

Sico Inc

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire
général du travail

DÉPÔT

Dépôt N°: 6688

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

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1ère convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-16930-05
Date	Signature: 83-05-24	Réception: 83-06-07	Durée: Du _____ Au _____
			Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Employés de Sico Longueuil (CSN) Att: M. François Aubry 1601 rue Delorimier Montréal, Qué. H2K 4M5	<input type="checkbox"/> Déposant Sico Inc Division des Papiers Peints Novax 740 Place Trans-Canada Parc Industriel Longueuil, Qué. J4G 1P1

Unité de négociation

- Entente: Article 1 6.04 vacances - article 6.10 absences syndicales à l'extérieur de l'établissement.

Région	06-06	Activité	5279 (7)	Affiliation	1
--------	--------------	----------	-----------------	-------------	----------

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

Déposant:
Sico Inc
Att: M. Richard Côté, dir. du pers.
2505 de la Métropole
Longueuil, Qué.
J4G 1E5

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Pierrette David/dg	83-07-21

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



Longueuil, le 24 mai 1983

MODIFICATIONS A LA CONVENTION COLLECTIVE - PAPIERS PEINTS NOVAX
 1er novembre 1982 au 31 octobre 1984
 Article 16.04 - vacances
 Article 6.10 - absences syndicales à l'extérieur de l'établissement

1983 JUN - 7 13 09

La Compagnie et le syndicat conviennent de modifier le texte de l'article 16.04 de la présente convention comme suit:

16.04 Tout employé a droit, dans l'année de prise de vacances où il accumule les années de service requises à des vacances annuelles rémunérées au pourcentage des gains bruts qu'il a réalisés entre le 1er janvier et le 31 décembre précédant la prise de telles vacances, le tout conformément au tableau suivant:

9.10 La Compagnie et le Syndicat conviennent également de modifier le deuxième paragraphe de l'article 6.10 par le texte suivant:

"Les demandes du Syndicat indiquant les noms des employés qui seront absents doivent être faites par écrit au directeur du Personnel une (1) semaine avant le début de l'absence, à moins d'un cas imprévu quant à ce délai."

SYNDICAT DES EMPLOYES DE
 SICO INC. (C.S.N.) LONGUEUIL

SICO INC.
 DIVISION DES PAPIERS PEINTS NOVAX

Richard Villeneuve
Richard Dufort
M. Michel Lafauce

Hubert Leduc
Rich Leduc
Francoise Larose

copie conforme
 de

DÉPÔT

Dépôt N°: **8 3 0 3 0 1 9**

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

06668-8

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	M-16930-05
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	83-01-12	83-02-03		82-11-01	84-10-31	5

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Employés de Sico Longueuil (CSN) 1601 rue Delorimier Montréal, Qué. H2K 4M5	<input type="checkbox"/> Déposant Sico Inc Division des Papiers Peints Kovax 740 Pl. Trans-Canada Parc Industriel Longueuil, Qué. J4G 1P1

Unité de négociation

"Tous les salariés au sens du Code du Travail, à l'exception des employés de bureau, des représentants et de tous ceux exclus par la loi."

Région	06-06	Activité	5279 (7)	Affiliation	1
---------------	--------------	-----------------	-----------------	--------------------	----------

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

Déposant:
Fédération de la Métallurgie
Att: M. Pierre Mascolo
155 est, boul. Charest
Québec, Qué.
G1K 3G6

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Puressette David</i>	83-03-08

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

003 (011)

RECHERCHE

C O N V E N T I O N C O L L E C T I V E

D E

T R A V A I L

I N T E R V E N U E

E N T R E :

SICO INC.
DIVISION DES PAPIERS PEINTS NOVAX
740, Place Trans-Canada
Place Industriel
LONGUEUIL, (QUEBEC)
J4G 1P1

PARTIE DE PREMIERE PART

Ci-après appelé:

"LA COMPAGNIE" ou "L'EMPLOYEUR"

E T :

SYNDICAT DES EMPLOYES DE
SICO LONGUEUIL (CSN)
1601, avenue de Lorimier
MONTREAL, (QUEBEC)
H2K 4M5

PARTIE DE SECONDE PART

Ci-après appelé:

"LE SYNDICAT"

25.01

33 FEB -3 14 57


EN VIGUEUR DU 1er NOVEMBRE 1982 AU 31 OCTOBRE 1984

COPIE CONFORME

ARTICLE 1 OBJET DE LA CONVENTION

- 1.01 La présente convention a pour but de promouvoir des relations ordonnées et harmonieuses entre la Compagnie et ses employés représentés par le Syndicat, d'établir et de maintenir des conditions de travail qui soient justes et équitables pour tous et chacun, et de régler à l'amiable les différends ou griefs qui peuvent surgir de temps à autre.

ARTICLE 2 RECONNAISSANCE SYNDICALE

- 2.01 La Compagnie reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur et mandataire des employés assujettis à l'accréditation émise par le Service du Droit d'Association du Ministère du Travail, de la Main-d'Oeuvre et de la Sécurité du Revenu le 24 octobre 1980 qui se lit comme suit:

"Tous les salariés au sens du Code du Travail à l'exception des employés de bureau, des représentants et de tous ceux exclus par la Loi".

- 2.02 Toute entente qui aurait pour effet de modifier l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention doit, pour être valide, être acceptée par les parties.

ARTICLE 3 DEFINITION DES TERMES

- 3.01 Pour les fins d'application des dispositions de la présente convention, à moins que le contexte s'y oppose, les termes suivants signifient:

"CONVENTION": la présente convention collective de travail;

"EMPLOYE": tout employé de la Compagnie compris dans l'unité de négociation et, par conséquent assujetti à la convention;

"EMPLOYE REGULIER": employé qui a terminé sa période de probation;

"EMBAUCHAGE": emploi par la Compagnie de tout nouvel employé;

"RAPPEL AU TRAVAIL": emploi par la Compagnie de tout employé déjà assujetti à la convention mais mis à pied et ayant un droit de rappel;

"CONGEDIEMENT": renvoi pour cause juste et suffisante d'un employé par la Compagnie;

"MISE A PIED": renvoi d'un ou de plusieurs employés pour manque de travail, mais avec droit de rappel selon le régime d'ancienneté;

"SUSPENSION": renvoi temporaire pour cause d'un employé par la Compagnie;

- 3.01 "JOURS OUVRABLES": signifie du lundi au vendredi inclusivement tel que défini dans l'article "heures de travail" à l'exception des jours de congés chômés et payés.

ARTICLE 4 REGIME SYNDICAL

- 4.01 Un employé qui, à la signature de cette convention est un membre du Syndicat, doit comme condition d'emploi, demeurer membre du Syndicat pour la durée de cette convention.
- 4.02 Tout nouvel employé doit, comme condition d'emploi devenir membre du Syndicat, et le demeurer pour la durée de cette convention.
- 4.03 La Compagnie doit retenir sur le salaire de tous les employés une somme équivalente aux cotisations syndicales telles que déterminées par les règlements du Syndicat. La Compagnie en fait mensuellement remise intégrale au Syndicat par un chèque adressé au Trésorier du Syndicat, dans les premiers vingt (20) jours du mois suivant celui où elles ont été prélevées. Une liste des employés spécifiant leurs noms et le montant déduit pour chacun d'eux pour le mois accompagne le chèque.
- 4.04 La Compagnie n'est pas tenue de congédier ou de refuser son emploi à un employé du seul fait qu'il a été expulsé du Syndicat ou que son adhésion syndicale a été refusée. Il demeure soumis au paiement des cotisations syndicales tel que prévu à l'article 4.03.
- 4.05 Le Syndicat convient d'indemniser la Compagnie et de prendre son fait et cause contre toute poursuite intentée par un employé en recouvrement de tout montant déduit des gages tel que prévu aux articles précédents.
- 4.06 Tout changement dans le montant de la cotisation syndicale est transmis par le Syndicat à la Compagnie par avis écrit, dix (10) jours avant le premier jour où le changement devient en vigueur.

ARTICLE 5 DISCRIMINATION

- 5.01 La Compagnie et le Syndicat, conviennent qu'il n'y aura aucune discrimination à l'égard d'aucun employé que ce soit pour des raisons de race, de couleur, de sexe, de religion, d'ascendance nationale, d'origine sociale, d'âge, d'activités syndicales ou politiques.

ARTICLE 6 ACTIVITES SYNDICALES

- 6.01 a) Le Syndicat a le droit d'afficher dans la cafétéria sur un tableau convenable, les communications relatives aux

- 6.01 a) activités syndicales; ces avis ou documents doivent porter la signature d'un membre de l'exécutif du Syndicat et être au préalable soumis à l'approbation de la Compagnie qui ne pourra refuser sans raison valable.
- b) Il est entendu que le Syndicat a le droit d'afficher dans le vestiaire sur le tableau d'affichage, les communications relatives aux activités syndicales sans qu'elles soient approuvées au préalable à la condition que les communications ne soient pas dirigées contre la Compagnie, ses officiers, son administration ou ses employés.

6.02 Le Syndicat a le droit de distribuer sur les lieux de travail toutes informations syndicales lors des périodes de repas et de repos.

6.03 COMITE EXECUTIF:

La Compagnie reconnaît le Comité exécutif du Syndicat composé de cinq (5) employés élus par l'ensemble des membres du Syndicat provenant de l'usine de Sico Longueuil et de l'entrepôt Novax. Ce Comité rencontre la Compagnie sur rendez-vous chaque fois que cela est jugé nécessaire par l'une ou l'autre des parties. La partie qui sollicite le rendez-vous doit communiquer à l'autre partie les sujets à discuter. La rencontre doit avoir lieu dans les plus brefs délais.

6.04 COMITE DE NEGOCIATION:

La Compagnie reconnaît le Comité de négociation du Syndicat, composé d'un (1) employé de l'entrepôt Novax et du Président du Syndicat. Les fonctions de ce Comité sont limitées à la préparation et à la négociation de la convention.

6.05 COMITE DE GRIEFS:

La Compagnie reconnaît le Comité de griefs du Syndicat composé de deux (2) employés dont les fonctions sont déterminées par la convention collective.

La Compagnie rencontre le Comité de griefs en accord avec les dispositions de la procédure de griefs de cette convention.

6.06 DELEGUE D'ATELIER:

Le Syndicat désigne un délégué pour le représenter auprès du contremaître dans les cas de griefs.

Chaque délégué et chaque contremaître a un substitut qui agit en son absence. Le substitut du contremaître est une personne hors de l'unité de négociation.

Le rôle du délégué d'atelier est déterminé par la procédure de griefs (première étape) et par les dispositions spécifiques de la convention.

6.07

COMITE D'HYGIENE ET DE SECURITE:

Il est convenu qu'un employé couvert par la présente convention collective fait partie du Comité de Sécurité de l'usine de Sico Longueuil ainsi qu'un représentant patronal de Novax en plus de ceux déjà prévus au paragraphe 6.07 de la convention de Sico Longueuil.

6.08

ABSENCE SYNDICALE A L'INTERIEUR DE L'USINE

a) DELEGUE D'ATELIER:

Le délégué d'atelier peut s'absenter de son poste de travail à l'entrepôt sans perte de salaire, durant les heures de travail cédulées et pour le temps nécessaire à faire enquête, présenter et régler les griefs.

La permission du contremaître est nécessaire mais n'est pas refusée sans raison sérieuse et justifiée. Lorsqu'il reprend son travail régulier, il avise son contremaître.

b) EMPLOYE:

L'employé qui a un grief à soumettre peut s'absenter de son poste de travail à l'entrepôt, aux mêmes conditions que son délégué d'atelier, mais seulement pour les fins suivantes:

1. consulter son délégué sur un grief possible;
2. présenter et discuter son grief avec son supérieur immédiat, accompagné de son délégué (première étape de grief);
3. participer en tout ou en partie, si requis, à la deuxième étape de la procédure de griefs.

c) MEMBRES DES COMITES PREVUS A LA CONVENTION:

Les membres des Comités reconnus et prévus dans la convention peuvent s'absenter de leur poste de travail, sans perte de salaire durant les heures de travail cédulées, et pour le temps nécessaire à assister aux rencontres prévues par la convention et avec les représentants de la Compagnie.

6.09

ABSENCE SYNDICALE A L'EXTERIEUR DE L'ETABLISSEMENT

a) NEGOCIATION ET CONCILIATION:

Les membres du Comité de négociation peuvent s'absenter de l'établissement pour les cas suivants:

6.09

- a) 1. Pour préparer la négociation de la convention collective entre le 180e et le 90e jour précédant l'expiration de la convention. Demande écrite doit être faite au Directeur du Personnel deux (2) jours à l'avance, à moins de raison incontrôlable.
2. Pour assister aux séances de négociation ou de conciliation.

b) ARBITRAGE:

Outre les témoins assignés, un (1) membre du Comité de griefs et le Président du Syndicat peuvent s'absenter de l'établissement pour assister à l'audition d'un grief à l'arbitrage. Le Syndicat fait connaître le nom de ces personnes au Service du Personnel une (1) journée à l'avance si possible.

Les absences ci-dessus prévues sont accordées sans solde. Cependant, les membres du Comité de négociation reçoivent leurs salaires au taux régulier pour leurs heures normales cédulées lorsqu'ils doivent alors assister aux séances de négociation ou de conciliation.

6.10

- a) La Compagnie accorde sur demande écrite du Syndicat à pas plus d'un (1) employé à la fois des absences spéciales, sans solde, n'excédant pas trente-cinq (35) jours ouvrables par employé, par année, pour participer à des Congrès ou toutes activités syndicales.

La demande du Syndicat indiquant le nom de l'employé qui est absent doit être faite par écrit au Directeur du Personnel deux (2) semaines avant le début de l'absence, à moins d'un cas imprévu quant à ce délai.

- b) Dans l'éventualité où un employé serait élu à un poste à l'intérieur du mouvement, le nombre de jours utilisés pour telle absence n'est pas calculé dans le nombre prévu au paragraphe a).

6.11

PERMISSION D'ABSENCE POUR AFFAIRES SYNDICALES A PLEIN TEMPS:

La Compagnie accorde une permission d'absence, sans solde, à un employé désigné pour remplir une fonction syndicale à plein temps. Ledit employé conserve et accumule son ancienneté pour une période de douze (12) mois, à compter de la date de sa nomination, tant qu'il est au service du Syndicat ou d'un organisme affilié.

Le Syndicat avise le Directeur du Personnel de la Compagnie d'une telle nomination, par écrit, au moins deux (2) semaines avant le début de l'absence.

- 6.11 Après ladite période de douze (12) mois, cet employé perd ses droits d'ancienneté s'il n'est pas revenu à l'unité de négociation.
- Advenant son retour à l'unité de négociation avant l'expiration de ladite période de douze (12) mois, ledit employé retourne à la tâche qu'il avait avant d'être libéré pour activités syndicale.
- A défaut de quoi, ledit employé déplace un employé selon la procédure d'ancienneté.
- 6.12 Le Syndicat fournit à la Compagnie et la Compagnie au Syndicat une liste des personnes autorisées à accomplir toute fonction relative à la convention. Chaque partie avise l'autre des changements à cette liste.
- 6.13 Les représentants extérieurs du Syndicat, sur demande, peuvent participer à toutes les rencontres des Comités avec la Compagnie. La Compagnie peut également avoir recours à des représentants extérieurs.
- 6.14 Pour toute matière ayant trait à la convention, un employé peut être accompagné par un représentant du Syndicat lors d'une convocation par un représentant de la Compagnie.
- 6.15 La Compagnie maintient le salaire, les bénéfices sociaux et les autres avantages prévus dans cette convention, de tout employé absent pour activités syndicales, et ce, comme s'il était au travail, sauf les employés absents en vertu de 6.11. A la fin de chaque mois, la Compagnie, sauf pour les absences défrayées par la Compagnie, réclame au Syndicat un montant d'argent équivalent au nombre d'heures qui ont été déboursées pour chaque employé absent pour activités syndicales, et cela au taux de salaire régulier de chaque employé; les bénéfices sociaux et autres avantages sont aux frais de la Compagnie. Au lieu de faire cette réclamation, la Compagnie peut après avoir avisé par écrit le Syndicat, en mentionnant les détails, déduire ces montants des cotisations syndicales.

ARTICLE 7 DROITS DE LA DIRECTION

- 7.01 Le Syndicat reconnaît qu'il est de la fonction de la Compagnie de gérer, de diriger et d'administrer ses affaires en conformité avec ses obligations et les dispositions de la convention.

ARTICLE 8 ANCIENNETE

- 8.01 L'ancienneté signifie la durée de service d'un employé pour la Compagnie.
- 8.02 a) Tout employé doit compléter une période d'essai de trente (30) jours ouvrables à l'emploi de la Compagnie avant d'acquérir son droit d'ancienneté.

- 8.02
- b) Une fois la période d'essai complétée, la date d'ancienneté est rétroactive à sa date d'embauchage.
 - c) Durant la période d'essai, aucun grief n'est formulé concernant le congédiement, la suspension, ou la mise à pied dudit employé. Cependant, l'employé à l'essai a droit néanmoins à tous les autres droits et privilèges de la convention.
 - d) L'ancienneté est utilisée pour les vacances annuelles, les mises à pied, les rappels au travail, dans les cas de postes vacants, nouveaux postes et autres cas prévus dans cette convention.
- 8.03
- a) La liste d'ancienneté est affichée en permanence sur le tableau d'affichage et est révisée à tous les trois (3) mois. La liste d'ancienneté peut être contestée par les employés et corrigée en tout temps. Il est convenu que la Compagnie affiche la nouvelle liste d'ancienneté dans les trente (30) jours suivant la signature de la convention. Une copie de cette liste est remise au Syndicat.
 - b) En cas d'ancienneté égale entre deux (2) ou plusieurs employés, les critères suivants s'appliquent:

Lorsque plus d'un employé commence à travailler à la même date, l'ancienneté relative à chacun sera déterminée par l'heure et la date d'embauchage tel que notées sur le formulaire de demande d'emploi par la Compagnie et initialées par l'employé.
- 8.04
- a) Un employé qui est absent à cause d'une maladie ou d'un accident, accumule et ne souffre d'aucune perte de ses droits accumulés d'ancienneté à cause de l'accident ou de la maladie. Cet employé reprend son poste de travail s'il existe encore, sinon il déplace un employé qui possède moins d'ancienneté que lui s'il accomplit les exigences normales du poste dès que son état de santé est reconnu comme étant normal par le médecin de son choix ou un médecin de la CSST.
 - b) S'il est atteint d'une incapacité permanente ou temporaire, les parties déplacent l'employé dans un poste qui ne risque pas d'affecter la santé de l'employé, en autant qu'il puisse accomplir les exigences normales du poste. En cas de non-entente, l'employé fait valoir son droit d'ancienneté, sur un poste qui convient à son état de santé, en autant qu'il puisse accomplir les exigences normales du poste.

8.05

AFFICHAGE EMPLOI NOUVEAU:

- a) La Compagnie affiche sur les tableaux d'affichage les avis pour les emplois nouveaux dans les cinq (5) jours ouvrables de l'occurrence pour une durée de trois (3) jours ouvrables, l'avis comprend l'endroit, le taux de salaire, l'occupation et l'équipe.
- b) L'employé doit faire une demande écrite pour les emplois affichés. Le supérieur immédiat et le Syndicat ont en mains des formulaires d'application.
- c) Les postes sont comblés dans les dix (10) jours suivant l'expiration du délai de l'affichage. Si la Compagnie ne peut combler le poste dans le délai requis, elle en avisera le Syndicat.
 1. Cependant pour fins d'application du taux de salaire, celui-ci est applicable dès le premier (1er) jour de la nomination de l'employé dans le cas où le taux de salaire est supérieur à celui que l'employé qui a obtenu le poste détient.
 2. Si des employés ont fait application et que la Compagnie ne comble pas le poste dans le délai prévu, celle-ci doit procéder à un nouvel affichage pour combler ce poste ou annuler l'affichage en cas d'abolition du poste.
- d) Dans ces cas, le poste est accordé à l'employé ayant le plus d'ancienneté si celui-ci rencontre les pré-requis et qu'il puisse accomplir les exigences normales du poste et ce après une période d'entraînement raisonnable.
- e) Un employé peut en tout temps informer le service du personnel qu'il désire poser sa candidature sur un poste advenant la disponibilité de ce poste. A cet effet, il doit apposer sa signature dans le registre des candidatures en identifiant le poste désiré. Lorsque le poste identifié devient disponible, la candidature de l'employé sera indiquée sur l'affichage du poste et sera soumise aux règles de l'article 8.05. Toute candidature datant de plus de six (6) mois n'est pas considérée.
- f) Lorsqu'un poste est accordé à un employé, la Compagnie transmet au Syndicat un avis mentionnant le nom du titulaire du poste et le nom des employés qui ont fait application.

8.06

MISE A PIED:

- a) Quand il est nécessaire de faire des mises à pied dû à un manque d'ouvrage ou à l'abolition d'un poste, la procédure suivante sera observée par la Compagnie:

8.06

1. Les employés réguliers mis à pied sont avisés individuellement par écrit aussitôt que possible.

Le préavis est:

- d'une (1) semaine si l'employé compte moins d'un (1) an d'ancienneté;
- de deux (2) semaines s'il compte d'un (1) an à cinq (5) ans d'ancienneté;
- de quatre (4) semaines s'il compte de cinq (5) ans à dix (10) ans d'ancienneté et
- de huit (8) semaines s'il compte dix (10) ans d'ancienneté ou plus.

Une copie de l'avis écrit doit être remise au Syndicat.

2. Les employés à l'essai seront les premiers à être mis à pied.
3. Si d'autres mises à pied deviennent nécessaires, l'employé sur le poste affecté ayant le moins d'ancienneté est mis à pied, mais il a le droit d'utiliser son ancienneté pour déplacer un autre employé qui possède moins d'ancienneté à un autre poste soit supérieur, égal ou inférieur, à la condition qu'il rencontre les pré-requis du poste et qu'il puisse accomplir les exigences normales du poste et ce après une période d'entraînement raisonnable. Les dispositions de cet article ne s'appliquent pas pour les cas de maladie ou d'accidents causés par le travail.
4. Chaque employé ainsi déplacé peut se prévaloir de son ancienneté et déplacer un employé de la façon prévue au paragraphe 3.
5. L'employé mis à pied, doit aviser, dans les deux (2) jours ouvrables qui suivent la réception de son préavis de mise à pied, le poste qu'il désire occuper.

8.07

RAPPEL AU TRAVAIL:

- a) S'il y a rappel au travail, les employés en mise à pied sont rappelés par l'ordre de leur ancienneté à la condition que ceux-ci rencontrent les pré-requis du poste et qu'ils puissent accomplir les exigences normales du poste et ce après une période d'entraînement raisonnable.
- b) Un employé qui est sujet à un rappel devra être avisé par la Compagnie par lettre recommandée ou la réception d'un télégramme si la poste est perturbée, à la dernière adresse connue de la Compagnie. Le Syndicat devra en être avisé en même temps.

8.07

- c) Tous les employés mis à pied tiendront le Service du Personnel de la Compagnie au courant de tout changement d'adresse. Tout employé qui s'absente de son domicile doit en aviser la Compagnie.
- d) Un employé rappelé au travail peut refuser ce rappel à la condition suivante:
 - i) s'il est malade ou accidenté, ce qui a pour effet de le rendre incapable d'effectuer le travail pour lequel il est rappelé et par conséquent l'empêche de se présenter dans les délais requis; dans ce cas, l'employé doit en justifier la raison.
 - ii) Cependant, lorsque l'employé est apte à reprendre le travail, il en avise la Compagnie qui doit alors procéder au rappel dudit employé, dans un poste où son ancienneté lui permet.
 - iii) Dans l'éventualité où le retour au travail de l'employé a comme conséquence une mise à pied, le préavis sera d'une durée de cinq (5) jours ouvrables.

PERTE D'ANCIENNETE:

- a) Un employé perd ses droits d'ancienneté lorsque:
 - 1. il quitte volontairement son emploi;
 - 2. il est congédié pour cause juste et suffisante;
 - 3. il n'est pas rappelé au travail après une période équivalente à son ancienneté pour un employé possédant moins de douze (12) mois d'ancienneté et pour une période de vingt-quatre (24) mois dans le cas où l'employé possède douze (12) mois et plus d'ancienneté.
- b) Sauf dans le cas prévu à 8.07 c), un employé est censé avoir quitté volontairement son emploi:
 - 1. si alors qu'il est en mise à pied, il refuse ou néglige de se rapporter au travail dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la réception d'un avis écrit recommandé de la part de la Compagnie le rappelant au travail. Une copie de cet avis devra être envoyée au Syndicat;
 - 2. s'il est absent de son travail sans raison valable plus de cinq (5) jours ouvrables consécutifs;

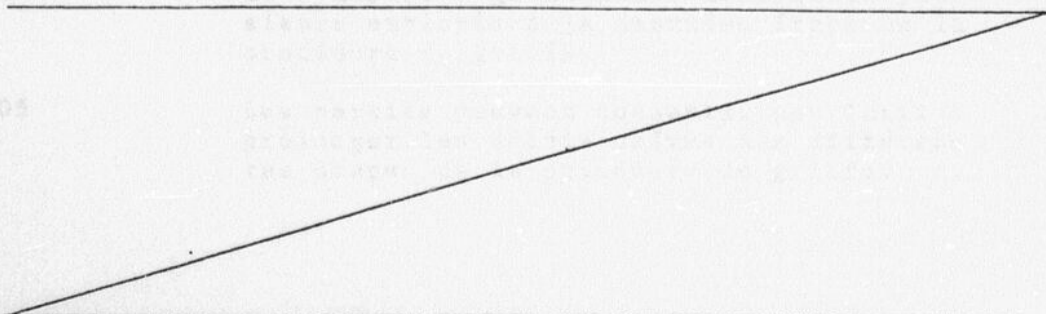
8.07

- b) 3. s'il est muté à une fonction en dehors de l'unité de négociation pour une période de plus de six (6) mois.
- c) 1. Si un employé qui a été transféré à un poste qui n'est pas à l'intérieur de l'unité de négociation est permuté à nouveau ou retourne de son propre chef à l'intérieur de l'unité de négociation dans les six (6) mois de sa promotion en dehors de l'unité de négociation, le temps qu'il a agit dans le poste en dehors de l'unité de négociation est porté au crédit de son ancienneté.
2. Dans le cas où l'employé retourne dans l'unité de négociation ou si la Compagnie lui demande de le faire selon le paragraphe a), celui-ci retourne à son poste qu'il détenait avant son transfert et l'employé qui le remplace est mis à pied et fait valoir son droit d'ancienneté conformément aux dispositions de la convention. Dans l'éventualité où un poste n'existe plus, l'employé affecté peut se prévaloir des dispositions de la convention collective traitant de l'ancienneté.
3. L'employé qui obtient un poste hors de l'unité de négociation, s'il est congédié durant la période prévue au paragraphe a), il peut recourir à la procédure de griefs. Il est entendu que l'employé doit continuer de verser la cotisation syndicale qu'il payait, durant la période où il accumule son ancienneté. Après cette période, il perd son ancienneté.

Les dispositions de cet article ne s'appliquent pas pour les cas de maladie ou d'accidents causés par le travail.

8.08

Dans l'application des sous-paragraphe 8.05 d), 8.06 3. et 8.07 a), la Compagnie peut déterminer si l'employé rencontre les pré-requis du poste; elle en assumera cependant le fardeau de la preuve, de même lorsqu'elle juge que l'employé ne peut accomplir les exigences normales du poste.



ARTICLE 9 PROCEDURE DE GRIEFS

9.01 Toute plainte concernant les conditions de travail durant les heures de travail, l'interprétation ou la violation de la présente convention peut être soumise comme grief par l'employé plaignant ou par le Syndicat.

9.02 PREMIERE ETAPE:

L'EMPLOYE, SON REPRESENTANT OU
LE SYNDICAT ET LE SUPERIEUR IMMEDIAT:

L'employé qui veut présenter un grief doit, accompagné de son représentant, soumettre son grief par écrit à son supérieur immédiat ou son remplaçant, dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la connaissance des faits par le plaignant, sous peine de déchéance.

Le Syndicat présente un grief au nom d'un salarié, par écrit, au supérieur immédiat concerné ou son remplaçant dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la connaissance des faits par le Syndicat.

La décision du supérieur immédiat est rendue par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception du grief.

Si une erreur se glisse dans le calcul de la paie régulière ou de vacances d'un employé, il lui est permis de faire rectifier cette erreur en tout temps durant cette convention avec pleine rétroactivité.

9.03 DEUXIEME ETAPE:

RENCONTRE DU COMITE DE GRIEFS ET LE
REPRESENTANT DE LA COMPAGNIE:

Si le grief n'est pas réglé à la première étape ou si le supérieur immédiat ne rend pas sa décision dans les délais prescrits et si le Syndicat désire poursuivre le grief, le grief doit être soumis par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables suivants à l'Agent du Personnel par le Comité de griefs du Syndicat.

L'Agent du Personnel tient une rencontre avec le Comité de griefs dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception du grief à cette étape. L'Agent du Personnel peut être accompagné de représentants de la Compagnie et être lui-même remplacé par un substitut. L'Agent du Personnel rend sa décision par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la date de cette rencontre.

9.04 Le Syndicat loge le grief impliquant plusieurs employés à la deuxième étape de la procédure de griefs.

9.05 Les parties peuvent consentir par écrit à prolonger les délais prévus aux différentes étapes de la procédure de griefs.

- 9.06 La rédaction d'un grief détermine la nature du grief ainsi que le règlement recherché.
- 9.07 Une erreur technique dans la présentation d'un grief n'en entraîne pas la nullité.

ARTICLE 10 ARBITRAGE

- 10.01 Le dépôt du grief au terme du paragraphe 9.02 ou 9.04 constitue par lui-même une demande d'arbitrage.
- Si dans les six (6) mois de la date du grief, un arbitre n'a pas été choisi de consentement par les parties ou une demande de nomination au Ministre n'a pas été faite, le grief est ainsi réglé ou abandonné.
- 10.02 L'arbitre doit, sans délai, fixer une date d'audition et permettre aux parties de présenter leur cause. Il doit rendre sa décision par écrit et la communiquer aux parties dans les soixante (60) jours suivant la fin de l'audition. Les délais de l'arbitre peuvent être prolongés après entente entre les parties.
- 10.03 La décision de l'arbitre est finale et lie les parties.
- 10.04 Les honoraires et les dépenses de l'arbitre et les frais de location de salle doivent être divisés également entre les parties.
- 10.05 Dans le cas de mesure disciplinaire, lorsque le grief est soumis à un arbitre, celui-ci peut:
- a) annuler la décision de l'Employeur;
 - b) maintenir la décision de l'Employeur;
 - c) rendre toute autre décision jugée équitable dans les circonstances.
- En cas de congédiement dit administratif l'arbitre a les pouvoirs mentionnés ci-haut en a) et en b) et de plus de rendre toute autre décision en vertu de l'article 8.04.
- Dans tous les cas où l'arbitre accorde un remboursement de salaire à un employé qui a été congédié ou suspendu, déduction doit être faite du salaire que l'employé a pu gagner ailleurs dans l'intervalle.
- 10.06 En aucune circonstance, l'arbitre n'a le pouvoir de changer, modifier ou amender les dispositions de la convention.
- 10.07 Les parties peuvent convenir, après entente, avoir recours à la procédure accélérée d'arbitrage mise sur pied par le Ministère du Travail, de la Main-d'Oeuvre et de la Sécurité du Revenu.

- 10.07 A défaut d'entente, la procédure d'arbitrage prévue aux articles 10.01 et suivants de la convention s'appliquent.
- 10.08 A sa demande un employé congédié a le droit de parler à son délégué ou en son absence à son substitut, avant de quitter l'usine.
- Cet entretien a lieu dans un local mis à leur disposition par le contremaître concerné ou son substitut.

ARTICLE 11 MESURES DISCIPLINAIRES

- 11.01 Le Syndicat, de même que l'employé, reçoit une copie de toute mesure disciplinaire prise par la Compagnie ainsi que de tout document versé au dossier concernant une offense, une réprimande, un avertissement ou une infraction.
- 11.02 Un employé a le droit, durant les heures régulières de travail, de consulter son dossier officiel en matière de discipline après en avoir avisé son supérieur immédiat et pris rendez-vous à cet effet. On entend par dossier officiel, les offenses, les infractions, les mesures disciplinaires, les avertissements et les réprimandes.
- Cette consultation doit se dérouler au plus tard dans les quarante-huit (48) heures de la demande.
- 11.03 Tout employé qui fait l'objet d'une mesure disciplinaire ou qui reçoit un document concernant une infraction, une offense, un avertissement ou une réprimande peut soumettre son cas à la procédure régulière de griefs.
- 11.04 Les mesures disciplinaires, y compris tout avertissement ou réprimande, versées au dossier de l'employé et datant de plus de neuf (9) mois, ne peuvent en aucun temps être invoqués contre lui à condition qu'il n'y ait pas eu d'offenses similaires dans l'année; et dans ce dernier cas, la prescription complète est de neuf (9) mois après la deuxième (2e) offense. S'il y a plus de deux (2) offenses similaires, la prescription pour chaque offense est de dix-huit (18) mois.
- 11.05 Tout employé convoqué par l'Employeur pour se voir imposer des mesures disciplinaires ainsi que tout avertissement ou réprimande peut être accompagné d'un représentant du Syndicat.
- 11.06 Les simples avis disciplinaires, les offenses, les infractions, les avertissements, les réprimandes ne comportant aucune sanction sont contestés conformément à la procédure de griefs et le Syndicat peut procéder à l'audition en arbitrage au moment où cet avis est invoqué contre un salarié. L'arbitre devra alors entendre en priorité la preuve des parties sur cet avis.

- 11.07 L'employé n'est pas sujet à une mesure disciplinaire pour avoir suivi les dernières instructions reçues de la part d'un supérieur.
- 11.08 Dans les cas de congédiements ou de suspensions, la Compagnie doit informer par écrit l'employé et le Syndicat des motifs qui ont provoqué le congédiement ou la suspension.

ARTICLE 12 SALAIRES ET PAIE

12.01 Les salaires payés par la Compagnie pendant la durée de cette convention sont ceux apparaissant à l'Annexe "B" qui fait partie intégrante de cette convention.

12.02 La paie est distribuée par chèque, chaque semaine le jeudi durant les heures régulières de travail. Si le jeudi coïncide avec un jour non ouvrable, la paie est distribuée le jour qui précède.

Les informations suivantes sont fournies à chaque employé, en même temps que la remise de la paie:

1. le nom de l'employé;
2. la période de paie;
3. les heures régulières;
4. les heures supplémentaires;
5. les différentes primes;
6. le taux horaire;
7. le gain total;
8. le détail des déductions;
9. le montant net;
10. gain accumulé en date;
11. total en date de la déduction de la cotisation syndicale. Le montant total apparaît aussi sur les T4 et TP4 aux fins d'impôt provincial et fédéral.

12.03 Tout employé, sur remise d'une autorisation écrite, a droit à la déduction de son salaire chaque semaine, d'un montant que la Compagnie doit remettre une fois par mois à la Caisse Populaire des Syndicats Nationaux de Montréal et/ou à la Mutuelle S.S.Q.

ARTICLE 13 INDEXATION DES SALAIRES

13.01 Les parties conviennent qu'il n'y a pas d'ajustement des salaires au coût de la vie pour la durée de la présente convention. Toutefois, le texte ci-dessous reproduit servira de texte de base pour le renouvellement de la convention collective qui expire le 31 octobre 1984.

PREMIERE ANNEE DE LA CONVENTION:

1. Les chiffres fournis par Statistiques Canada sur l'indice des prix à la consommation (1971: 100%) au 31 octobre, sont utilisés pour référence et point de départ. Aussitôt que l'indice des prix à la consommation excède une augmentation de neuf pour cent (9%) par rapport à l'indice du point de départ (ou l'indice de référence) on fait l'ajustement à date fixe et en pourcentage.

13.01

2. DATES DE CALCUL: 31 janvier
30 avril
31 juillet
31 octobre

3. A chaque date de calcul, on prend le pourcentage de l'indice des prix à la consommation à cette date par rapport à l'indice de référence.

Si les prix à la consommation tels que publiés par Statistiques Canada augmentent de plus de neuf pour cent (9%), l'excédent en pourcentage jusqu'à un maximum de trois pour cent (3%) est accordé à tous les employés en majorant le taux horaire.

DEUXIEME ANNEE DE LA CONVENTION:

1. Les chiffres fournis par Statistiques Canada sur l'indice des prix à la consommation (1971: 100%) au 31 octobre, sont utilisés pour référence et point de départ. Aussitôt que l'indice des prix à la consommation excède une augmentation de huit pour cent (8%) par rapport à l'indice du point de départ (ou l'indice de référence) on fait l'ajustement à date fixe et en pourcentage.

2. DATES DE CALCUL: 31 janvier
30 avril
31 juillet
31 octobre

3. A chaque date de calcul, on prend le pourcentage de l'indice des prix à la consommation à cette date par rapport à l'indice de référence.

Si les prix à la consommation tels que publiés par Statistiques Canada augmentent de plus de huit pour cent (8%), l'excédent en pourcentage jusqu'à un maximum de quatre pour cent (4%) est accordé à tous les employés en majorant le taux horaire.

13.02

Le résultat de la méthode de calcul ci-haut mentionné est arrondi à la cent la plus proche en comptant trois (3) chiffres après le point. Tout ce qui est égal ou plus grand qu'une demi-cent est complété à la cent la plus proche et tout ce qui est en-dessous de la demi-cent est réduit à la cent la plus proche.

13.03

Le maintien du B.V.C. dépend de la disponibilité de l'I.P.C. officiel mensuel de Statistiques Canada dans sa présente forme et selon la base (1971: 100) à moins que les parties n'en conviennent autrement. 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

- 13.03 ou un amendement approprié qui deviendra applicable à compter de la date d'ajustement appropriée et par la suite.
- 13.04 Pendant la durée de la convention, tout I.P.C. inférieur à l'indice de base ne pourra être utilisé pour réduire les salaires en-dessous des taux prévus à la convention, et le B.V.C. ne pourra jamais diminuer.

ARTICLE 14 HEURES DE TRAVAIL

- 14.01 La semaine normale de travail est de quarante (40) heures, effectuées du lundi au vendredi inclusivement.
- 14.02 La journée normale de travail est d'une durée de huit (8) heures.
- 14.03 Les heures de travail sont les suivantes:
Il y a deux (2) horaires de travail:
- de 08h30 à 13h00 et de 14h00 à 17h30
- de 08h30 à 12h00 et de 13h00 à 17h30.
- 14.04 Cependant, l'horaire normal de tout employé peut être modifié à sa demande avec l'accord du supérieur immédiat ou à la demande du supérieur immédiat avec le consentement de l'employé.
- 14.05 a) Le but des articles précédents est de déterminer les heures normales de travail. Il ne constitue pas une garantie engageant la Compagnie quant au nombre d'heures de travail par jour, par semaine ou par année.
- b) Cependant, en cas de diminution de travail pour quelque motif que ce soit, la Compagnie procédera par mise à pied plutôt que de réduire la semaine normale de travail des employés.
- c) Si la Compagnie réduit la semaine normale de travail ci-dessus prévue, les taux horaires de salaire des employés affectés seront majorés pour comprendre la pleine compensation sur la paie hebdomadaire pour les heures ainsi réduites.
- 14.06 Les heures de travail mentionnées aux articles qui précèdent peuvent être modifiées qu'après entente écrite entre la Compagnie et le Syndicat.
- 14.07 Tout employé bénéficie, au milieu de chaque période de travail d'une demi-journée ($\frac{1}{2}$), d'une période de repos de quinze (15) minutes.
- 14.08 Si un employé se présente au travail à l'heure où son équipe doit normalement commencer le travail et s'il apprend qu'il n'y a pas de travail pour lui, il a droit à une

- 14.08 compensation équivalente à son salaire régulier pour quatre (4) heures, à la condition qu'il ne refuse pas d'exécuter tout ouvrage disponible qu'on peut lui attribuer. Cette disposition ne s'applique au cas où le manque de travail a pour cause un fait en dehors du contrôle de la Compagnie, ou lorsqu'un employé se rapporte au travail après une absence non autorisée ou sans raison valable de plus de deux (2) jours. Cependant, en cas de panne électrique de quelque nature que ce soit, l'employé bénéficie d'une garantie de trois (3) heures de rémunération.
- 14.09 Dans tous les cas de tempête de neige, l'employé à qui la permission de quitter le travail pour rentrer chez-lui est refusée, est remboursé pleinement par la Compagnie des frais de repas, logement et autres occasionnés par la fermeture des routes conduisant à son domicile.
- 14.10 Tout employé a droit, à la fin de chaque demi-journée ($\frac{1}{2}$) de travail, à une période de cinq (5) minutes pour lui permettre de faire sa toilette.
- 14.11 L'employé qui ne se présente pas au travail doit en informer son supérieur dans les plus brefs délais dans la mesure du possible.

ARTICLE 15 SURTEMPS ET PRIMES D'EQUIPE

- 15.01 Le surtemps signifie tout temps travaillé en dehors des heures régulières de la semaine ou de la journée de travail.
- 15.02 Le surtemps est payé de la manière suivante:
- a) TAUX ET DEMI DU SALAIRE HORAIRE REGULIER:
 - pour toute période de surtemps n'excédant pas trois (3) heures.
 - b) TAUX DOUBLE DU SALAIRE HORAIRE REGULIER:
 - 1. pour toutes les heures travaillées en excès de onze (11) heures par jour du lundi au vendredi inclusivement;
 - 2. pour toutes les heures travaillées le samedi en excès de trois (3) heures;
 - 3. pour toutes les heures travaillées en surtemps après avoir complété dix (10) heures à taux et demi dans une même semaine;
 - 4. pour toutes les heures travaillées le dimanche;
 - 5. pour toutes les heures travaillées les jours de congés statutaires.
- 15.03 Lorsqu'un employé travaille en surtemps pour une période prolongée qui excède quatre (4) heures, il a droit à une période de repos

- 15.03 d'au moins huit (8) heures. Si cette période coïncide avec les heures de la journée normale de travail, il est rémunéré à son taux régulier de salaire pour lesdites heures de repos. Si l'employé travaille pendant cesdites heures de repos, il est rémunéré à taux double plus son taux régulier de salaire.
- 15.04 a) Le surtemps est d'abord offert aux employés réguliers de l'occupation et s'ils refusent, la Compagnie l'offre aux autres employés du département en autant qu'ils sont qualifiés pour le faire.
- b) En cas de nécessité, l'employé ayant le moins d'ancienneté et qualifié pour faire le travail ne peut refuser de faire du surtemps à moins de raison valable, auquel cas l'employé ayant immédiatement plus d'ancienneté que lui doit effectuer ce travail, et ainsi de suite.
- c) A la fin de chaque mois, la Compagnie remet au Comité de griefs du Syndicat la liste du surtemps effectué au cours du mois. Cette liste contient le nom des salariés qui ont effectué le surtemps, leur occupation, le nombre d'heures effectuées en surtemps et l'occupation pour laquelle ils ont effectué le surtemps.
- L'employé qui refuse d'exécuter du surtemps est considéré comme ayant travaillé dans l'enregistrement du surtemps.
- 15.05 Le surtemps pour du travail non prévu dans les classifications existantes est offert sur une base volontaire, par rotation, et en tenant compte de l'ancienneté, aux employés qualifiés pour faire le travail.
- 15.06 La Compagnie doit donner un avis de surtemps aussi à l'avance que possible. Les occasions de surtemps se distribuent équitablement parmi ceux qui exécutent normalement le travail. Dans l'application de la distribution du surtemps, la Compagnie considère en premier lieu les employés qui en ont le moins d'accumuler d'après la liste produite à chaque mois et sur réserve de l'application de l'article 15.04.
- 15.07 Si un employé est rappelé au travail, après avoir quitté l'usine, en dehors des heures de la journée normale de travail, il reçoit un minimum de quatre (4) heures de salaire à temps simple, soit temps et demi pour chaque heure qu'il aura travaillé, suivant la formule la plus rémunératrice des deux.
- 15.08 Tout employé qui travaille en surtemps en continuité avec la journée normale de travail reçoit un minimum d'une (1) heure de surtemps s'il travaille moins d'une (1) heure. S'il effectue plus d'une (1) heure, il se voit allouer vingt (20) minutes pour manger. Si la période de surtemps excède deux (2) heures, il reçoit une allocation de repas d'un montant de cinq dollars et cinquante cents (5,50 \$) pour la durée de la convention.

15.09 Pour toute période de surtemps pour laquelle un employé se présente un samedi ou un dimanche, il reçoit une rémunération minimale équivalente à quatre (4) heures au taux applicable.

ARTICLE 16 CONGES STATUTAIRES

16.01 Les jours suivants sont considérés comme congés statutaires:

Période du	<u>1982</u>	<u>1983</u>	<u>1984</u>
24 décembre	24 décembre	26 décembre	2 janvier
au 2 janvier	27 décembre	27 décembre	
inclusivement	28 décembre	28 décembre	
	29 décembre	29 décembre	
	30 décembre	30 décembre	
	31 décembre		
Lundi de Pâques		4 avril	23 avril
Fête de Dollard		23 mai	21 mai
Fête Nationale du Québec		24 juin	25 juin
Confédération		1er juillet	2 juillet
Fête du Travail		5 septembre	3 septembre
Action de Grâces		10 octobre	8 octobre

16.02 Pour chacun des jours ci-dessus mentionnés, les employés reçoivent l'équivalent d'une (1) journée de salaire à leur taux régulier quels que soient les jours de la semaine avec lesquels ces jours coïncident.

16.03 Si l'un des congés statutaires mentionnés ci-dessus tombe un samedi ou un dimanche et qu'il n'a pas été reporté à un autre jour soit par la loi ou par ordonnance, le congé tombant un dimanche est reporté au premier (1er) jour ouvrable suivant; le congé tombant un samedi est reporté au dernier jour ouvrable précédant ledit congé. Cette règle est modifiée pour la période du 24 décembre au 2 janvier, il n'y a pas de déplacement de congé pour cette période.

16.04 Un employé qui doit travailler un des jours de congés ci-haut mentionnés est payé au taux double de son salaire régulier en plus de sa rémunération pour la journée de congé. Toutefois pour la période du 24 décembre au 2 janvier, un employé peut être appelé à travailler. Les employés intéressés à travailler durant cette période font application et la Compagnie prend celui ayant le plus d'ancienneté. S'il n'y a pas d'employés qui veulent remplir ce poste, la Compagnie choisit celui qui a le moins d'ancienneté. Le choix de l'employé est annoncé avant le 1er décembre. Celui qui travaille durant cette période est payé à taux régulier et prend ses jours de congés avant ou après la période du 24 décembre au 2 janvier et il doit communiquer son choix à la Compagnie au moins une (1) semaine à l'avance.

16.05 Pour avoir droit à la paie des jours de fête ci-haut énumérés, l'employé doit avoir complété sa période de probation ou doit avoir travaillé le jour ouvrable précédant ou suivant immédiatement la fête à moins que ce ne soit pour cause de maladie ou encore avec permission obtenue d'avance de son supérieur immédiat. La Compagnie peut exiger un certificat médical.

L'employé mis à pied dans les quatorze (14) jours de calendrier précédant immédiatement la fête peut également être éligible au paiement de ladite fête, si l'employé y est éligible par ailleurs.

L'employé absent pour maladie ou par accident a également droit à ces congés payés s'il est absent depuis moins d'un (1) mois et s'il est éligible par ailleurs. La Compagnie peut exiger un certificat médical.

16.06 Si un congé statutaire tombe au cours des vacances annuelles de l'employé, l'employé aura droit à une (1) journée supplémentaire de vacances avec rémunération à sa première journée régulière de travail qui suit ou précède ses vacances, si les opérations le permettent. Sinon, ce jour supplémentaire sera pris à une date convenant à l'employé et à la Compagnie.

16.07 Si un autre jour est substitué par Arrêté en Conseil pour l'observance d'un congé statutaire, ce jour sera considéré être le congé statutaire pour les fins de cet article.

ARTICLE 17 VACANCES

- 17.01
- a) Dans le cas où la Compagnie décide le 1er avril ou avant cette date de ne pas fermer son usine pour la période de vacances, les employés ont droit à une période de vacances de deux (2) semaines consécutives ou non, selon le choix de l'employé, à être prises entre le 1er mai et le 15 septembre et le mécanisme suivant s'applique:
 - b) Le choix des employés est accordé par ordre d'ancienneté et par occupation, de façon à permettre à la Compagnie d'opérer tous les départements sans interruption.
 - c) Les employés ayant droit à plus de deux (2) semaines de vacances peuvent, s'ils le désirent, prendre une troisième (3e) semaine de vacances consécutives ou non, aux deux (2) semaines prévues au paragraphe a) durant cette même période. L'octroi de cette troisième (3e) semaine de vacances est accordé par ancienneté à un (1) employé à la fois.

- 17.01
- d) Les employés expriment leur choix de vacances durant les deux (2) premières semaines d'avril. Il est entendu cependant que sur avis de quinze (15) jours ouvrables à la Compagnie les employés peuvent modifier leur période de prise de vacances.
 - e) Une fois les périodes choisies par les employés, la Compagnie affiche les cédules de vacances durant les deux (2) semaines qui suivent.
 - f) Nonobstant ce qui précède, les employés ont le droit, s'ils le désirent, de prendre les semaines de vacances additionnelles ou la totalité de leurs vacances, selon le cas, consécutives ou non, durant la période du 15 septembre au 30 avril. Ce droit est accordé à un (1) employé à la fois.

17.02

Tout employé a droit, dans l'année de prise de vacances où il accumule les années de services requises, à des vacances annuelles rémunérées, le tout conformément au tableau suivant:

<u>ANNEES DE SERVICES:</u>	<u>SEMAINES VACANCES:</u>	<u>REMUNERATION:</u>
1 an à 4 ans	2 semaines	4%
5 ans à 11 ans	3 semaines	6%
12 à 19 ans	4 semaines	8%
20 à 24 ans	5 semaines	10%
25 ans	5 sem. et 1 jour	10.4%
26 ans	5 sem. et 2 jours	10.8%
27 ans	5 sem. et 3 jours	11.2%
28 ans	5 sem. et 4 jours	11.6%
29 ans	6 semaines	12%

L'employé qui a un (1) an et plus de service a droit, en plus, à un boni de vingt pour cent (20%) calculé sur son allocation de vacances.

Il est entendu qu'un employé peut bénéficier d'une (1) semaine additionnelle sans solde sur l'avis écrit d'un (1) mois à la Compagnie. L'employé qui bénéficie de cette clause est inclus parmi les employés dont il est fait mention aux articles 17.02 et 17.03.

17.03

Tout employé qui a moins d'un (1) an de service a droit à un (1) jour par mois de vacances jusqu'à concurrence de dix (10) jours. La paie de vacances est de quatre pour cent (4%) de son salaire gagné durant la période s'étendant depuis la date de son embauchage jusqu'à deux (2) semaines avant la prise de telles vacances.

17.04

La paie des vacances de chaque employé lui est remise avant son départ pour les vacances.

17.05

Une semaine normale de vacances annuelles doit s'étendre du lundi au dimanche inclusivement.

- 17.06 Tout employé qui quitte définitivement le service de la Compagnie, pour quelque raison que ce soit, a droit lors de son départ au paiement de ses vacances annuelles auxquelles il est éligible, tel que prévu aux paragraphes précédents, s'il n'a pas encore pris telles vacances et n'en a pas reçu la rémunération. Il a droit, en plus, à une rémunération équivalente au pourcentage auquel il est éligible de ses gains bruts depuis le 1er janvier précédent à moins qu'il s'agisse d'un employé qui a déjà reçu versement de ses vacances alors qu'il avait moins d'un (1) an de service. Dans ce cas, celui-ci reçoit quatre pour cent (4%) de ses gains depuis la date du versement de ses vacances jusqu'à son départ.
- 17.07 L'absence de six (6) mois et moins pour des blessures ou maladie pour laquelle un employé a droit à des compensations en vertu du régime d'assurance-groupe ou de la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail du Québec est considérée comme temps effectivement travaillé pour le calcul de la rémunération de vacances. Si elle se prolonge au-delà de six (6) mois, la période excédente n'est plus alors considérée comme temps effectivement travaillé pour le calcul de la rémunération de vacances.
- 17.08 Un employé mis à pied a droit à sa rémunération de vacances au moment où il aurait pris normalement sesdites vacances s'il le désire ou en toute autre période de l'année.
- 17.09 Si les opérations le permettent, la Compagnie peut augmenter le nombre d'employés pouvant prendre leurs vacances au même moment, à la demande des employés.

ARTICLE 18 REGIME D'ASSURANCE-COLLECTIVE

- 18.01 Les employés régis par la convention continuent de bénéficier du régime d'assurance-collective (vie-maladie-salaire) dont les principales modalités sont décrites à l'Annexe "A".
- 18.02 Le régime d'assurance-collective peut être modifié ou changé par entente mutuelle en tout temps pour la durée de la convention.
- 18.03 L'adhésion à ce plan est obligatoire pour tous les employés régis par la convention. Tout nouvel employé doit y adhérer dès qu'il est éligible.
- 18.04 La Compagnie accepte de payer entièrement les primes du régime d'assurance-collective pour tous les employés durant le terme de cette convention.

ARTICLE 19 CONGES DE MALADIE

- 19.01 a) Tout employé qui compte un (1) an et plus d'ancienneté et qui est à l'emploi de la Compagnie au 1er novembre, a droit à six (6) jours de congés de maladie anticipés pour la période du 1er novembre au 31 octobre de chaque année.
- b) Tout employé qui n'a pas à subir une mise à pied au cours d'une année d'une convention collective, a droit aux six (6) jours ci-haut mentionnés même s'il n'est pas à l'emploi de la Compagnie au 1er novembre ou s'il est en mise à pied.
- c) Tout employé qui compte plus d'un (1) an d'ancienneté et qui est régulièrement mis à pied à chaque année de convention collective et qui n'est pas à l'emploi de la Compagnie au 1er novembre a droit lors de son rappel à 0.5 d'un (1) jour de congé de maladie par mois de travail au service de la Compagnie; ces jours sont cumulatifs au cours de la période du 1er novembre au 31 octobre de chaque année.

19.02 Les jours de congés de maladie auxquels l'employé a droit en vertu de cet article qui n'ont pas été utilisés au cours de la période du 1er novembre au 31 octobre, sont payables au mois de décembre de chaque année aux employés ayant un droit d'ancienneté et qui ne les ont pas utilisés.

Dans le cas d'une mise à pied au cours de l'année, les jours de maladie non utilisés sont payables, soit lors de la mise à pied ou à un moment déterminé par l'employé selon le choix de celui-ci.

Dans le cas d'un départ volontaire, ceux-ci seront payés lors du départ de l'employé.

19.03 Tout employé absent pour accident du travail peut, à sa demande, utiliser ses congés de maladie accumulés et recevoir de la Compagnie la différence entre les prestations d'accident du travail et son salaire régulier.

Les crédits qui sont ainsi versés sont soustraits proportionnellement des congés de maladie accumulés au crédit de cet employé.

19.04 Par mois complet de travail prévu à cet article, on entend une période de vingt (20) jours de rémunération ou fraction majeure de celle-ci.

19.05 Pour toute absence à cause de maladie ou accident, l'employé doit produire, sur demande de la Compagnie, un certificat médical justifiant l'absence pour maladie pour des absences de plus de trois (3) jours ouvrables.

ARTICLE 20 CONGES DE DEUIL

- 20.01 En cas de décès du conjoint ou de son enfant, l'employé a droit à cinq (5) jours ouvrables de congé avec paie pour ceux de ces jours qui sont des journées normales de travail cédulées à compter de la date du décès.
- 20.02 En cas de décès de son père, de sa mère, de son frère, de sa soeur, de son beau-frère, de sa belle-mère, de son beau-père, de sa belle-soeur, l'employé a droit à un congé de deuil de trois (3) jours avec paie pour ceux de ces jours qui sont des journées normales de travail cédulées.
- Ce congé se situe de la date du décès à celles des funérailles inclusivement.
- 20.03 En cas de décès de ses grands-parents ou de ceux de son conjoint, l'employé a droit à un (1) jour qui est celui des funérailles si elles ont lieu un jour ouvrable cédulé.
- 20.04 Dans tous les cas, l'employé prévient son supérieur immédiat et produit, à la demande de ce dernier, la preuve ou l'attestation de ces faits.
- 20.05 Dans le cas où l'un des événements ci-haut prévus survenait durant la période de vacances d'un employé, celui-ci peut reporter les jours auxquels il a droit immédiatement après la prise de vacances.

ARTICLE 21 CONGES DIVERS

- 21.01 L'employé a droit à deux (2) jours de congés payés par enfant, lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, ainsi que de l'interruption de grossesse de sa conjointe. Ces jours sont pris dans le mois qui suit la naissance, l'adoption ou l'interruption de la grossesse.
- 21.02 L'employé qui se marie a droit à deux (2) jours de congés payés soient la veille et la journée de son mariage si ces jours sont des jours ouvrables cédulés. L'employé qui doit assister au mariage d'un proche parent a droit à un (1) jour s'il s'agit d'un jour ouvrable cédulé.
- 21.03 CONGE SANS SOLDE:
- Tout employé après cinq (5) ans d'ancienneté a droit à une permission d'absence d'une durée maximum de six (6) mois sans paie et après dix (10) ans d'ancienneté à une permission d'absence d'une durée maximum d'un (1) an sans paie.
- L'employé désirant se prévaloir d'un congé sans solde avise par écrit la Compagnie deux (2) semaines avant le début de son absence. La Compagnie fait parvenir copie de cet avis au Syndicat.

21.03 Les permissions d'absence sont limitées à un (1) employé à la fois. Elles sont accordées par ordre d'ancienneté.

L'employé à qui une telle permission est accordé ne peut travailler pour un concurrent de la Compagnie.

A la fin de son congé sans solde, l'employé retourne à la tâche qu'il occupait avant son départ. A défaut de quoi, ledit employé déplace un employé selon la procédure d'ancienneté.

ARTICLE 22 ETUDES

22.01 Tout employé après entente avec la Compagnie, peut suivre des cours sur des matières en relation avec son travail. La Compagnie ne peut refuser la demande d'un employé à cet effet à moins de raison sérieuse.

22.02 La Compagnie rembourse à l'employé la moitié (50%) des frais de cours. Il est entendu que ces cours doivent être donnés par une institution reconnue et que la Compagnie peut exiger périodiquement une attestation à l'effet que ces cours sont suivis régulièrement. Si ces cours sont suivis à la demande de la Compagnie, elle rembourse en entier (100%) à l'employé, sans égard du succès des examens.

22.03 Tout employé qui s'inscrit pour suivre, à plein temps, dans une institution reconnue, des cours de formation professionnelle en relation avec son travail ou de récupération scolaire, reçoit de la Compagnie, pour la durée de tels cours, un congé sans solde, au cours duquel il conserve son ancienneté et le droit de reprendre son poste s'il revient à l'emploi de la Compagnie avant un (1) an. A défaut de quoi, ledit employé déplace un employé selon la procédure d'ancienneté. Après un (1) an, la règle d'ancienneté s'applique.

ARTICLE 23 SECURITE AU TRAVAIL

23.01 La Compagnie prend tous les moyens pour assurer la sécurité et la santé des employés en tout temps sur les lieux de travail.

23.02 La Compagnie fournit gratuitement les articles qui sont nécessaires pour assurer l'hygiène et la sécurité des employés et dans ce cas en demeure propriétaire.

Ces articles doivent être de bonne qualité et la Compagnie consulte le Comité de sécurité du Syndicat avant de les introduire.

23.03 a) Le Comité d'hygiène et de sécurité est un Comité dont la fonction principale est de faire des recommandations concernant la sécurité et l'hygiène dans

- 23.03
- a) l'établissement. Il fait une inspection mensuelle de l'établissement et de l'équipement et tient une assemblée mensuelle régulière durant les heures normales de travail. En cas d'urgence, et sur demande d'une partie, il peut faire une inspection particulière.
 - b) Lors des réunions du Comité de sécurité de Sico Longueuil, un représentant des employés de Novax ainsi qu'un représentant de la Compagnie peuvent y participer lorsqu'il sera question d'intérêt particulier aux employés de Novax.

23.04

Le délégué syndical responsable à la sécurité et à la santé peut aux conditions de l'article 6.08 s'absenter de son poste de travail régulier pour enquêter sur une plainte à la sécurité ou à la santé. Le délégué syndical est un membre du Comité d'hygiène et de sécurité. Les résultats de son enquête sont soumis au Comité de sécurité. Toute inspection et enquête par une personne ou un organisme de l'extérieur suite à une plainte doit s'effectuer en présence du délégué syndical responsable à la sécurité et à la santé. Il en est de même pour une inspection du Ministère du Travail même sans plainte. La Compagnie remet au Syndicat les statistiques déclarées à la CSST ainsi que les rapports de statistiques d'accident ou de maladie du travail.

23.05

En aucun temps, un employé est obligé de travailler seul.

- 23.06
- a) Un employé victime d'un accident du travail au cours de ses heures de travail est payé jusqu'à la fin de son équipe à son taux horaire applicable.
 - b) La Compagnie assume alors les frais de transport lors de l'accident ou assure ce transport pour cet employé afin de lui permettre de recevoir les soins médicaux nécessités par son état.
 - c) A son retour au travail, la Compagnie lui accorde un permis d'absence d'un maximum de trois (3) heures consécutives par jour avec solde et assure son transport si nécessaire chaque fois qu'il lui est requis de recevoir à l'extérieur et durant les heures normales de travail des traitements devenus nécessaires par suite de l'accident du travail ou de la maladie industrielle.

Tout employé qui doit bénéficier de la présente disposition doit donner un préavis d'au moins vingt-quatre (24) heures et la Compagnie peut exiger qu'il produise un certificat médical attestant de la nécessité de ces traitements.

23.06

- d) La Compagnie est tenue de payer l'indemnité due à l'accidenté en vertu de la Loi de la Santé et de la Sécurité du Travail du Québec jusqu'à concurrence des cinq (5) premiers jours ouvrables suivant le jour d'un accident survenu au travail.

Le montant payé par la Compagnie à l'employé en vertu de la Loi de la Santé et de la Sécurité du Travail du Québec est considéré comme une avance, sujette à remboursement en totalité si la CSST rejette la demande d'indemnisation et en partie si la somme versée comme indemnité par la CSST est inférieure au montant de ce chèque.

Par la suite, lorsque la réclamation du salarié accidenté est incontestable, la Compagnie s'engage à lui verser, à moins qu'il ne s'y oppose, des avances équivalentes à cent pour cent (100%) de la compensation salariale hebdomadaire prévue par la Loi de la Santé et de la Sécurité du Travail du Québec et ce, dans les cas où la Commission retarderait le paiement de l'indemnité auquel le salarié a droit et pour la durée de ce retard et pourvu que le rapport médical atteste de la durée probable de son incapacité totale temporaire.

L'employé ayant bénéficié des présentes dispositions doit rembourser à la Compagnie les avances reçues dès la réception de l'indemnité versée par la Commission et en vue d'assurer tel remboursement, il doit signer en faveur de la Compagnie la cession de créance prévue par la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail du Québec.

23.07

Un employé a le droit de refuser une tâche ou d'occuper un poste de travail qu'il estime pour des motifs raisonnables constituer un danger imminent pour sa santé et sa sécurité ou celle de ses compagnons de travail.

Dans ce cas, l'employé doit en faire part à son supérieur et si ce dernier ne règle pas le problème à sa satisfaction (l'employé), il peut faire appel au Comité d'hygiène et de sécurité.

A défaut d'entente entre l'employé et le Comité d'hygiène et de sécurité, la Compagnie ou le Syndicat fait appel à un Inspecteur du Travail.

L'intervention de l'inspecteur du travail se limite à établir à l'aide de normes et de directives déjà existantes s'il existe un danger imminent et le cas échéant propose un correctif.

L'employé doit dans l'attente, accepter un autre poste de travail sans perte de salaire.

- 23.07 Dans l'application du paragraphe précédent, la Compagnie ne peut affecter un autre employé tant et aussi longtemps que l'inspecteur n'a pas rendu une décision.
- 23.08 La Compagnie met à la disposition des employés, en tout temps, un service de premiers soins.
- Les employés désignés et volontaires reçoivent aux frais de la Compagnie une formation de premiers soins équivalente à celle des ambulanciers St-Jean.

ARTICLE 24 VETEMENTS DE TRAVAIL

- 24.01 La Compagnie s'engage à fournir (pantalons et chemises de travail) et à faire nettoyer à ses frais une (1) fois par semaine les vêtements de travail de ses employés.
- 24.02 Concernant les bottines, la Compagnie fournit une paire de bottines à chaque année à chacun des employés le 1er novembre. L'employé choisit le modèle qui lui convient parmi un choix qui va lui être offert, et un employé peut renouveler ses souliers de sécurité une seconde fois dans l'année s'il démontre que sa paire de souliers est inadéquate. La Compagnie fournit également les bottines orthopédiques.
- Les employés doivent également utiliser l'équipement de sécurité mis à leur disposition par la Compagnie tels que gants, lunettes, casques protecteurs et masques. Le port du casque protecteur est obligatoire si ordonné par la Loi ou le Comité de sécurité.
- L'employé qui n'est pas au travail le 1er novembre se procure ses bottines de sécurité lors de son rappel au travail s'il est en mise à pied ou lors de son retour au travail s'il est en congé.

ARTICLE 25 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

- 25.01 Dans l'éventualité d'une amélioration technique ou technologique ou d'une modification quelconque dans la structure ou dans le système administratif de la Compagnie ou dans les procédés et lieux de travail, la Compagnie doit en aviser le Syndicat au moins trente (30) jours ouvrables avant d'effectuer lesdits changements. La Compagnie doit, de concert avec le Syndicat, tout mettre en oeuvre afin de permettre à l'employé ou aux employés affectés de s'adapter aux dites améliorations, modifications ou transformations.
- 25.02 Par conséquent, aucun employé déplacé ne subit de baisse de traitement par suite ou à l'occasion d'améliorations techniques ou technologiques ou de transformations ou de modifications quelconques dans la structure ou dans le système administratif de la Compagnie ainsi que dans les procédés et lieux de travail.
- 25.03 Advenant la décision de la Compagnie relative à un changement tel que décrit aux paragraphes précédents ayant pour effet une fermeture en tout ou en partie des opérations de l'usine, le Syndicat en est avisé au moins quatre-vingt-dix (90) jours à l'avance.

25.03

Dès l'avis ci-dessus donné au Syndicat, un Comité est formé composé de deux (2) représentants du Syndicat et de deux (2) représentants de la Compagnie en vue d'étudier toutes les implications pour les employés de telle décision de la Compagnie.

Ce Comité a pour fonction de déterminer les possibilités de reclassement des employés affectés ainsi que les allocations ou indemnités de séparation s'il y a lieu pour chacun des employés mis en disponibilité.

Le Comité peut faire appel aux services gouvernementaux appropriés.

ARTICLE 26 TRAVAIL DES CONTREMAITRES

26.01

La Compagnie convient que le travail ordinairement accompli par les employés inclus dans l'unité de négociation n'est pas assigné à d'autres employés; cependant, le contremaître a le droit de travailler en autant que cela n'occasionne pas de mise à pied ou prive un employé d'un rappel.

Tout surtemps doit être offert en priorité aux employés couverts par l'unité d'accréditation.

ARTICLE 27 SOUS-CONTRAT

27.01

La Compagnie ne peut donner à sous-contrat du travail normalement effectué par ses employés à moins que:

1. Les employés ne soient pas qualifiés pour raison de manque de compétence, d'expérience.
2. L'équipement nécessaire ou l'outillage adéquat et approprié n'est pas disponible.
3. Ce travail ne puisse être complété dans le temps requis.

27.02

Si la Compagnie devait confier des travaux à sous-contrat qui sont normalement effectués par des employés de l'unité de négociation, en aucun temps cela ne devra avoir pour effet de mettre à pied un ou des salariés, ou de priver un employé de son droit de rappel.

ARTICLE 28 TRAVAIL A L'EXTERIEUR DE L'USINE

28.01

Tout employé requis de travailler dans un endroit éloigné à l'extérieur de l'usine reçoit de la Compagnie le remboursement de tous les frais raisonnables occasionnés par le transport et la pension sur présentation des factures.

De plus, aucun employé ne peut être forcé d'accepter une période d'emploi à l'extérieur et celui qui est consentant conserve tous ses droits dans l'unité de négociation.

ARTICLE 29 DIVERS

- 29.01 La Compagnie convient de maintenir le service de cantine telle que la pratique actuelle.
- 29.02 Pour la durée de cette convention, la Compagnie continue de maintenir pour ses employés, sans frais des endroits de stationnement pour leurs automobiles, dans la mesure du possible.
- 29.03 Les employés appelés à servir comme juré ou témoin avec subpoena dans toute cause civile ou criminelle ont droit de recevoir la différence entre leur rémunération régulière à la Compagnie et leur taxe de témoin ou juré si elle est inférieure à leur rémunération régulière. Il est entendu qu'aucun temps supplémentaire n'est inclus dans le calcul de leur rémunération régulière. Pour avoir droit à cette rémunération additionnelle, l'employé doit fournir à la Compagnie sa copie de subpoena ou l'équivalent dûment taxé par le Greffier ou le Président du Tribunal, et la justification du nombre d'heures passées devant le Tribunal.
- 29.04 Chaque employé bénéficie d'un casier personnel pour ranger ses vêtements et autres affaires personnelles.

ARTICLE 30 DUREE DE LA CONVENTION

- 30.01 La présente convention est d'une durée de deux (2) ans et entre en vigueur le 1er novembre 1982 et se termine le 31 octobre 1984.
- Ces dispositions s'appliquent tant que les parties ne recourent pas à la grève ou à la contre-grève.

EN FOI DE QUOI, les parties, par leurs représentants dûment mandatés, ont signé à LONGUEUIL ce 12e jour du mois de JANVIER 1983.

SYNDICAT DES EMPLOYES
DE SICO LONGUEUIL (CSN)

SICO INC., DIVISION DES
PAPIERS PEINTS NOVAX

[Signature]

[Signature]

A N N E X E " A "

A S S U R A N C E - C O L L E C T I V E

ADMISSIBILITE

Pour devenir éligible au programme d'assurance-collective, il faut signer une fiche proposition et avoir été au service de la Compagnie pendant trois (3) mois consécutifs. Cependant, tout nouvel employé est éligible, dès sa date d'emploi, s'il détenait une assurance semblable avec son Employeur précédent.

Ce programme d'assurance présente des avantages en cas de maladie et de décès. Voici le sommaire:

A - ASSURANCE-VIE

Lors du décès d'un employé, les héritiers légaux perçoivent un montant d'assurance-vie:

- assuré sans personne à charge: une (1) fois le salaire annuel;
- assuré avec personnes à charge; deux (2) fois le salaire annuel;

Si l'employé quitte la Compagnie Sico Inc., il a le loisir de transformer ou de "convertir" son assurance-vie en police individuelle avec La Sauvegarde, Compagnie mutuelle d'assurance, 511 Place d'Armes, Bureau 200, Montréal. H2Y 2W7. Cette demande est adressée à l'assureur dans les trente-et-un (31) jours suivant son départ.

B - ASSURANCE-MALADIE

1. INVALIDITE A COURT TERME

Invalité causée par accident ou maladie:
En cas d'invalité, l'employé reçoit une "indemnité hebdomadaire" dont le montant correspond à 70% de son salaire régulier et les versements s'échelonnent sur une période maximale de vingt-six (26) semaines. Le délai de carence est de cinq (5) jours ouvrables. L'indemnité prend effet à partir du premier jour s'il s'agit d'un accident.

Un employé qui reçoit de l'assurance invalité ne voit pas sa banque de jours de maladie réduite pour le délai de carence et est rémunéré pour les cinq (5) premiers jours de maladie à 100% de son salaire.

2. INVALIDITE A LONG TERME

Si une invalité devait durer plus de vingt-six (26) semaines, l'employé continue de recevoir une indemnité jusqu'à la date de son rétablissement total même si elle doit se prolonger jusqu'à l'âge de soixante-cinq (65) ans. L'indemnité correspond à 75% du salaire régulier.

SUITE: ANNEXE "A" - ASSURANCE-COLLECTIVE

3. SERVICES HOSPITALIERS (TRAITEMENTS, ETC...)

Au cours de chaque année civile, la Compagnie d'assurance rembourse:

a) HOSPITALISATION (CHAMBRE ET PENSION)

Le coût de la chambre et de la pension dans un hôpital reconnu par la Compagnie d'assurance. (Excédent du montant prévu par l'assurance-hospitalisation du gouvernement provincial).

b) REMEDES, MEDICAMENTS ET AUTRES FRAIS

90% de tous les autres frais remboursables excédant une franchise de \$25.00 payée par l'employé.

c) CHIROPRACTICIEN

\$10.00 par traitement.

d) RAYONS-X

\$25.00

e) FRAIS HOSPITALIERS EN DEHORS DU CANADA

\$80.00 par jour et sans limite quant au nombre de jours.

f) MATERNITE

La maternité est considérée comme toute autre maladie. Les épouses des employés, lorsqu'elles ont été couvertes par les prestations familiales pendant au moins neuf (9) mois consécutifs.

g) ECHEANCE

Le programme médical complet est valable tant que l'employé n'aura pas quitté son emploi à la Compagnie.

Un employé qui doit reprendre le travail progressivement et qui ne peut accomplir entièrement sa tâche ou toute autre tâche faisant partie de l'unité d'accréditation à cause d'une incapacité partielle temporaire et qui recevait l'indemnité d'invalidité de la Compagnie d'assurance, reçoit pour une période maximum d'un mois, le paiement des heures travaillées et en plus une indemnité équivalente à 70% du salaire des heures non travaillées de la journée normale de travail.

Pour avoir droit à cette indemnité, il doit travailler un minimum de trois (3) heures par jour.

A N N E X E " B "

CLASSIFICATIONS ET TAUX HORAIRES

	<u>31-10-82</u>	<u>01-11-82</u>	<u>01-11-83</u>
Classification 1	9,09 \$	9,96 \$	10,50 \$
Classification 2	8,98	9,49	10,18
Classification 3	8,47	devient nulle	

Classification 2 devient classification 1 avec un rajustement de 0,09 \$.

Classification 3 devient classification 2 avec un rajustement de 0,15 \$.

- a) Les taux horaires accordés aux employés ayant moins de six (6) mois d'ancienneté sont ceux de la fonction moins 0,75 \$ l'heure.
- b) Les taux horaires accordés aux étudiants sont ceux de la fonction, moins 1,25 \$ l'heure.

A N N E X E " C "

Il est entendu qu'un employé en mise à pied de Novax a préférence d'embauche à la Compagnie Sico Longueuil sur tout nouvel employé ou vice-versa..

L'employé qui se prévaut de ce droit doit retourner à son unité d'origine lors d'un rappel au travail tout en conservant son droit d'ancienneté prévu à chacune des conventions.

A N N E X E " D "

LETTRE D'ENTENTE

Les parties conviennent que toute mesure prise par la Compagnie contre un salarié suite à tout retard ou absence de sa part, pour quelque motif que ce soit, est considéré comme mesure disciplinaire.

ARTICLE 1

Un employé en s'abstenant de se rendre au travail, sans motif valable, est considéré comme absent. En cas d'absence, l'employé doit en informer la Compagnie par écrit, au plus tard, avant son départ pour la journée.

ARTICLE 2

La Compagnie s'engage à examiner la situation de la personne concernée et à lui proposer des solutions appropriées. L'absence répétée ou prolongée de l'employé peut entraîner la suspension de son contrat de travail.

FIN

A N N E X E " E "

LETTRE D'ENTENTE

FONDS DE PENSION

Les employés qui le désirent pourraient cesser de faire partie du fonds de pension de la Compagnie et retirer les sommes qui leur reviennent ou les faire transférer.

A N N E X E " F "

Un employé en mise à pied ou en congé sans solde peut, s'il le désire, conserver son assurance-vie pour la durée de son absence en autant qu'il en paie la prime au coût de la Compagnie.

A N N E X E " G "

La Compagnie s'engage à examiner la situation de la demande des certificats médicaux, déclarations du médecin traitant, par la Compagnie d'assurance en terme de demande d'invalidité à long terme et en terme de coût pour l'employé.

PM/cr