour les employés de l'équipe de jour

Du lundi au jeudi inclusivement, de huit heures (8h00) à douze heures (12h00) et de treize heures (13h00) à dix-sept heures (17h00).

Le vendredi, de huit heures (8h00) à douze heures (12h00) et de treize heures (13h00) à seize heures (16h00).

7.02
(Suite...)

a) A compter du 1er juillet 1986

Du lundi au jeudi inclusivement de huit heures (8h00) à douze heures (12h00) et de treize heures (13h00) à dix-sept heures (17h00).

Le vendredi, de huit heures (8h00) à douze heures (12h00) et de treize heures (13h00) à quinze heures trente (15h30).

A compter du 1er juillet 1987

Du lundi au jeudi inclusivement de huit heures (8h00) à douze heures (12h00) et de treize heures (13h00) à dix-sept heures (17h00).

Le vendredi, de huit heures (8h00) à douze heures (12h00) et de treize heures (13h00) à quinze heures (15h00).

A compter du 1er janvier 1988

Du lundi au jeudi inclusivement de huit heures (8h00) à douze heures (12h00) et de treize heures (13h00) à dix-sept heures (17h00).

Le vendredi, de huit heures (8h00) à douze heures (12h00) et de douze heures trente (12h30) à quatorze heures (14h00).

b) Pour les employés de la deuxième équipe

Du lundi au jeudi inclusivement de dix-sept heures (17h00) à deux heures (2h00).

Une demi-heure (1/2) payée est allouée pour le repas entre vingt-deux heures (22h00) et vingt-deux heures trente (22h30).

Une demi-heure (1/2) est allouée de vingt heures (20h00) à vingt heures trente (20h30) pour le repas, ladite période tenant lieu des deux pauses-café. Il est entendu que cette demi-heure est payée.

Le vendredi, de seize heures (16h00) à dix-neuf heures (19h00).

A compter du 1er juillet 1986

Du lundi au jeudi inclusivement, de dix-sept heures (17h00) à deux heures (2h00).

Une demi-heure (1/2) payée est allouée pour le repas entre vingt-deux heures (22h00) et vingt-deux heures trente (22h30).

Une demi-heure (1/2) est allouée de vingt heures (20h00) à vingt heures trente (20h30) pour le repas, ladite période tenant lieu des deux pauses-café. Il est entendu que cette demi-heure est payée.

Le vendredi, de quinze heures trente (15h30) à dix-huit heures (18h00).

7.02
(Suite...)

b) A compter du 1er juillet 1987

Du lundi au jeudi inclusivement de dix-sept heures (17h00) à deux heures trente (2h30).

Une demi-heure (1/2) payée est allouée pour le repas entre vingt-deux heures (22h00) et vingt-deux heures trente (22h30).

Une demi-heure (1/2) est allouée de vingt heures (20h00) à vingt heures trente (20h30) pour le repas, ladite période tenant lieu des deux pauses-café. Il est entendu que cette demi-heure est payée.

A compter du 1er janvier 1988

Du lundi au mercredi inclusivement de dix-sept heures (17h00) à deux heures trente (2h30)
et le jeudi de dix-sept heures (17h00) à deux heures (2h00).

Une demi-heure (1/2) payée est allouée pour le repas entre vingt-deux heures (22h00) et vingt-deux heures trente (22h30).

Une demi-heure (1/2) est allouée de vingt heures (20h00) à vingt heures trente (20h30) pour le repas, ladite période tenant lieu des deux pauses-café. Il est entendu que cette demi-heure est payée.

- c) Une troisième équipe de travail ne pourra être mise sur pied qu'après entente écrite entre les parties.

7.03

Un signal de trois (3) minutes sera donné avant la période des repas et avant la fin des équipes et les salariés pourront quitter leur poste de travail dès que le signal sera donné et ils pourront poinçonner leur carte.

7.04

- a) Les salariés auront droit à deux périodes de repos intercalaires de quinze (15) minutes chacune, la première située dans le milieu de la première demie de la journée de travail et la deuxième période située dans le milieu de la deuxième demie de la journée de travail; un signal est donné au début de la période et un autre signal est donné à la fin de ladite période de repos.


- b) A compter du 20 avril 1984, la pause-café du vendredi après-midi ne s'applique pas.

7.05

Les salariés auront droit de fumer sur les propriétés de l'Employeur, sauf dans l'atelier de peinture.

- 7.06 Les assignations de l'équipe de jour à la deuxième et/ou troisième équipe, s'il y a lieu, seront effectuées de la façon suivante:
1. Les salariés qui acceptent volontairement de travailler sur la deuxième équipe ou la troisième équipe, s'il y a lieu, seront assignés à l'équipe de leur choix ;
 2. Pour compléter la deuxième équipe et/ou la troisième équipe s'il y a lieu, les assignations se feront dans l'ordre inverse à l'ancienneté, les moins anciens étant assignés les premiers ;
 3. Les assignations d'une équipe à une autre équipe se feront au début de la semaine et les salariés qui seront assignés sur un autre horaire de travail devront en être avisés par affichage au plus tard le jeudi avant leur changement d'équipe.

ARTICLE 8 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 8.01 a) Tout salarié requis de travailler en dehors des heures régulières de sa journée de travail tel que stipulé à l'article 7, reprendra ce temps en congé à raison d'une fois et demie le temps fait. Sur préavis de cinq (5) jours, la Compagnie s'engage à accorder tels congés en autant que la période de congé est pour une durée minimale d'une demi-journée, d'une journée, d'une journée et demie et ainsi de suite par tranche de demi-journée et qu'il n'y ait pas plus d'un salarié par classe absent pour de tels congés.
- b) Tout salarié qui bénéficie d'une prime et qui exécute du temps supplémentaire, continue de recevoir la même prime qu'en temps régulier pour chaque heure effectuée en temps supplémentaire.
- 8.02 Tout salarié qui travaille le dimanche reprendra ce temps en congés à raison de deux (2) fois le temps travaillé le dimanche dans les mêmes conditions qu'à l'article 8.01.
- 8.03 Tout salarié aura droit à une rémunération minimum de trois (3) heures de salaire à taux et demi pour tout travail exécuté et demandé en dehors des heures régulières de travail.
- Toutefois, les salariés à qui l'on demande de poursuivre leur travail en dehors des heures régulières de façon continue avec les heures régulières, n'auront pas droit à une telle rémunération minimum.
- 

8.04

- a) Le travail supplémentaire est exécuté par les salariés qui accomplissent normalement le travail pour lequel le temps supplémentaire est requis, en accordant la préférence au salarié qui a débuté le travail concerné. Cependant, si le travail peut être exécuté indifféremment par plusieurs salariés d'une même tâche, la distribution doit se faire par rotation et à tour de rôle parmi les salariés de la tâche.
- b) Le salarié à qui l'on offre du temps supplémentaire et qui refuse passe son tour dans le système de rotation.
- c) Si aucun salarié de la tâche accepte de faire du temps supplémentaire ou que le nombre de salariés est insuffisant, le temps supplémentaire doit être offert aux autres salariés en commençant par les plus anciens.
- d) Aux fins de distribution du temps supplémentaire par rotation à l'intérieur d'une même tâche, le contremaître doit garder à jour une liste sur laquelle les informations suivantes sont inscrites: la tâche, le nom du salarié, la date du refus et de l'exécution du temps supplémentaire. Une copie de cette liste est affichée à chaque semaine au tableau réservé à cette fin avec copie au Syndicat.
- e) Le dossier de travail supplémentaire ne doit en aucun temps servir de prétexte à l'exercice de pression à l'endroit des salariés qui refusent d'exécuter du temps supplémentaire.
- f) Le temps supplémentaire est fait sur une base volontaire.

8.05

Si un salarié d'usine est requis de travailler une demi-heure (1/2) et plus durant l'heure du repas du midi ou une heure et demie (1 1/2) et plus continue, après sa journée régulière de travail, l'Employeur lui paie un montant d'allocation de repas, sur la base établie à l'article 26.03.

ARTICLE 9 - JOURS FERIES ET PAYES

9.01

Les jours suivants sont des jours fériés et payés quelque soit le jour de la semaine avec lequel ils coïncident:

Le Vendredi Saint
 Le Lundi de Pâques
 Le premier mai
 La fête de Dollard
 La St-Jean-Baptiste
 La Confédération
 La Fête du Travail
 L'Action de Grâce

8.04

- a) Le travail supplémentaire est exécuté par les salariés qui accomplissent normalement le travail pour lequel le temps supplémentaire est requis, en accordant la préférence au salarié qui a débuté le travail concerné. Cependant, si le travail peut être exécuté indifféremment par plusieurs salariés d'une même tâche, la distribution doit se faire par rotation et à tour de rôle parmi les salariés de la tâche.
- b) Le salarié à qui l'on offre du temps supplémentaire et qui refuse passe son tour dans le système de rotation.
- c) Si aucun salarié de la tâche accepte de faire du temps supplémentaire ou que le nombre de salariés est insuffisant, le temps supplémentaire doit être offert aux autres salariés en commençant par les plus anciens.
- d) Aux fins de distribution du temps supplémentaire par rotation à l'intérieur d'une même tâche, le contremaître doit garder à jour une liste sur laquelle les informations suivantes sont inscrites: la tâche, le nom du salarié, la date du refus et de l'exécution du temps supplémentaire. Une copie de cette liste est affichée à chaque semaine au tableau réservé à cette fin avec copie au Syndicat.
- e) Le dossier de travail supplémentaire ne doit en aucun temps servir de prétexte à l'exercice de pression à l'endroit des salariés qui refusent d'exécuter du temps supplémentaire.
- f) Le temps supplémentaire est fait sur une base volontaire.

8.05

Si un salarié d'usine est requis de travailler une demi-heure (1/2) et plus durant l'heure du repas du midi ou une heure et demie (1 1/2) et plus continue, après sa journée régulière de travail, l'Employeur lui paie un montant d'allocation de repas, sur la base établie à l'article 26.03.

ARTICLE 9 - JOURS FERIES ET PAYES

9.01

Les jours suivants sont des jours fériés et payés quelque soit le jour de la semaine avec lequel ils coïncident:

Le Vendredi Saint
 Le Lundi de Pâques
 Le premier mai
 La fête de Dollard
 La St-Jean-Baptiste
 La Confédération
 La Fête du Travail
 L'Action de Grâce

9.01
(Suite...)

Les jours fériés énumérés ci-avant pourront être reportés, après entente. Advenant qu'un de ces jours tombe un samedi ou un dimanche, il sera reporté à un autre jour après entente, et à défaut d'entente, il sera reporté au premier jour ouvrable suivant.

De plus, l'usine sera fermée entre la date du 24 décembre et celle du 2 janvier inclusivement et les jours suivants seront considérés comme des jours fériés et payés aux dates suivantes:

- 1- Lors de la fermeture de 1986/87, les dates sont les suivantes:
les 24, 25, 26, 29, 30 et 31 décembre 1986 et les 1er et 2 janvier 1987.
- 2- Lors de la fermeture de 1987/88, les dates sont les suivantes:
les 24, 25, 28, 29, 30 et 31 décembre 1987 et le 1er janvier 1988.

Tout salarié recevra pour chaque jour férié susmentionné une somme égale à son gain pour cette journée régulière de travail, dépendamment du jour de la semaine où ce jour coïncidera, comprenant les primes.

9.02

Pour avoir droit à la paie des jours fériés mentionnés à l'article 9.01, un salarié devra avoir été présent au travail la veille ou le dernier jour ouvrable précédent immédiatement le jour férié, de même que le jour ou le prochain jour ouvrable suivant immédiatement le jour férié, à moins qu'il n'ait été incapable de travailler pour un des motifs suivants:

absence avec permission, raison majeure,
mise-à-pied depuis moins de trois (3) mois
dans le cas d'un employé ayant plus d'un (1)
an d'ancienneté, maladie ou accident.

Dans le cas de maladie ou d'accident, l'Employeur pourra exiger un certificat de médecin.

Dans l'application de ce paragraphe, l'Employeur ne pourra retrancher le paiement de plus d'un (1) jour férié quand ceux-ci se succèdent.

En ce qui concerne le paiement des congés du temps des fêtes, c'est-à-dire de la fermeture d'usine du 24 décembre au 2 janvier inclusivement, les employés seront rémunérés de la façon suivante:

Calcul: du 1er décembre de l'année précédente du début de la fermeture au 30 novembre de l'année au début de la fermeture.

Les paiements de congés, de vacances et d'accidents de travail sont considérés pour fins de compilation, comme jours travaillés.

9.02 Un (1) mois équivaut à cent soixante-neuf (169) heures.
(Suite...)

A compter du 1er juillet 1986

Un (1) mois équivaut à 166.8 heures

A compter du 1er juillet 1987

Un (1) mois équivaut à 164.6 heures

MP
A compter du 1er ~~juillet~~ janvier 1988

Un (1) mois équivaut à 162.5 heures

Modalités de calcul:

1	mois de travail	équivaut à	1/12	des jours	fériés et payés
2	"	"	1/6	"	"
3	"	"	1/4	"	"
4	"	"	1/3	"	"
5	"	"	5/12	"	"
6	"	"	1/2	"	"
7	"	"	7/12	"	"
8	"	"	2/3	"	"
9	"	"	3/4	"	"
10	"	"	5/6	"	"
11	"	"	11/12	"	"
12	"	"	Totalité	"	"

Pour fins d'application du principe ci-haut mentionné, il est entendu que la durée d'absence d'un salarié par maladie ou accident sera considéré comme du temps travaillé.

9.03 En plus du paiement du jour férié, le salarié qui travaille reprendra en congé deux (2) fois le temps travaillé dans les mêmes conditions qu'à l'article 8.01.

9.04 Les jours fériés seront d'une équipe à l'autre, c'est-à-dire que l'équipe de nuit doit terminer sa journée au taux régulier à moins d'entente contraire entre les deux parties.

9.05 A l'exception du jour de Noël, du 26 décembre, du Jour de l'An, du 2 janvier, de la St-Jean-Baptiste et de la Fête du Travail, il est entendu que les autres jours fériés prévus à l'article 9.01 seront payés au salarié qui est à l'emploi de la Compagnie depuis au moins trente (30) jours.

MP

9.06

Dans le cas où un salarié est en mise à pied ou en absence pour cause de maladie ou accident, les jours fériés et payés auxquels il a droit lui sont payés à raison d'un (1) jour par semaine si le salarié le désire.

ARTICLE 10- VACANCES

10.01

Tous les salariés couverts par la présente convention auront droit à des vacances basées sur des années d'ancienneté qu'ils auront au premier (1er) mai de chaque année, de la façon suivante. Le salarié qui célèbre son anniversaire d'embauche entre le 1er mai et le 31 juillet inclusivement de l'année en cours, est considéré comme embauché au 1er mai de ladite année pour les fins de calcul de sa paie de vacances et la durée de telles vacances.

<u>DUREE D'EMPLOI</u>	<u>NOMBRE DE JOURS OUVRABLES</u>	<u>REMUNERATION</u>
Moins d'un an:	un (1) jour par mois jusqu'à un maximum de dix (10) jours ouvrables	4 %
De un (1) an à trois (3) ans:	quinze (15) jours ouvrables	6 %
De trois (3) ans à six (6) ans:	quinze (15) jours ouvrables	7½ %
De six (6) ans à dix (10) ans:	quinze (15) jours ouvrables	8½ %
De dix (10) ans et plus	vingt (20) jours ouvrables	9½ %

La rémunération pour ces jours de vacances sera basée sur le gain brut gagné durant les douze (12) mois précédant le premier (1er) mai de chaque année.

10.02

L'Employeur affichera avant le premier (1er) mai les dates auxquelles les salariés prendront leurs vacances annuelles. Avant le premier (1er) mai, les parties tenteront de s'entendre sur les dates de la période de vacances annuelles. A défaut d'entente, la période de vacances annuelles sera celle des deux dernières semaines complètes de juillet.

10.02
(Suite...)

Pour les équipes travaillant à l'extérieur, une première équipe commencera sa période de vacances une semaine avant la période de vacances annuelles et l'autre équipe commencera sa période de vacances une semaine après le début de la même période. A défaut d'entente entre les parties concernées, l'on procèdera par ordre d'ancienneté.

La troisième semaine de vacances pourra être prise en tout temps au choix du salarié, en autant que pas plus d'un salarié dans chacune des classifications prévue à l'Annexe "A" ne s'absente en même temps.

La cédule établissant le choix des vacances ci-dessus devra être complétée avant le premier (1er) mai de chaque année et la préférence en cas d'égalité de choix sera accordée au salarié ayant le plus d'ancienneté dans chacune des classifications, si ce dernier a indiqué son choix avant la date du premier (1er) mai.

Les parties tenteront de s'entendre afin de permettre au salarié de prendre ses vacances de façon consécutive, s'il le désire, tout en permettant à la Compagnie de continuer ses opérations.

La quatrième semaine de vacances est établie après entente entre l'Employeur et le salarié et à défaut d'entente, à une date fixée par le salarié entre le vingt (20) décembre et le trente (30) avril de chaque année.

10.03

Tout salarié laissant son emploi ou qui est congédié pour cause et qui n'a pas bénéficié de ses vacances, recevra une allocation correspondante à la somme qu'il aurait reçue s'il avait pris ses vacances à ce moment.

10.04


Avant son départ pour les vacances, un salarié a droit de recevoir toute l'indemnité à laquelle il a droit, suivant son ancienneté et suivant le pourcentage établis à l'article 10.01.

Si le salarié prend ses vacances en plusieurs périodes, il peut, à son choix et pourvu qu'il en avise la Compagnie au plus tard le premier (1er) juin, répartir sa paie de vacances en proportion du nombre de jours auxquels il a droit (minimum de cinq (5) jours ouvrables consécutifs à chaque période).

Le salarié qui est mis à pied recevra au commencement de la période de vacances annuelles l'indemnité de vacances à laquelle il a droit.

- 10.05 Tout travail exécuté pendant la période de vacances annuelles ou pendant la période de vacances du salarié sera considéré comme temps supplémentaire et rémunéré comme tel. Toutefois, cette clause ne s'applique pas au salarié qui n'a pas droit à la période complète de vacances ou encore au salarié qui, après entente avec l'Employeur, a reporté ses vacances à une autre date.
- 10.06 Toute période de mise à pied ou de maladie pourra, selon le désir du salarié, être considérée comme période de vacances.
- 10.07 Les déductions d'impôt sur la paie de vacances seront faites sur la base hebdomadaire.

ARTICLE 11- ANCIENNETE

- 11.01 a) L'ancienneté est désignée par la date d'embauche d'un salarié ou de réembauche d'un ancien salarié qui n'a pas de droit d'ancienneté au moment de sa réembauche.
- b) Pour le cas où deux salariés ou plus entrent à l'emploi de la Compagnie le même jour, le premier salarié embauché aura priorité d'ancienneté et dans ce cas, l'Employeur transmet au Syndicat un exemplaire du document d'embauche indiquant la priorité d'ancienneté, le tout tel que pratiqué actuellement.
- 11.02 L'ancienneté s'acquiert après une période de quarante-cinq (45) jours ouvrables consécutifs au service de l'Employeur ou après une période de soixante (60) jours ouvrables cumulatifs au service de l'Employeur, pendant une période de douze (12) mois. Pendant cette période d'essai, un salarié pourra être mis à pied ou congédié sans qu'il puisse invoquer son droit d'ancienneté. Après cette période d'essai, l'ancienneté du salarié sera rétroactive à la date d'embauche si l'ancienneté a été acquise par quarante-cinq (45) jours ouvrables consécutifs ou à la date de la dernière réembauche si l'ancienneté a été acquise par soixante (60) jours ouvrables cumulatifs dans une période de douze (12) mois.
- Tout salarié qui a complété quinze (15) jours ouvrables et plus au service de l'Employeur et qui subit un accident de travail durant sa période d'essai sera réembauché afin de lui permettre de poursuivre la période requise pour acquérir son ancienneté. L'Employeur devra prendre sa décision de le confirmer dans son emploi dans la dernière semaine de ladite période; le calcul des jours relativement à cette dernière période se fait sur la base de jours consécutifs.
- Le paragraphe ci-dessus ne s'applique pas si le salarié s'absente du travail à cause d'un accident de travail, pour une période de plus de six (6) mois.
- 

11.03

L'ancienneté d'un salarié s'accumule sauf dans les cas suivants où elle se perd:

- a) départ volontaire
- b) congédiement pour cause juste et suffisante ;
- c) mise à pied excédant trente-six (36) mois pour tous ceux ayant complété leur période de probation ;
- d) à moins de raisons incontrôlables, si l'employé ne prévient la Compagnie dans les cinq (5) jours ouvrables de son intention de revenir au travail suivant l'envoi d'un avis à l'employé, par lettre enregistrée à la dernière adresse connue de l'employé, l'avisant d'un rappel au travail.

L'employé pourra refuser le rappel au travail sans perdre son droit d'ancienneté dans les cas suivants:

- si ce rappel est pour une période jugée par la Compagnie de moins de deux (2) mois, sans préjudice cependant pour la Compagnie, à cause de ce jugement d'appréciation ;
- si le travail ainsi offert n'est pas celui normalement effectué par l'employé en cause au moment de son départ.
- e) dans le cas de toute maladie ou tout accident, l'ancienneté s'accumule pour la durée de l'absence ;
- f) dans le cas d'une maladie industrielle ou d'un accident de travail, l'ancienneté s'accumule pour la durée de l'absence.

11.04

L'Employeur fournira au Syndicat à la signature de la convention collective une liste de tous les salariés régis par la présente convention, contenant les nom, prénom, adresse, l'ancienneté, la classification de tâche et le taux de salaire payé. Cette liste devra être affichée dans l'usine par l'Employeur au plus tard quinze (15) jours après l'entrée en vigueur de cette convention. Elle demeurera affichée pendant toute la durée de la convention et sera révisée à tous les six (6) mois par l'Employeur. A chaque occasion, l'Employeur fournira au Syndicat un avis écrit de tout changement affectant le statut d'emploi de tout salarié régi par cette convention.

L'Employeur avisera le Syndicat au fur et à mesure de l'embauchage des nouveaux salariés et de leur statut d'emploi.

La liste d'ancienneté à la date de la signature de la présente convention constitue l'Annexe "B".

- 11.05 Dans tous les cas de promotion et de rappel, le salarié ayant le plus d'ancienneté aura la priorité pourvu qu'il puisse accomplir les exigences normales de la tâche ou de la classification. Dans tous les cas de mises à pied, le salarié mis à pied sera celui ayant le moins d'ancienneté dans une classification donnée. Le salarié ainsi mis à pied pourra déplacer tout salarié ayant moins d'ancienneté que lui pourvu qu'il puisse accomplir les exigences normales de la tâche. Le salarié ainsi déplacé pourra déplacer tout salarié moins ancien que lui et ainsi de suite. Dans tous les cas mentionnés à ce paragraphe, le salarié aura droit à une période d'essai de quinze (15) jours ouvrables. Après cette période d'essai, c'est à l'Employeur qu'incombera la preuve qu'un salarié ne peut accomplir les exigences normales de la tâche ou de la classification.
- 11.06 Le rappel au travail s'effectuera le lundi ou le mardi matin au plus tard et les mises à pied s'effectueront toujours le vendredi, sauf en cas de force majeure (Act of God).
- Tout salarié est avisé de sa mise à pied cinq (5) jours ouvrables avant qu'elle ne se produise et le Syndicat est avisé au même moment.
- Dans le cas de manque de matériel, l'avis de mise à pied sera donné dans un délai de trois (3) jours ouvrables.
- Le salarié sera payé à son salaire régulier pour chaque jour pour lequel il n'y a pas eu d'avis, en conformité avec cette clause.
- Dans le cas d'un employé qui remplace un autre employé déjà absent à cause de maladie ou accident, lorsque ce dernier n'aura pas prévenu la Compagnie de son retour au travail, au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance, l'Employeur devra donner à l'employé mis à pied, un avis d'un délai identique à celui de l'Employé qui retourne au travail.
- 11.07 Dans le cas où il y a un manque de travail dû à une panne qui affecte plusieurs employés, ces employés auront droit à une journée de garantie, après quoi, l'ancienneté s'appliquera tel que prévu et l'avis mentionné à l'article 11.06 ne s'appliquera pas dans ce cas; dans de tels cas, l'employé devra accepter tout travail disponible pour bénéficier de la journée de garantie.
- 11.08 Les dispositions des paragraphes 11.06 et 11.07 ne s'appliqueront pas dans les cas de feu ou de destruction qui ferait cesser les opérations dans l'une ou l'autre des parties de l'usine, non plus que dans le cas d'un employé n'ayant pas acquis le droit d'ancienneté.



11.09

- a) Dans les cas où il se produit une vacance ou une addition sur une tâche, cette vacance ou cette addition sera affichée pendant une période de trois (3) jours ouvrables dans l'usine.

La vacance ou l'addition sera remplie par le salarié qui a le plus d'ancienneté parmi ceux qui ont postulé sur la tâche et ce salarié aura droit à une période d'essai de quinze (15) jours ouvrables pour démontrer qu'il possède les qualifications de base. Après cette période d'essai, c'est à l'Employeur qu'incombera la preuve qu'un salarié ne possède pas les qualifications de base.

Dans le cas d'un salarié retenu à l'extérieur par son travail ou absent de son travail à cause d'un accident ou d'une maladie et qui n'a pas pu postuler sur la tâche vacante, il pourra dans les deux (2) jours ouvrables suivant son retour postuler la tâche malgré l'expiration du délai établi ci-dessus.

- b) La Compagnie fournira au Syndicat en plus de la copie de l'affichage, copie des noms de ceux qui ont postulé sur le poste ainsi que celui de l'employé qui l'a obtenu.
- c) Dans les cas prévus à l'article 11.09a), si la Compagnie néglige de faire l'affichage et si un ou des salariés font un grief pour demander d'aller sur la tâche, le grief sera réglé automatiquement et la tâche sera accordée au salarié qui a le plus d'ancienneté parmi ceux qui ont fait un grief.

11.10

Aux fins de cette convention, l'expression "transfert temporaire" est défini comme étant une assignation temporaire d'un salarié par par l'Employeur à une tâche autre que celle que le salarié détient.

- A) La période durant laquelle une tâche peut être remplie sur une base de transfert temporaire ne doit pas excéder vingt (20) jours ouvrables à moins d'un commun accord entre l'Employeur et le Syndicat.
- B) Au plus tard à la fin de cette période, l'Employeur doit suivre la procédure d'affichage pour continuer à combler la tâche de façon temporaire tel que prévu au paragraphe 11.10.
- C) Les transferts temporaires s'appliquent dans les cas suivants:
- 1- à la suite de vacances annuelles d'un salarié ;
 - 2- à la suite d'une absence d'un compagnon de travail à cause d'un accident industriel ou non ou d'une maladie industrielle ou non ;
 - 3- à la suite d'absences pour affaires syndicales ;

11.10
(Suite...)

C) Suite...

- 4- pour la durée occasionnée par l'affichage d'une tâche ;
- 5- pour remplacer un salarié transféré temporairement à une autre tâche suite à un autre transfert temporaire ;
- 6- pour un surcroît de travail temporaire de cinq (5) jours ou moins; cependant, ceci ne doit pas avoir pour effet d'empêcher l'ouverture d'une tâche vacante.

D) Il est entendu qu'un salarié faisant l'objet d'un transfert temporaire n'est pas possesseur de la tâche et lorsque le salarié qui est absent dans les cas énumérés aux paragraphes précédents revient, ce dernier reprend sa tâche et celui qui l'a remplacé retourne à son ancienne tâche et ainsi de suite.

Les tâches temporairement vacantes sont offertes suivant l'ordre d'ancienneté parmi les salariés qui ont indiqué leur intérêt pour la tâche en question sur la liste à cet effet, copie de cette liste sera remise au syndicat. Dans le cas où il n'y a pas de candidat intéressé sur la liste, la tâche sera offerte par ancienneté au salarié de l'usine, s'il n'y a toujours pas de candidat intéressé, le salarié ayant le moins d'ancienneté dans l'usine sera assigné temporairement à la tâche vacante jusqu'à ce qu'un remplaçant ait été trouvé par voix de rappel, d'affichage ou d'embauchage.

E) Tout salarié qui est appelé à remplacer temporairement sur une tâche comportant un taux de salaire supérieur, est rémunéré au taux de la tâche supérieure, pour la durée de son affectation.

Tout salarié qui est appelé à remplacer temporairement sur une tâche comportant un taux de salaire inférieur, est rémunéré au taux du salaire de sa tâche, pour la durée de son affectation.

F) Pour tout transfert temporaire de cinq (5) jours et plus, l'Employeur doit aviser par écrit le Syndicat en indiquant sur cet avis le nom du salarié affecté, la date du premier jour du transfert et le motif qui la justifie. En ce qui concerne le transfert temporaire de moins de cinq (5) jours, l'Employeur avisera verbalement un officier du syndicat du salarié transféré.

11.11

Un salarié qui est promu à une position de contremaître ou à une position exclue de l'unité de négociation, perd son ancienneté dès qu'il quitte l'unité de négociation.

- 11.12 A) Une permission d'absence sans paie, pouvant aller jusqu'à six (6) mois, peut être accordée à tout salarié, après entente. Telle demande du salarié sera accordée à condition que la raison en soit satisfaisante, en autant que son droit d'ancienneté le lui permette.

Toute permission d'absence de plus de trois (3) jours devra être confirmée par écrit entre l'Employeur et le Syndicat.

- B) Tout salarié aura droit automatiquement à une permission d'absence de deux (2) mois sans paie, après cinq (5) ans d'ancienneté et à trois (3) mois, après dix (10) ans d'ancienneté. Dans ces cas, les permissions d'absence ne pourront être accordées à plus de deux (2) salariés à la fois et elles seront accordées par ordre d'ancienneté, s'il y en a plus de deux (2). Telle permission ne pourra être accordée au même salarié plus d'une fois par année de convention.

ARTICLE 12- PAIE

- 12.01 A) Le salarié sera payé toutes les semaines, avec une semaine d'arrérage, le jeudi, par chèque, ou le mercredi si le jeudi ou le vendredi est un jour non ouvrable, avec le cumulatif des gains et des déductions.

- B) L'Employeur doit remettre au salarié, avec sa paie, un bulletin contenant les mentions suivantes:

Nom et prénom
Période de paie
Total des heures de travail
Heures supplémentaires
Taux du salaire
Le salaire gagné
Le montant des déductions
Le montant net versé

ARTICLE 13- ATELIER SYNDICAL

- 13.01 Tout salarié régi par la présente convention devra, comme condition du maintien de leur emploi, être membre en règle du Syndicat.



- 13.02 Tous les nouveaux salariés devront, dès leur embauchage, devenir membres du Syndicat et le demeurer pour la durée de la convention et ce, comme condition du maintien de leur emploi.
- 13.03 A) L'Employeur fera, à même la paie de tout salarié, la perception d'un montant égal à la contribution syndicale exigée par le Syndicat et en fera remise sous forme de chèque le 15 de chaque mois au plus tard, au trésorier du Syndicat, accompagné de deux (2) listes de salariés ainsi qu'une photocopie du chèque.
- B) Le cumulatif de la cotisation syndicale sera inscrit sur le talon de paie de l'employé et inscrit sur le T4 et TP4.
- 13.04 Le Syndicat avisera l'Employeur du montant per capita hebdomadaire à être retenu sur le salaire pour la contribution syndicale.
- 13.05 En cas de refus d'un salarié par le Syndicat, de suspension ou d'expulsion d'un salarié par le Syndicat, l'obligation de l'Employeur de renvoyer ce salarié cessera, pourvu que le salarié concerné autorise l'Employeur à déduire de ses gages, l'équivalent de la cotisation syndicale régulière.

ARTICLE 14- ASSURANCE-GROUPE

- 14.01 L'Employeur s'engage à verser une contribution égale à 50% du coût total de la prime d'assurance-groupe incluant l'assurance-vie, et ce, jusqu'à un maximum de \$4.00 par semaine pour chaque salarié ayant adhéré au plan individuel et de \$5.00 par semaine pour chaque salarié ayant adhéré au plan familial.

A compter du 1er janvier 1988, le salarié ayant complété sa période de probation a droit à une (1) journée de congé-maladie payée par trois (3) mois effectivement travaillés, cumulables jusqu'à concurrence de ~~05~~ (05) jours. Toute période payée par l'Employeur (vacances, congés fériés, repos, etc.) sera considérée comme du temps effectivement travaillé dans l'application de cet article. Lesdits congés de maladie ne pouvant être utilisés que pour les maladies de trois (3) jours ouvrables consécutifs et plus. L'Employeur se réserve le droit de demander un certificat médical attestant la maladie uniquement dans le cas où le salarié utilise ces congés de maladie.

14.02

Le coût versé pour l'indemnité hebdomadaire est compris dans le 50% contribué par les salariés.

- 14.03 L'assurance-groupe est administrée par le Syndicat et celui-ci est détenteur des polices maîtresses et il s'engage à fournir à l'Employeur une copie de la police maîtresse et toutes les informations requises par l'Employeur au sujet de l'assurance.
- 14.04 L'Employeur déduit, chaque semaine, du salaire de chaque salarié ayant adhéré au plan d'assurance, le montant de la prime payable par le salarié et fait remise du total au Syndicat une fois par mois, y indiquant le détail des montants déduits pour chacun, sur des formules fournies par le Syndicat à cet effet. Cette remise s'effectue le dixième (10e) jour de chaque mois.
- 14.05 L'adhésion au plan d'assurance collective est une condition d'emploi pour chaque salarié assujetti à la convention et chaque salarié est éligible aux bénéfices de plan à compter du premier jour du mois suivant l'acquisition de ses droits d'ancienneté.
- 14.06 La Compagnie s'engage à faire enregistrer le plan d'assurance-groupe.
- 14.07 La Compagnie continue de verser sa contribution et celle du salarié au plan d'assurance-vie et d'assurance-médicaments pour les salariés absents dans le cas de mise à pied pour une durée de moins de douze (12) mois à condition que le salarié verse sa contribution au plus tard le neuf (9) de chaque mois. Un salarié qui fait défaut de payer sa part a trente (30) jours pour régulariser sa situation s'il veut maintenir son assurance-groupe en vigueur; passé ce délai, la Compagnie retirera son nom de la liste des contributions versées et en informera le Syndicat.

ARTICLE 15- REPRESENTATION SYNDICALE

- 15.01 A) Les officiers du Syndicat et les délégués de département pourront durant les heures régulières de travail, s'absenter de leur travail, sans perte de salaire, pour assister aux assemblées avec l'Employeur et pour enquêter sur les propriétés de la Compagnie, pendant une période de temps raisonnable sur une plainte ou un grief qui relève de leur juridiction et en aviser leur contremaître avant de quitter ainsi leur poste de travail.

15.01
(Suite...)

- B) S'ils doivent quitter l'usine pour enquêter sur une plainte ou un grief, cette absence se fait sans rémunération.
- C) Le paiement sera limité à trois (3) officiers, dont un représentant des salariés de la deuxième équipe, pour les assemblées consacrées à la négociation ou au renouvellement de la convention collective. Lors du renouvellement de la présente convention collective, s'il y a plus de cent vingt-cinq (125) salariés membres de l'unité de négociation à l'emploi de la Compagnie, le paiement sera alors limité à quatre (4) officiers dont un représentant les salariés de la deuxième équipe pour les assemblées consacrées à la négociation ou au renouvellement de la convention collective.

Le montant maximum à être payé pour une journée de négociation n'excédera pas l'équivalent d'une journée régulière à taux régulier.

- En plus des trois (3) officiers du Syndicat, un salarié de Equipement G.L. Limitée bénéficiera des mêmes droits que ceux ci-haut mentionnés.
- D) Ils pourront aussi s'absenter de leur travail, sans rémunération cependant et autant que possible, après avis d'au moins cinq (5) jours ouvrables à l'Employeur, pour assister aux congrès de la CSN, de la Fédération de la Métallurgie (CSN) et du Conseil Central des Bois-Francs (CSN).

Le Syndicat fournira par écrit à l'Employeur la liste des officiers et délégués et l'Employeur sera avisé par écrit de tout remplacement à la suite d'un changement.

15.02

Les délégués ou officiers du Syndicat pourront s'absenter de l'usine pour accomplir d'autres fonctions syndicales, mais sans rémunération pour la perte de temps. Le nombre total de jours pour de telles absences ne devra pas dépasser soixante (60) jours par année. Ils devront en aviser leur contremaître au moins trois (3) jours ouvrables à l'avance si possible.

15.03

L'Employeur accordera à un membre du Syndicat, sans perte d'ancienneté, sur demande écrite du Syndicat, un congé sans solde pouvant aller jusqu'à un (1) an pour lui permettre de s'occuper d'activités syndicales. Une telle demande devra être faite cinq (5) jours à l'avance.

15.04 Dans l'application des paragraphes 15.01 d) et 15.02, l'Employeur doit maintenir le salaire de tout délégué ou officier du Syndicat qui s'absente de l'usine comme s'il avait été au travail. A la fin de chaque mois, l'Employeur facture au Syndicat un montant d'argent équivalent au nombre d'heures qui ont été déboursées pour chaque officier ou délégué qui n'était pas au travail, et ce, au taux horaire régulier de chaque officier ou délégué majoré de quinze pourcent (15%).

Le Syndicat s'engage à acquitter cette facture dans les trente (30) jours suivants; à défaut, l'Employeur déduit le montant de cette facture à même les montants mensuels des cotisations syndicales du mois suivant.

ARTICLE 16- REPRESENTANT EXTERIEUR

16.01 Si le Syndicat requiert les services de représentants extérieurs, l'Employeur, à la demande du Syndicat, s'engage à reconnaître ces représentants extérieurs et à les recevoir (maximum deux (2) à la fois).

ARTICLE 17- AFFICHAGE D'AVIS

17.01 L'Employeur met à la disposition exclusive du Syndicat deux (2) tableaux d'affichage.

ARTICLE 18- OUTILS

18.01 L'Employeur fournira gratuitement, pendant la période d'embauchage seulement, soit tant qu'un salarié n'aura pas acquis son ancienneté, les outils nécessaires à l'exercice de leur fonction, mais le salarié en demeurera responsable sauf pour l'usure normale.

- 18.02 Pour les salariés ayant acquis l'ancienneté, la Compagnie remplacera à ses frais les outils pour cause d'usure normale et le nouvel outil, d'une qualité similaire, deviendra la propriété du salarié; au cas de divergence d'opinion sur le besoin de remplacement, le délégué d'atelier et un représentant de la Compagnie décideront du remplacement ou non de l'outil. Dans le cas de perte ou de bris d'outil, chaque cas sera étudié à son mérite.
- 18.03 L'Employeur continue de fournir les outils spécifiques tel que le tout se passe actuellement. Advenant une conversion au système métrique, les outils exigés et achetés par la Compagnie pour l'exécution d'un travail seront défrayés par le salarié à 50% et la propriété de ces outils demeurera celle des salariés concernés.

ARTICLE 19- CONGEDIEMENT ET SUSPENSION

- 19.01 Tout salarié, congédié ou suspendu pour cause, qui croit l'avoir été injustement pourra recourir à la procédure de règlement des griefs prévue à la convention et à l'arbitrage.
- 19.02 Aucun rapport ou mesure disciplinaire ne sera inscrit au dossier d'un salarié, à moins qu'il en ait été expressément informé par son supérieur immédiat et que le Syndicat en ait été mis au fait en recevant une copie du document écrit, faute de quoi, telle mention ne pourra être invoquée contre lui.
- 19.03 Dans tous les cas de congédiement ou de suspension pour cause juste et suffisante dont la preuve incombera à l'Employeur, celui-ci avisera par écrit le salarié concerné en y indiquant le motif et remettra en même temps cet avis au Syndicat.
- 19.04 Toute mesure disciplinaire ou infraction aux règlements dépassant trois (3) mois ne pourra être invoquée en aucune circonstance contre le salarié et est considérée annulée.



ARTICLE 20- PROCEDURE ET REGLEMENT DE GRIEFS

- 20.01 Pour les fins de la présente convention collective, le mot "grief" se définit comme étant toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective.
- 20.02 S'il y avait désaccord entre un ou des salariés et l'Employeur ou encore entre le Syndicat à titre d'agent négociateur et l'Employeur, l'on procèdera à son règlement de la façon ci-après décrite.
- 20.03 a) Le salarié avec son délégué devra soumettre son grief par écrit dans les quinze (15) jours ouvrables suivant sa naissance à l'Employeur ou le représentant de celui-ci qui devra rendre sa décision par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables de la réception du grief.
- b) Un salarié qui n'est pas au travail, soit pour cause de vacances, maladie, accident ou de mise à pied, peut soumettre son grief, dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent le jour où la cause de grief est portée à sa connaissance ou au plus tard dans tous les cas, dans les dix (10) jours suivant son retour au travail.
- 20.04 Avant de déposer un grief, le salarié et/ou le délégué du Syndicat peuvent rencontrer le supérieur immédiat du salarié concerné afin de tenter de régler la situation.
- 20.05 Advenant que le Syndicat ne respecte pas les délais du présent article 20, le grief sera considéré comme abandonné.
- Advenant que l'Employeur ne respecte pas les délais du présent article 20, le grief sera considéré comme accordé.
- 20.06 Le représentant extérieur du Syndicat pourra demander une rencontre avec la Compagnie pour discuter du grief avant de recourir à l'arbitrage.



ARTICLE 21- ARBITRAGE

- 21.01 Tout grief qui n'aura pas été réglé antérieurement, sera soumis à l'arbitrage de la manière prévue dans le Code du Travail du Québec, à moins d'entente entre les parties sur un arbitre unique.
- 21.02 La décision de l'arbitre est finale et les deux parties s'engagent à l'accepter. En aucune circonstance, l'arbitre n'aura le pouvoir d'ajouter, soustraire ou amender les dispositions de cette convention.
L'arbitre devra rendre sa décision sur les griefs qui lui sont présentés.
- 21.03 Dans les cas de congédiement ou de suspension ou de toute autre mesure disciplinaire, l'arbitre a la juridiction et le pouvoir de:
- a) confirmer la décision de l'Employeur ;
 - b) annuler la décision de l'Employeur et réintégrer le salarié avec tous ses droits, y compris la pleine compensation pour toute perte de salaire et de bénéfices qu'il a subie ;
 - c) modifier la décision de l'Employeur pour la rendre plus appropriée dans les circonstances.
- 21.04 Les honoraires et dépenses de l'arbitre seront payés à parts égales par les parties.
- 21.05 Lorsque l'une ou l'autre des parties décide de demander l'arbitrage, elle doit en même temps en aviser l'autre partie par écrit.
- 21.06 L'Employeur libère sans solde un représentant du Syndicat, le plaignant et tout salarié requis par le Syndicat pour la journée de l'audition. Advenant le cas où l'arbitre fait droit au grief en tout ou en partie, l'Employeur rembourse au Syndicat le salaire du représentant syndical et du plaignant pour la ou les journées d'audition.



ARTICLE 22CONGES SOCIAUX

22.01

Tout salarié aura droit sans perte de salaire à:

- 1) cinq (5) jours de congé dans une période comprise entre la veille du décès et le lendemain des funérailles, dans le cas du décès de son conjoint ou de son enfant;
- 2) trois (3) jours de congé dans le cas du décès de son père, sa mère, son frère, sa soeur, son beau-père, sa belle-mère, sa bru, son gendre, le dernier jour d'absence étant celui des funérailles;
- 3) deux (2) jours de congé dans le cas du décès de son beau-frère, sa belle-soeur, le dernier jour d'absence étant celui des funérailles;
- 4) le jour des funérailles si c'est un jour ouvrable dans le cas du décès des grand-parents;
- 5) deux (2) jours ouvrables à l'occasion de la naissance d'un enfant;
- 6) a) un jour dans le cas d'hospitalisation urgente du conjoint ou de l'enfant (n'incluant pas une visite à l'urgence sans hospitalisation) le jour de l'entrée à l'hôpital.
b) un jour en cas d'intervention chirurgicale du conjoint ou de l'enfant, le jour de l'intervention chirurgicale.

N.B. Certificat médical devant être présenté sur demande.

- 7) le jour du mariage du salarié ou de son enfant.

22.02

L'Employeur rembourse au salarié la différence entre son salaire et la compensation que le salarié reçoit lorsque celui-ci est appelé à se présenter comme juré et aussi pour la période de temps où le salarié est ainsi requis, pendant les heures régulières de travail, à la condition qu'il soumette une preuve par écrit qu'il a été appelé comme juré.

22.03

Dans les trente (30) jours de la signature de la présente, un appareil téléphonique devra être installé dans la salle de repos. L'Employeur s'engage à acheminer au salarié concerné, leurs messages téléphoniques.

22.04

- a) le Syndicat pourra installer des machines distributrices dans la salle de repos.
- b) L'Employeur devra installer un four micro-onde dans la salle de repos.



ARTICLE 23SECURITE, SANTE ET BIEN-ETRE

- 23.01 L'Employeur doit prendre tous les moyens pour assurer la sécurité et la santé des travailleurs en tout temps sur les lieux de travail.
- 23.02 Tout salarié exécutant une nouvelle opération ou tout nouveau salarié reçoit une période d'entraînement et les informations nécessaires pour qu'il puisse exécuter la tâche dans des conditions sécuritaires sans perte de bénéfices et de salaire.
- 23.03 L'Employeur s'engage à respecter comme base minimum de conditions de sécurité-santé au travail, les lois et règlements en vigueur.
- 23.04 a) Tout salarié peut refuser de travailler dans des conditions qu'il juge dangereuses pour sa sécurité ou sa santé ou celle de tout autre salarié.
b) De même tout salarié qui constate une situation susceptible de mettre en danger la sécurité ou la santé d'un ou de plusieurs autres salariés, peut en aviser sans délai le ou les salariés concernés.
c) Aucune perte de droit, de bénéfices, de salaire, de revenu et aucune mise à pied ou mesure disciplinaire ne peut résulter de l'exercice de ce droit.
- 23.05 Advenant l'exercice de ce droit, l'Employeur prend les moyens appropriés pour apporter les correctifs nécessaires dans les plus brefs délais.
- 23.06 a) Les parties s'engagent à maintenir un Comité de Sécurité composé de quatre (4) membres, dont deux (2) désignés par l'Employeur. Lors de leur participation à tous travaux du Comité de Sécurité, les représentants syndicaux de ce Comité ne subissent aucune perte de droits, de bénéfices, de salaire, de revenus, etc... auxquels ils ont droit, en vertu de la convention collective.
b) Le Comité doit aussi enquêter sur tous les accidents avec blessures ou avec dommages matériels au salarié de même que tous les incidents qui peuvent ou qui pourraient entraîner des blessures, des maladies ou des dommages matériels au salarié.
c) Le Comité de Sécurité se réunit au minimum deux (2) fois par mois. Chaque partie peut aussi convoquer le Comité au besoin.

d) La présidence de chaque séance de ce Comité est assurée de façon alternative par les parties.

Chaque réunion ou travaux effectués par le Comité est suivi d'un procès-verbal. Chaque membre du Comité reçoit tous les procès-verbaux des réunions, ainsi que tous les documents de recherches relatifs à la sécurité, à la santé et au bien-être sur les lieux de travail.

e) Un des délégués syndicaux du Comité Paritaire de Sécurité peut être demandé par un salarié pour enquêter dans l'usine sur une situation dangereuse pour la sécurité ou la santé d'un salarié. Avant de quitter son poste, le délégué doit aviser son contre-maître de la durée approximative et de l'objet de son absence.

- 23.07 Les rencontres du Comité de Sécurité ont lieu normalement durant les heures de travail, ou en cas d'urgence, en dehors des heures normales de travail.
- 23.08 L'Employeur informe tout salarié concerné des risques inhérents à son travail et fournit par écrit au salarié concerné et au Syndicat la nature des produits manipulés ainsi que la nature des antidotes nécessaires en cas d'accident ou d'intoxication.
- 23.09 Toute inspection gouvernementale ou toute étude, enquête, recherche sur la sécurité et la santé des travailleurs, doit s'effectuer en présence d'un représentant syndical choisi par le Syndicat. Tous les rapports de ces inspections, études, enquêtes sont remis aux deux parties.
- 23.10 L'Employeur remet aux membres du Comité de Sécurité toutes les statistiques déclarées à la Commission des Accidents de Travail ainsi que toute autre statistique permettant d'établir le portrait complet de la sécurité dans l'usine. De même l'Employeur s'engage à remettre aux membres du Comité de Sécurité tous rapports d'études, d'enquêtes ou de travaux effectués concernant la sécurité et la santé des travailleurs.
- 23.11 L'Employeur s'engage à rédiger le jour même de l'accident ou au plus tard le jour ouvrable suivant celui de l'accident de travail ou de la découverte de la maladie industrielle la déclaration à la C.A.T. et en remet en même temps une copie à l'employé concerné et une copie au Comité de Sécurité.

- 23.12 Un salarié victime d'un accident de travail sera compensé pour les heures régulières de travail perdues le jour de l'accident, en autant que le salarié soit obligé d'aller à la clinique ou à l'hôpital et en autant qu'il soit incapable de retourner au travail; la Compagnie fournira gratuitement au salarié les premiers soins et le transport (aller-retour) alors nécessité par son état.
- L'Employeur s'engage à dédommager tout salarié qui subit une perte ou bris d'objet personnel lors d'un accident de travail, en autant que telle perte ou bris ne soit pas compensé par une tierce personne. La valeur de tel objet doit être raisonnable et chaque cas est étudié à son mérite.
- 23.13 Aucune perte d'ancienneté et aucune mise à pied ou congédiement ne peut résulter d'un accident de travail ou d'une maladie industrielle, sauf dans l'application des cas de mise à pied prévus à la convention collective.
- 23.14 Une fois que l'état de santé du salarié accidenté ou atteint d'une maladie industrielle est reconnu comme étant normal, il réintègre les fonctions qu'il occupait avant l'accident ou la maladie après avoir donné à l'Employeur les avis prévus à la convention collective.
- 23.15 Un salarié qui, pour cause de santé ou d'infirmité, ou ayant une incapacité partielle à la suite d'un accident de travail ou une maladie industrielle, pendant son emploi à la Compagnie, et qui n'est plus en mesure d'accomplir son travail sans aggraver son état, aura le droit d'exercer son ancienneté sur une autre tâche, en conformité avec les dispositions de la convention collective.
- Le salarié qui est muté dans ces conditions conservera sa classification pour fins de salaire.
- 23.16 L'Employeur met à la disposition des salariés pendant toutes les heures de travail une trousse complète de premiers soins.
- 23.17 L'Employeur prend les dispositions nécessaires pour assurer en tout temps et à ses frais le transport des salariés accidentés ou atteints d'une maladie industrielle.
- 23.18 Tout examen médical nécessité par l'Employeur doit s'effectuer durant les heures normales de travail et ce, sans perte de salaire. Tous les frais encourus par ces examens sont à la charge de l'Employeur.

- 23.19 L'Employeur s'engage à prendre tous les moyens nécessaires pour éliminer à la source les conditions de travail susceptibles de mettre en danger la santé et la sécurité des salariés.
- 23.20 L'Employeur fournit gratuitement les protecteurs de sécurité nécessaires selon la tâche du salarié; lesdits appareils protecteurs sont mis à la disposition des salariés pour la période de temps nécessaire à l'élimination du risque à sa source.
- 23.21 L'Employeur ne peut exiger d'un salarié d'usine qu'il travaille sans surveillance.
- 23.22 Le soulèvement et le transport manuel sera exécuté de façon sécuritaire, en conformité avec les lois et règlements applicables.
- 23.23 Le salarié victime d'un accident de travail ou d'une maladie industrielle, mais dont les symptômes ne se manifestent que durant une équipe subséquente à celle où l'accident est arrivé, doit immédiatement en faire rapport à son supérieur immédiat, et il aura droit aux compensations prévues aux paragraphes précédents, lorsque tel accident ou maladie aura été déclaré compensable par la Commission des Accidents du Travail. Cependant, les dispositions de la clause 23.17 s'appliquent à ce salarié.
- 23.24 Un salarié victime d'un accident de travail ou maladie industrielle, qui doit s'absenter de son travail, à la demande expresse du médecin traitant, ne subit aucune perte de salaire pour telle absence, si la Commission des Accidents du Travail ne couvre pas telle perte de temps.
- 23.25 Tout salarié accidenté ou atteint d'une maladie du travail, devant s'absenter à cause de son état de santé reçoit de l'Employeur hebdomadairement, l'équivalent des prestations de la CSST et ce, pour toute la période indemnisée. Cette période est déterminée par le médecin du choix du salarié sauf si la CSST refuse ou suspend une indemnisation. En retour, le salarié s'engage à remettre à l'Employeur une cession de sa créance à l'endroit de la CSST pour compenser les sommes reçues à cette fin. L'Employeur remettra à l'employé concerné photocopie du chèque reçu de la CSST.
- 23.26 L'Employeur fournira à ses frais des verres "planneaux" à ceux qui portent des verres de prescription, afin de protéger lesdits verres de prescription.



- 23.27 L'Employeur maintiendra à la disposition des salariés le local actuel pour leur permettre de prendre leur repas. Ce local sera maintenu propre et bien éclairé.
- 23.28 L'Employeur maintiendra un système de buvette réfrigérée aux endroits convenus entre les parties.
- 23.29 L'Employeur maintiendra de l'eau chaude à la disposition des salariés.
- 23.30 L'Employeur fera en sorte que les salariés travaillent dans des conditions normales de température (température maintenue à 18.5°C l'hiver et au maximum à 36.6°C l'été).
- 23.31 L'Employeur fournira gratuitement aux salariés qui en font la demande, un sarrau et le remplacera au besoin à ses frais.
L'entretien est au frais de l'Employeur.
- 23.32 Durant la saison d'hiver, un salarié qui travaille habituellement dans l'usine et à qui on demande de travailler, soit à l'extérieur de l'usine ou dans l'entrepôt non chauffé, et qui n'est pas chaudement vêtu pour y travailler, peut, après avoir avisé son contremaître, s'absenter, sans perte de salaire, pour aller s'habiller chaudement.
- 23.33 L'Employeur s'engage à maintenir et à entretenir un terrain de stationnement afin de permettre aux employés de stationner leurs véhicules.
- 23.34 Tous les salariés qui entrent à l'emploi de la Compagnie devront se procurer une paire de bottines de sécurité. Le coût de ses bottes jusqu'à concurrence du montant ci-après établi, sera assumé par la Compagnie à compter du moment où le salarié a acquis son ancienneté. Le salarié aura droit aux mêmes conditions, à faire renouveler le coût des bottes de sécurité, à deux (2) reprises au cours de la présente convention collective. Le montant à être versé est de quarante-quatre dollars (\$44.00).
- 23.35 L'Employeur installera une douche afin de permettre aux salariés de se laver après avoir terminé leur travail.



23.36 Aucun salarié ne subit de perte de salaire, de bénéfices édictés en vertu de la convention collective, suite à des fermetures partielles ou totales résultant de l'application des recommandations des services d'inspections gouvernementaux pour l'amélioration des conditions de santé et de sécurité au travail.

23.37 Dans le but de permettre à l'ensemble des salariés de connaître collectivement leur état de santé, les parties pourront s'entendre pour soumettre à des examens appropriés les salariés pendant les heures normales de travail et aux frais de la Compagnie.

ARTICLE 24 ANCIENNETE DE VACANCES

24.01 Nonobstant les dispositions de l'article 11.11, l'ancienneté d'un salarié qui a changé et/ou changera d'unité de négociation ne pourra être discontinuée pour le calcul des vacances payées selon l'article 10.01.

ARTICLE 25 REGIME SUPPLEMENTAIRE DE RENTES

25.01 A compter du 1er mars 1988, un régime supplémentaire de rentes sera mis sur pied. Ce régime sera déposé à la Régie des Rentes du Québec par le fiduciaire choisi par le Syndicat tel que prévu dans la Loi.

25.02 La contribution minimale respective de l'Employeur et du salarié y participant est de 2% du salaire versé au salarié.

25.03 L'Employeur prélève les contributions des participants, de la paie hebdomadaire et remet dans les 24 heures ces argents ainsi que sa propre contribution au fiduciaire choisi par le Syndicat.
L'Employeur fournira au Comité d'Administration du régime de retraite la liste des salariés avec le salaire gagné, la cotisation versée par le salarié ainsi que la cotisation versée par l'Employeur.



- 25.04 Tous les salariés de Ventilateur Victoria Ltée ou de Equipement G. L. Ltée doivent adhérer au présent régime et y demeurer membre durant la durée de leur emploi chez Ventilateur Victoria Ltée ou Equipement G.L. Ltée.
- 25.05 Le comité d'administration du présent régime de retraite et des caisses est formé de cinq (5) membres composé comme suit: un représentant du fiduciaire, deux (2) représentants des salariés nommés par l'Assemblée générale du Syndicat et deux (2) représentants de l'Employeur.

ARTICLE 26 ALLOCATION DE DEPENSES POUR TRAVAIL A L'EXTERIEUR

- 26.01 Les frais encourus par les camionneurs dans l'exercice de leurs fonctions seront assumés par l'Employeur, suivant les normes ci-après établies.
- 26.02 Au début de chaque semaine, l'Employeur devra faire une avance de cent dollars (\$100.00) ou d'un montant suffisant, dépendamment des besoins pour la semaine, à chaque camionneur et/ou camionneur-installateur, et le salarié présentera à son Employeur à la fin de chaque semaine, soit le jeudi, soit le vendredi, ses factures de dépenses pour fins de compilation.
- 26.03 A compter de la signature de la présente convention, les montants pour les repas des camionneurs seront les suivants:
- | | |
|------------|---------|
| Déjeuner: | 3,25 \$ |
| Dîner: | 7,00 \$ |
| Souper: | 8,00 \$ |
| Collation: | 3,25 \$ |
- Collation s'entend d'un repas pris par un salarié qui aura travaillé jusqu'à 20 heures.
- Le salarié a droit à l'allocation du déjeuner s'il commence avant 6 heures A.M. et une période d'une demi-heure ($\frac{1}{2}$) non payée lui est allouée pour prendre son déjeuner.
- Il est entendu que les allocations pour repas telles que ci-dessus mentionnées seront payées au salarié que lorsque celui-ci est tenu de manger à l'extérieur, et quant au souper, ce dernier sera payé pour un salarié qui terminera sa journée de travail après 18 h 30 qu'il ait ou non pris son repas du soir; s'il a pris son repas du soir, une période d'une (1) heure lui est allouée sans solde pour prendre ce repas.

- (26.03) suite... Cependant, dans les occasions spéciales telles que exposition ou en dehors de la province de Québec, les repas et le gîte seront remboursés sur pièces justificatives selon la pratique actuelle.
- 26.04 Les couchers des salariés requis de travailler à l'extérieur seront payés sur présentation de factures, en autant que le montant dépensé soit raisonnable, compte tenu de la région.
- 26.05 Les installateurs reçoivent une prime de \$0.15 pour chaque heure travaillée sur l'installation.
- 26.06 Si d'autres salariés autres que les camionneurs travaillent à l'extérieur, ils auront droit aux mêmes allocations qui sont mentionnées dans les articles 26.01 à 26.04 inclusivement.

ARTICLE 27

CHANGEMENTS , TECHNOLOGIQUES OU AUTRES

- 27.01 a) Dans l'éventualité d'un changement technologique ou d'une modification significative dans le contenu de tâches d'un ou plusieurs salariés, l'Employeur doit accorder au salarié une période d'entraînement pouvant aller jusqu'à trente (30) jours effectivement travaillés, afin que celui-ci s'adapte aux dits changements ou modifications. Si un recyclage à l'extérieur est nécessaire, l'Employeur paie les frais et les salaires du salarié affecté pour une période de temps équivalente à celle ci-haut mentionnée. Pour tout changement technologique, l'Employeur doit en informer au préalable le Syndicat un (1) mois avant l'application dudit changement.
- b) Le salarié affecté par des changements technologiques ou modifications significatives dans le contenu d'une tâche et qui ne peut s'ajuster aux dits changements ou qui ne désire pas le faire, pourra se prévaloir de son droit d'ancienneté pour supplanter un salarié moins ancien que lui pourvu qu'il puisse remplir les exigences normales de la tâche.
- Le salarié qui ne s'est pas prévalu de son droit de supplanter un autre salarié avant sa période d'entraînement ou de recyclage, ne peut pas le faire par la suite à moins de ne pas pouvoir s'ajuster.
- 27.02 Dans l'éventualité prévue à l'article 27.01, si des mises à pied étaient nécessaires, ces mises à pied devraient se faire de façon compatible avec les dispositions de la présente convention. Si l'Employeur ne respecte pas le préavis prévu à l'article 27.01 pour un changement technologique, l'Employeur devra payer au salarié affecté l'équivalent du préavis ou de toute partie manquante.

ARTICLE 28 DUREE DE LA CONVENTION

- 28.01 La présente convention collective entre en vigueur à la signature de la présente convention et le demeurera jusqu'au 19 avril 1988.
- 28.02 Malgré les dispositions de l'article 28.01, la présente convention deviendra convention intérimaire jusqu'à l'exercice du droit de grève ou de lock-out.
- 28.03 Les annexes A, B, C font partie intégrante de la convention.
- 28.04 A la signature de la présente, l'Employeur remettra 700,00 \$ au Syndicat pour défrayer le coût d'imprimerie de la convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé la présente convention à VICTORIAVILLE, ce 23 février 1986.

LE SYNDICAT DES SALAIRES DE
VENTILATEUR VICTORIA (CSN)

Jean Marie Desjardis
Michel Dumont
Almont Roup
Rock Lahri

EQUIPEMENT G. L. LTEE.
VENTILATEUR VICTORIA LTEE.

Robert Lemoine
Jeanne Taschereau

2

A N N E X E " A "E C H E L L E D E S S A L A I R E S

1- POUR FINS D'APPLICATION DE CETTE CEDULE, LE SALAIRE DE L'EMPLOYE DETERMINERA LE TEMPS FAIT (CREDITE) DANS LA TACHE POUR LE SALAIRE.

CLASSE I:

Opérateur de cisailles automatiques, ajusteur de matrices, (machineries), soudeur-lecteur de plans-assembleurs, camionneur-installateur et/ou réparateur, peintre, camionneur, opérateur de profileuse et de machine à vis, magasinier, machiniste, préposé à la maintenance et à l'entretien de la machinerie, ouilleur.

5 ans et plus	13,20 \$
3 à 5 ans.....	13,10 \$
2 à 3 ans.....	13,00 \$
1 à 2 ans.....	12,90 \$
9 à 12 mois.....	12,65 \$
6 à 9 mois.....	12,40 \$
3 à 6 mois.....	12,15 \$
0 à 3 mois.....	11,90 \$

CLASSE II:

Responsable à la préparation et la vérification des commandes, machiniste, soudeur (dès qu'un soudeur sera en mesure de faire de la lecture de plans, il devra être classifié dans la classe I), assembleur-lecteur de plan de produits spécialisés tels que: élévateurs à oeufs.

4 ans et plus.....	13,10 \$
3 à 4 ans.....	13,00 \$
2 à 3 ans.....	12,90 \$
1 à 2 ans.....	12,80 \$
9 à 12 mois.....	12,55 \$
6 à 9 mois.....	12,30 \$
3 à 6 mois.....	12,05 \$
0 à 3 mois.....	11,80 \$



(ANNEXE "A" - suite)

CLASSE III:

Opérateur de presse, cisailles, conducteur de levier, assembleur (dès qu'un assembleur sera en mesure de faire la lecture de plans et l'assemblage des produits spécialisés similaires à l'exemple cité à la classe II, il devra être classifié dans la classe II).

4 ans et plus	13,00 \$
3 à 4 ans.....	12,90 \$
2 à 3 ans.....	12,80 \$
1 à 2 ans.....	12,70 \$
9 à 12 mois.....	12,45 \$
6 à 9 mois.....	12,20 \$
3 à 6 mois.....	11,95 \$
0 à 3 mois.....	11,70 \$

CLASSE IV:

Commis à l'expédition, aide-installateur et commis à la réception.

4 ans et plus.....	12,90 \$
3 à 4 ans.....	12,80 \$
2 à 3 ans.....	12,70 \$
1 à 2 ans.....	12,60 \$
9 à 12 mois.....	12,35 \$
6 à 9 mois.....	12,10 \$
3 à 6 mois.....	11,85 \$
0 à 3 mois.....	11,60 \$

JMM
AL

A N N E X E " B "LISTE D'ANCIENNETE - EMPLOYES SYNDIQUES

		<u>DATE D'EMBAUCHE</u>
1	VILLENEUVE Réal	12-10-64
2	ROBERGE Gérard	30-12-66
3	TOURIGNY Bruno	08-05-67
4	RAMSAY Simon	18-03-69
5	RAMSAY Noel	19-03-69
6	ALAIN Denis	30-07-69
7	ROGER Jean	17-08-70
8	POTHIER Claude	31-08-70
9	BLIER Yves	17-04-72
10	JACKSON Rolland	05-06-72
11	BISSON Yvon	14-07-72
12	ALAIN Jean-Pierre	23-08-72
13	DION Jean-Marie	05-09-72
14	GAUDET Rosaire	07-09-72
15	DUMONT Michel	23-10-72
16	MORIN Bruno	23-10-72
17	LABRIE Rock	26-04-73
18	BOURGET Armand	14-05-73
19	LANGLOIS Gérard	09-08-73
20	BOISSONNEAULT Pierre	24-09-73
21	MARCOTTE Robert	17-10-73
22	DROUIN Hervé	15-11-73
23	RENAUD Jean-Marc	04-03-74
24	ROBERGE Daniel	15-04-74
25	COTE Renaud	10-06-74
26	LETOURNEAU François	09-09-74
27	VEZINA Réjean	05-05-75



ANNEXE "B" (suite)

	<u>NOM</u>	<u>DATE D'EMBAUCHE</u>
28	MARCOTTE René	10-11-75
29	GUAY Jean-Marie	12-04-76
30	LEFOURNEAU Paul	11-05-76
31	HEBERT Réjean	02-09-76
32	PONTBRIAND Gil	13-09-76
33	BOISLARD Michel	13-09-76
34	CROCHETIERE André	04-10-76
35	TARDIF Claude	13-10-76
36	MARTEL Réal	01-11-76
37	LAMBERT Rosaire	01-11-76
38	DAGENAIS Eugène	04-01-77
39	DUCHARME Jean-Guy	07-03-77
40	PRINCE René	07-03-77
41	ROUILLARD Gilles	13-06-77
42	COURCHESNE Pierre	11-07-77
43	SIMONEAU Gilles	11-07-77
44	GREGOIRE Denis	02-08-77
45	COUTURE Yves	03-08-77
46	MORIN François	08-08-77
47	LAMBERT Magella	15-08-77
48	LAVOIE Jean-Paul	24-08-77
49	DARGY Michel	29-08-77
50	LAMBERT Jean-Guy	06-09-77
51	MICHAUD Gérald	02-05-78
52	GIROUARD Michel	15-05-78
53	SANTERRE Camil	16-05-78
54	CARON Jean-Yves	17-05-78
55	GAGNE Lionel	24-05-78
56	COTE Pierre	24-05-78
57	NOLIN Hervé	14-07-78
58	ROUX Clermont	28-04-79
59	ALLARD Laurent	15-09-80

ANNEXE "B" (suite)

	<u>NOM</u>	<u>DATE D'EMBAUCHE</u>
60	BROUSSEAU Alain	11-06-84
61	COTE Jean-Pierre	11-06-84
62	GIGUERE Roger	11-06-84
63	TURGEON André	11-06-84



A N N E X E " C "EQUIPEMENT G. L. LTEE.

Il est entendu:

- 1) Que la présente convention collective s'applique pour les salariés de Equipement G.L. Ltée.
- 2) Que les salariés suivants:
 - Clermont Roux
 - Laurent Allardconservent l'ancienneté qu'ils avaient pour Equipement G.L. Ltée. et sont intégrés à la liste d'ancienneté des salariés de Ventilateur Victoria Ltée.
- 3) Que les deux (2) salariés mentionnés en "2" ont priorité sur le poste d'ouilleur et ne peuvent être déplacés par des salariés de Ventilateur Victoria Ltée pour la fabrication des "dies" (matrices) et le premier ajustement seulement, et que ceux-ci ne peuvent accomplir du travail dans l'unité de Ventilateur Victoria Ltée sauf en cas d'affichage ou de déplacement suite à une mise à pied.
- 4) Que tous les postes subséquents d'ouilleur soient affichés dans les deux (2) unités.
- 5) Qu'il y ait seulement une liste d'ancienneté pour tous les salariés de Equipement G.L. Ltée et de Ventilateur Victoria Ltée.
- 6) Il est entendu que le travail de machinage qui était exécuté par les salariés de Ventilateur Victoria Ltée avant l'intégration de Equipement G.L. Ltée continuera d'être exécuté par ceux-ci.
- 7) Il est entendu que si la Compagnie requiert d'autres salariés sur le poste "d'ouilleur" que ceux actuellement protégés, le poste sera ouvert pour tous les salariés y inclus ceux de Ventilateur Victoria Ltée et comblé de la façon prévue à l'article 11.05 de la présente convention.



ENTENTE DE RETOUR AU TRAVAIL intervenue

entre

VENTILATEUR VICTORIA LIMITEE
& EQUIPEMENTS G.L. LIMITEE
ci-après appelé "la Compagnie" et/ou "L'Employeur"

ET

LE SYNDICAT DES SALARIES DE VENTILATEUR VICTORIA (CSN)
ci-après appelé "le Syndicat"

1. Le retour au travail s'effectuera à compter de lundi, le 24 février 1986.

A cette date, l'Employeur rappellera au travail, suivant les modalités de la convention collective, 85% des salariés (soit 24 salariés de Ventilateur Victoria et 2 salariés de Equipements G.L. Limitée. Les autres salariés seront rappelés au travail au fur et à mesure des besoins de la Compagnie selon les modalités de la convention collective.

Suite au rappel, le salarié aura cinq (5) jours ouvrables pour indiquer à l'Employeur son intention de retourner au travail dans les dix (10) jours ouvrables de son rappel.

2. L'ancienneté continue de s'accumuler pendant la période qu'a duré le présent arrêt de travail.
3. La Compagnie s'engage à n'exercer aucune discrimination, sanction ou mesure disciplinaire quelconque à l'endroit d'un ou des salariés en raison de l'arrêt de travail, des événements précédant et découlant de celui-ci, du rôle qu'il ou qu'ils ont joué et en général, de tous les actes ou omissions rattachés à cet arrêt de travail.
4. L'Employeur, l'un ou l'autre de ses officiers représentants ou employés ainsi que le Syndicat, l'un ou l'autre de ses officiers, représentants ou de ses membres, renoncent à l'avance à toutes les actions, injonctions, poursuites, plaintes, griefs ou procédures légales quelconque qu'il ou qu'ils pourraient tenter devant toute cour ou commission contre l'une ou l'autre des parties et/ou contre tout officier du syndicat ou du comité de négociation et contre tout organisme auquel le syndicat est affilié et contre tout représentant de tel organisme, contre tout officier, représentant, administrateur, agent ou membre préposé des parties relativement à cet arrêt de travail ou événement découlant de celui-ci, du rôle qu'ils ont joué et en général, de toutes les actions ou omissions de leur part rattachées à l'arrêt de travail et paraillement.



5. Les parties, leurs membres ou représentants se donnent quittance complète, finale et générale de tout dommage quelqu'il soit qui aurait pu survenir à l'occasion, par le fait, avant ou durant l'arrêt de travail.
6. Les vacances (1985) dues seront payées dans les quinze (15) jours de la reprise du travail ou pourront être prises après entente avec l'employeur.

Les vacances (1986) seront prises selon les modalités prévues à la convention collective et payées selon les modalités de la convention collective. Par contre, l'Employeur s'engage à payer un montant minimal de cent vingt-cinq dollars (\$125.00) par semaine de vacances auxquelles un salarié a droit.
7. Au moment de la signature de la présente, l'Employeur s'engage à verser au Syndicat un montant de neuf mille dollars (\$9,000.00) pour couvrir les primes d'assurance que le syndicat a payé durant le présent arrêt de travail.
8. Au moment de la signature de la présente convention, l'Employeur s'engage à verser au Syndicat un montant de mille dollars (\$1,000.00) pour couvrir la perte et/ou le bris d'outils survenus durant le présent arrêt de travail.
9. Le Syndicat s'engage à nettoyer les accès du lieu de travail avant la reprise des opérations.
10. La présente entente de retour au travail fait partie intégrante de la convention collective et est sujette à la procédure de griefs.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à VICTORIAVILLE, ce 23e jour du mois de février 1986.

LE SYNDICAT DES SALARIES DE
VENTILATEUR VICTORIA (CSN)

Jean Marie Desjardins
Richard Duro
Clement F. Roux
Rock Labrie

VENTILATEUR VICTORIA LTEE
EQUIPEMENT G.L. LTEE

Easton Lemire
Jeanne Taschereau
