


No.

1015-03

NOM

Bennett Ltd

 **Gouvernement du Québec**
Ministère du travail et de la main-d'œuvre
Analyse des conventions collectives

Code de transaction	A01 Numero de la convention	A02 Date de depot
30 Nouvelle convention	31	3
31 Renouvellement	3112115946	79103124

IDENTITE

Carte	Nom de la partie patronale A03	A06 Date d'expiration	A05 Date de signature	A07 Code d'activite
A1	BIENNETTI LTD	8.01.10.13.1	7.9.10.21.2	1.7.9.2
A2				Employeur
A3	270101 BOURGIGNES ST CHAMBLAY	A08 No. C.C. maîtresse	A10 Numero d'accréditation	A11 Nombre d'employes
	Code postal		M1011015003	2100212
Carte	Nom de la partie syndicale A09	A12 Code d'activite		
A4	SYNDICAT TRAV UNID	1.7.9.2		
A5	FUBRE CHAMBLAY UNIC	Convention		

Statut de la convention	Type d'unité de négociation	Affiliation à une centrale	Affiliation à une fédération	Etendue géographique		Origine	Emplois particuliers couverts	Catégories de personnel visé	Nature	Durée
				Municipalité	Région					
A13 011	A14 011	A15 018	A16 8113	A17 51615	A18 01612	A19 4	A20 010	A21 017	A22	A23 24
01 Renouvellement 02 Première 03 Sentence arbitrale (première) 04 Sentence arbitrale (policiers pompiers) 05 Sentence arbitrale (volontaires) 99 Autre disposition	01 Un employeur un etab un syndicat un certif. 02 Un empl. un etab plus synd plus certif. 03 Un empl plus etab un syndicat un certif. 04 Un empl plus etab un synd plus certif. 05 Plus empl un etab un synd plus certif. 06 Plus empl plus etab un synd plus certif. 07 Plus empl plus etab plus synd plus certif. Secteur parapublic 08 Provinciale education 09 Provinciale sante 10 Reg. Locale education 11 Reg. Locale sante 99 Autre disposition	01 Sans objet 02 FAT-COI 03 FAT-COI-CTC 04 CTC 05 CED 06 CSC 07 CSD 08 CSN 09 FTQ 10 UPA 11 independant internat. 12 independant national 13 independant provinc. 14 independant local 99 Autre disposition	Inscrire le code d'affiliation à une fédération en referant à la liste prévue a cet effet	Inscrire le code de la localite en referant au releve alphabétique des municipalites du BSQ	010 Bas-St-Laurent 020 Saguenay — Lac St-Jean 030 Quebec 040 Mauricie — Bois Francs 050 Estrie 061 Montreal-Nord 062 Montreal-Sud 063 Montreal-Metro 070 Outaouais — Hull 080 Nord-Ouest 090 Cote-Nord 100 Nouveau-Quebec Plusieurs regions 960 Inter-Regionale 970 Provinciale 980 Inter-Provinciale 990 Autre disposition	1 Secteur public 2 Secteur Para-Public 3 Secteur Peri-Public 4 Secteur prive 9 Autre disposition	00 Sans objet 01 Caissiers 02 Vendeurs 03 Chauffeurs-Livreurs 04 Caissiers et vendeurs 05 Chauffeurs vehicule 06 Mechanic et emp. garage 07 Hommes d'entrepot 08 Chauffeurs et mecaniciens 09 Chauffeurs et entrep. 10 Enseignants 11 Gardiens de securite 12 Infirmiers 13 Policiers municipaux 14 Pompiers municipaux 15 Policiers et pompiers 16 Mesureurs et assist. 17 Bucherons et emp. camp 18 Entretien menager 99 Autres emplois partic.	00 Sans objet 01 Cadre 02 Professionnel 03 Technique 04 Soutien administratif 05 Commerce alimentation 06 Services 07 Production 08 Ouvrier 09 Professionnel et techn. 10 Prof. et soutien adm. 11 Techn. et soutien adm. 12 Prof. techn. et sout. adm. 13 Production et sout. adm. 14 Ouvrier et sout. adm. 99 Autres categories		

R-06-06
1792(5)

1015-03
202

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

BENNETT LIMITED

ET

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE
L'INDUSTRIE DU FIBRE DE CHAMBLY, INC.

1978 - 1980

MAR 26 9 47

POSTE

79 MAR 26 15 51



CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

entre

BENNETT LIMITED, Compagnie à fonds social (Joint Stock Company), ayant son siège social et sa principale place d'affaires dans la Cité de Chambly, P.Q., ci-après appelée:

"la Compagnie"
et

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE L'INDUSTRIE DU FIBRE DE CHAMBLY, INC., couvrant les travailleurs de ladite Compagnie de la Cité de Chambly, lequel est affilié à la Fédération Nationale des Travailleurs de l'Industrie du Vêtement Inc. (Secteur chaussures), ci-après appelé:

" le Syndicat "

EN FOI DE QUOI, les parties conviennent de ce qui suit:

ARTICLE 1

RECONNAISSANCE SYNDICALE ET JURIDICTION

- 1.01 - En vertu du certificat de reconnaissance émis en faveur du Syndicat, le 16 octobre 1947, par la Commission des relations ouvrières de la Province de Québec, la Compagnie reconnaît que le Syndicat est la seule association ouvrière autorisée à négocier avec elle au nom de ses employés ci-après appelés "les employés", sauf les contremaîtres, les assistants-contremaîtres, les surveillants d'équipes, les contremaîtresses, les agents de sécurité de l'usine engagés à titre confidentiel, les étudiants travaillant pendant leurs vacances et tous les employés de bureau et de la Direction. Il est convenu entre les parties que les dispositions de la présente convention s'appliquent seulement aux employés visés par ce certificat.
- 1.02 - Les mots "employé" ou "employés", quand ils sont utilisés dans la présente convention, veulent dire tout salarié ou tous les salariés couverts par l'unité de négociation décrite dans le certificat de reconnaissance syndical
- 1.03 - Pour les fins d'application et d'interprétation de la présente convention collective, le masculin comprend et inclut le féminin, en tenant compte du contexte.

.../2

ARTICLE 2BUTS DE LA CONVENTION

- 2.01 - Le but visé par la convention est de promouvoir l'harmonie dans les relations ouvrières et d'établir des salaires, des heures et conditions de travail qui rendent justice à tous; d'assurer, pour la Compagnie, un meilleur rendement de travail et la protection de la propriété; d'assurer pour les employés la sécurité au travail et la protection de leur santé et de régler à l'amiable de la façon ci-après déterminée les plaintes ou griefs qui peuvent survenir de temps à autre.

ARTICLE 3BIENVEILLANCE MUTUELLE

- 3.01 - La Compagnie s'engage à traiter ses employés avec considération et le Syndicat s'engage, en collaboration avec la Compagnie, à promouvoir la discipline dans l'usine et à encourager les employés à fournir un travail loyal et honnête.

ARTICLE 4DROITS DE LA COMPAGNIE

- 4.01 - Le Syndicat reconnaît le droit exclusif de la Compagnie de gérer et d'administrer ses usines ainsi que le droit de diriger, de projeter et de contrôler ses opérations; d'établir des règlements d'usines, de rétrograder, de permuter, de suspendre ou congédier ses employés pour des motifs justes et équitables; de faire des mises-à-pied pour manque de travail ou pour toute autre cause légitime; d'introduire et d'améliorer ses normes ou moyens de production. La Compagnie convient que ses droits de gérance seront exercés de façon compatible avec les dispositions de cette convention et tout employé qui se croira lésé dans ses droits pourra soumettre un grief conformément à la procédure de règlement de griefs établie à cette convention.

ARTICLE 5DROITS DU SYNDICAT ET LIBERTE D'ACTION

- 5.01 - La Compagnie reconnaît le droit à deux (2) délégués ou officiers du Syndicat de s'absenter de l'usine pour accomplir des fonctions syndicales mais sans paie pour la perte de temps.

- Cependant, la Compagnie reconnaît le droit à un délégué additionnel de s'absenter de l'usine pour assister aux congrès de la Fédération Nationale des Travailleurs du Vêtement Inc. et de la Centrale des Syndicats Démocratiques. Toutefois, il est convenu que pas plus d'un (1) délégué d'une même opération n'obtiendra de telles permissions d'absence.
- 5.02 - Une demande écrite indiquant le ou les délégués devra être présentée au Directeur du Personnel au moins cinq (5) jours à l'avance, afin d'obtenir la permission de s'absenter. D'autres congés d'absence pourront être accordés pourvu qu'ils n'aient pas pour effet de désorganiser les opérations d'un département ou de déséquilibrer la production.

ARTICLE 6

TABLEAUX D'AFFICHAGE

- 6.01 - La Compagnie accepte de mettre à la disposition du Syndicat des tableaux pour son usage exclusif. Les avis au Syndicat pourront être affichés sur les tableaux désignés par la Compagnie. Aucun document ne sera ainsi affiché dans l'usine sans avoir, au préalable, été approuvé par le Directeur du Personnel.

ARTICLE 7

REPRESENTATION

- 7.01 - Le représentant de la Fédération Nationale des Travailleurs de l'Industrie du Vêtement Inc. ou l'agent d'affaires pourra rencontrer, sur rendez-vous les représentants de la Compagnie pour régler toute difficulté ou toute plainte et, avec autorisation préalable, aura accès dans tous les départements de l'usine, pourvu que cela ne nuise pas à la production.

ARTICLE 8

SECURITE SYNDICALE

- 8.01 - Lors de l'embauchage de tout employé, la Compagnie convient de l'informer que le Syndicat, signataire à la présente convention, est le seul agent négociateur et qu'il devra adhérer au Syndicat dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent son embauchage, comme condition du maintien de son emploi. La Compagnie convient de remettre au représentant autorisé du Syndicat, à la fin de chaque période de paie, la liste des noms des nouveaux employés en indiquant la date d'emploi et le département de chacun.

- 8.02 - Sur remise d'une autorisation écrite à cet effet, la Compagnie déduira hebdomadairement de la paie due à tout employé, membre du Syndicat, la cotisation syndicale fixée par ce dernier, exception faite des frais d'entrée et de prélèvement spéciaux, à condition qu'il revienne à l'employé, lors de chaque période de paie régulière, incluant la ou les paies de vacances, un montant suffisant pour couvrir cette cotisation.
- 8.03 - Le ou vers le 15 de chaque mois, la Compagnie remettra au représentant autorisé du Syndicat, toutes les cotisations ainsi retenues au cours du mois précédent ainsi qu'un rapport écrit indiquant le montant total perçu de chacun des membres.

ARTICLE 9

COMITE DE RELATIONS INDUSTRIELLES

- 9.01 - Le Comité de Relations Industrielles sera composé d'une part de quatre (4) représentants que la Compagnie désignera et, d'autre part, d'un nombre égal de représentant du Syndicat, choisis parmi les employés de la Compagnie. Lors de la première assemblée après l'élection des officiers du Syndicat, ce Comité se choisira un président parmi ses membres pour un terme d'une année. La présidence alternera d'une année à l'autre entre les représentants de la Compagnie et ceux du Syndicat.
- 9.02 - Le Comité de Relations Industrielles verra à l'application des termes et conditions de la convention. Toutes décisions conjointes prises par les représentants de la Compagnie et du Syndicat seront définitives et lieront la Compagnie et l'employé ou le groupe d'employés en cause, à moins que l'une ou l'autre des parties en appelle de toute décision dans les trente (30) jours suivants.
- 9.03 - La Compagnie reconnaîtra un délégué d'atelier par département pour représenter les employés.
- 9.04 - Le Syndicat fournira annuellement par écrit à la Compagnie les noms des délégués d'atelier et désignera les départements qu'ils représentent.
- 9.05 - Ces délégués d'atelier devront avoir un minimum de six (6) mois de service avec la Compagnie. Si des départements additionnels sont créés, des délégués d'atelier additionnels pourront être nommés après entente entre le Syndicat et la Compagnie.
- 9.06 - La Compagnie donnera aux délégués d'atelier l'occasion raisonnable, dans les limites des départements de l'usine qui leur seront assignés, selon

le sous-paragraphe 3 de cet article, de traiter de toute affaire autorisée par la présente convention. Si, à ces fins, il est nécessaire qu'un délégué s'absente temporairement de son travail, sur demande au contremaître de son département, la permission de s'absenter ne lui sera pas refusée sans raison valable. Ce délégué devra se rapporter à son contremaître à son retour au travail. Il est entendu que les délégués ont un travail régulier dont ils doivent s'acquitter comme employés de la Compagnie, et s'il devient nécessaire de s'occuper d'une plainte ou d'un grief au cours des heures de travail ils pourront s'absenter tel que mentionné plus haut avec permission.

ARTICLE 10

REUNION DU COMITE DE RELATIONS INDUSTRIELLES

- 10.01 - Les réunions du Comité de Relations Industrielles se tiendront le deuxième mercredi de chaque mois après les heures de travail, sauf dans les cas d'urgence où une réunion spéciale pourra être convoquée en tout temps à la demande des représentants de l'une ou l'autre des parties. Un représentant de la Fédération Nationale des Travailleurs de l'Industrie du Vêtement Inc. pourra assister aux réunions mais sans droit de vote.
- 10.02 - La Compagnie rémunérera les représentants du Syndicat, membres du Comité de Relations Industrielles, pour le temps consacré aux réunions dudit Comité en accordant à chacun des représentants une rémunération de salaire à taux simple établie sur le taux horaire de base de chacun.
- 10.03 - Lorsqu'un représentant syndical, en dehors de ses heures régulières de travail, est appelé à l'usine par le représentant de la Compagnie pour une discussion visant l'application de la convention collective, il sera compensé à taux régulier pour le temps que durera l'entrevue ou la discussion.

ARTICLE 11

PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS

- 11.01 - Pour les fins de cette convention, un grief sera défini comme toute mécontente entre les parties, soit entre un ou des employés et la Compagnie, et/ou entre le Syndicat et la Compagnie se rapportant à l'interprétation, à l'application, à l'administration ou à une violation alléguée de cette convention ou à des conditions de travail se rapportant strictement à la production. Ces griefs seront réglés conformément aux procédures prévues dans cette convention. Ces dernières devront être satisfaites avant que

l'une ou l'autre des parties en cause puisse recourir à l'arbitrage prévu dans le Code du Travail de Québec.

- 11.02 - Les parties aux présentes désirent que les griefs des employés soient réglés aussi promptement que possible et il est convenu que, de façon générale, un employé n'a pas de griefs avant d'avoir tout d'abord donné à son contremaître ou supérieur immédiat l'occasion de régler ceux-ci. Un employé seul ou accompagné de son délégué si l'employé le juge absolument nécessaire pourra discuter son grief avec son contremaître. Tout employé se croyant lésé dans ses droits prévus par cette convention pourra, s'il le désire, soumettre son grief par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables, au contremaître de son département. Le grief doit faire référence aux clauses de la convention qui sont censées avoir été violées, non appliquées ou mal interprétées. Cependant, cette disposition n'a pas pour effet d'empêcher un employé de formuler verbalement une plainte à son contremaître.
- 11.03 - A défaut d'une décision écrite du contremaître dans les trois (3) jours ouvrables suivants ou si l'employé n'accepte pas la décision de ce dernier il devra, dans les trois (3) jours ouvrables suivants, s'il veut continuer sa réclamation, en aviser par écrit le Directeur du Personnel.
- 11.04 - Si le Directeur du Personnel ne rend pas sa décision dans les quatre (4) jours ouvrables suivants ou si l'employé n'accepte pas la décision de ce dernier, il devra, dans le même délai, s'il veut continuer sa réclamation, en appeler par écrit au Comité des Relations Industrielles.
- 11.05 - Si le Comité de Relations Industrielles n'arrive pas à régler un grief d'une façon satisfaisante, un représentant de la Fédération Nationale des Travailleurs de l'Industrie du Vêtement Inc., ou l'agent d'affaires, accompagné d'un représentant de la Compagnie et du Syndicat, tous deux membres du Comité, dans les cinq (5) jours qui suivent la réunion du Comité des Relations Industrielles, pourront rencontrer le plus haut représentant de la Compagnie, avant de recourir à l'arbitrage prévu dans le Code du Travail de Québec.
- 11.06 - L'employé permanent qui se croit injustement congédié ou suspendu peut recourir à la Procédure de Règlement des Griefs, y compris l'arbitrage. Dans tel cas, l'arbitre pourra:
- a) soit confirmer la décision prise par l'employeur;
 - b) soit annuler ladite décision et rétablir l'employé dans son occupation.

ainsi qu'établir un remboursement partiel ou total des salaires perdus jugé raisonnable dans les circonstances et, s'il y a lieu, déduire dudit remboursement de salaires perdus toute somme d'argent que l'employé lésé a pu recevoir alors qu'il travaillait ailleurs;

- c) soit prévoir tout autre mode d'arrangement qui peut sembler juste et équitable dans les circonstances.

ARTICLE 12

ARBITRAGE

- 12.01 - Si une entente n'est pas conclue entre les parties après avoir épuisé les procédures prévues dans les articles précédents, l'une ou l'autre des parties pourra recourir à l'arbitrage dans les quinze (15) jours suivant le délai fixé à la clause 11.05, selon la procédure prévue dans le Code du Travail de la Province de Québec.
- 12.02 - La décision de l'arbitre sera finale et liera les parties en cause, c'est-à-dire la Compagnie, le Syndicat et le ou les employés concernés.
- 12.03 - L'arbitre n'aura en aucun cas le droit d'ajouter, de retrancher ou de modifier quoi que ce soit à cette convention collective.
- 12.04 - Chacune des parties aux présentes accepte de défrayer les frais et honoraires de ses témoins et/ou représentants. Dans le cas de l'arbitre, chacune des parties s'engage à payer la moitié desdits frais et honoraires.

ARTICLE 13

GREVE, LOCK-OUT, INTIMIDATION

- 13.01 - Le Syndicat s'engage à ne pas ordonner, ni encourager, ni appuyer et à ne sanctionner aucun ralentissement ou restriction de travail, soit complet ou partiel, pendant la durée de cette convention.
- 13.02 - La Compagnie convient qu'il n'y aura pas de lock-out pendant la durée de cette convention.
- 13.03 - La Compagnie s'engage à ne pas exercer d'intimidation, d'ingérence ou de représailles à l'endroit des employés visés par cette convention. Le Syndicat s'engage à ne pratiquer aucune intimidation, ingérence, intervention, contraintes ou mesures coercitives à l'endroit des employés visés par cette convention; à ne pas solliciter d'adhésion pendant les heures de travail; à ne pas distribuer de propagande et à ne pratiquer aucune activité syndicale sur la propriété de la Compagnie pendant les heures de travail, sauf tel que prévu par la présente convention.

ARTICLE 14AVIS DE SEPARATION

- 14.01 - La Compagnie s'engage à donner à l'employé une (1) semaine d'avis dans le cas de congédiement et l'employé s'engage à donner à la Compagnie une (1) semaine d'avis dans le cas de départ volontaire. La Compagnie se réserve le droit de payer à l'employé une indemnité d'une (1) semaine de paie établie d'après les heures régulières de travail et le taux horaire du salaire réel moyen gagné au cours des quatre (4) semaines précédant la date de la séparation au lieu de l'avis. Il est entendu, cependant, que dans le cas de renvoi pour cause, la Compagnie n'est pas requise de remettre un avis de séparation.

ARTICLE 15GROUPES A ET B

- 15.01 - En ce qui concerne les taux horaires de salaires payés aux employés, ceux-ci seront répartis selon les deux (2) groupes suivants:
- Employés du Groupe "A"
Employés du Groupe "B"
- 15.02 - Le Groupe "A" comprendra les employés qui reçoivent les taux prévus sur la liste annexée à cette convention. Ces taux ne seront pas réduits pendant la période de cette convention. D'autres opérations pourront être ajoutées à cette liste après entente entre les parties.
- 15.03 - Les employés du Groupe "B" seront promus au Groupe "A" de façon automatique lorsqu'ils auront complétés une période de quatre (4) mois dans la classification "B". Il est entendu que cette promotion du Groupe "B" au Groupe "A" pourra se faire avant que la période de quatre (4) mois se soit écoulée. Les taux horaires des employés de ce groupe seront de 5% inférieurs aux taux de salaires des employés du Groupe "A" accomplissant le même genre de travail.
- 15.04 - Si un employé ne remplit pas les exigences requises pour faire partie de la classification "A", la Compagnie pourra garder cet employé dans la classification "B" pour une période plus longue que quatre (4) mois. Cependant, dans tels cas, la Compagnie en avisera l'employé concerné et, s'il n'est pas satisfait, il pourra en appeler au Comité des Relations Industrielles. S'il se croit lésé par la décision du Comité des Relations Industrielles il pourra recourir à la Procédure de Règlement des Grievs et d'Arbitrage

ARTICLE 16

EMPLOYES A LA PIECE

- 16.01 - Les taux à la pièce ne seront pas diminués durant le terme de cette convention. Cependant, s'il y avait changement d'élément ou de matériel, la Compagnie aura le droit de modifier les taux à la pièce. La Compagnie après l'établissement d'un nouveau taux à la pièce garantira aux employés concernés qu'ils conserveront au moins leur moyenne sur l'opération pour une période de quinze (15) jours. Si un employé juge que le taux fixé est inadéquat, il pourra soumettre un grief selon la Procédure de Règlement des Grievs établie par la présente convention. Dans ce cas, la décision sera rétroactive à la date du changement.
- 16.02 - Tout nouveau taux à la pièce ne sera pas sujet à la procédure de règlement des griefs de l'article 11 au cours des trente (30) premiers jours de la date effective dudit taux. Cependant, au cours des quinze (15) jours qui suivront, l'employé pourra soumettre un grief selon la procédure de l'article 11 s'il croit que le nouveau taux ne lui rend pas justice. Après cette période de quarante-cinq (45) jours, le taux sera considéré en vigueur sur base permanente.
- 16.03 - Ces taux à la pièce seront établis de façon à permettre à un employé du Groupe "A" de gagner au moins dix pour cent (10%) de plus à la fin de la semaine que son taux horaire du Groupe "A" pour les heures travaillées à la pièce.
- 16.04 - Tout employé du Groupe "B" requis par la Compagnie de remplacer un employé à la pièce du Groupe "A" sera rémunéré sur la même base à la condition que son rendement ne demande pas d'ajustement s'il opère seul ou que le paragraphe 16.06 ne soit pas utilisé s'il opère sur équipe.
- 16.05 - Un employé qui travaille à la pièce recevra son taux horaire majoré de vingt (20) cents l'heure pour tout travail qu'il est appelé à exécuter sur une base horaire.
- 16.06 - Tout employé affecté dans son efficacité par suite de changement de main-d'oeuvre sur une opération d'équipe ne subira aucune perte de salaire et aura droit comme rémunération minimum au salaire réel moyen gagné au cours des quatre (4) semaines précédant le changement et ce jusqu'à ce que la période d'apprentissage préalablement établie par la Compagnie pour l'opération

concernée soit complétée. La Compagnie convient d'informer l'Union de la durée de la période d'apprentissage sur chacune des opérations visées par cette stipulation. Lors de la première occurrence d'un tel changement de main-d'oeuvre sur une opération donnée, la période d'apprentissage ne sera pas sujette à la procédure de règlement des griefs de l'article 11 au cours de sa mise en application. Cependant, au cours des dix (10) jours qui suivront, l'employé pourra, s'il le désire, soumettre un grief selon la procédure de l'article 11 s'il croit que la période d'apprentissage ne lui rend pas justice. Après cette période de dix (10) jours, la période d'apprentissage sera considérée en vigueur sur base permanente.

ARTICLE 17

EMPLOYES A L'HEURE

- 17.01 - Les employés ne travaillant pas à la pièce seront payés pour chaque heure de travail pour laquelle ils auront droit d'être payés au taux horaire établi pour leur classification selon qu'ils soient dans le Groupe "A" ou le Groupe "B".

ARTICLE 18

AUGMENTATIONS DE SALAIRES

- 18.01 - Au cours de la présente convention, les employés auront droit aux augmentations suivantes:

Octobre	30, 1978 -	\$0.30	l'heure
Avril	30, 1979 -	\$0.10	"
Novembre	5, 1979 -	\$0.20	"
Mai	5, 1980 -	\$0.35	"

ARTICLE 19

COMPENSATION DE PRESENCE

- 19.01 - Un employé qui sur instruction de la Compagnie, se présente au travail au début de sa journée régulière de travail, soit aux heures désignées dans la convention, mais à qui on ne fournit pas au moins quatre (4) heures de travail, sera payé quant même l'équivalent de quatre (4) heures de travail à son taux horaire de base. Cependant, ceci ne s'appliquera pas dans le cas où le manque de travail ou l'interruption sont causés par une panne de machinerie ou toute autre cause de force majeure.

ARTICLE 20COMPENSATION POUR APPEL D'URGENCE

20.01 - Si un employé, ayant travaillé sa journée régulière de travail et quitté l'usine, est rappelé au travail pour cas d'urgence, il lui sera payé un minimum de trois (3) heures à son taux horaire de base entre sept (7:00) heure du matin et dix (10:00) heure du soir et un minimum de quatre (4) heures de dix (10:00) heure du soir à sept (7:00) heure du matin. Un minimum de quatre (4) heures sera payées pour tout appel d'urgence les dimanches et jours de congés payés indiqués à l'article 28 si observé ou cédulé un jour ouvrable. Tout travail exécuté au cours d'un appel d'urgence, sera rénuméré selon les normes citées ci-dessus ou à temps et demi soit le plus avantageux des deux.

ARTICLE 21BONIS POUR BEBES

21.01 - Un boni d'un (1) semaine de paie établi d'après les heures régulières de travail et le taux horaire de base sera donné à toute employée donnant naissance à un enfant ainsi qu'à tout employé dont l'épouse donnera naissance à un enfant. Si le mari et l'épouse sont tous les deux des employés, chacun aura droit à une semaine de paie. Cependant, ce boni ne sera accordé qu'aux employés ayant été à l'emploi continu de la Compagnie au moins un (1) an. Cette clause s'appliquera pour tout les nouveaux employés engagés après la date de la signature de la Convention.

ARTICLE 22CONGE POUR FUNERAILLES

22.01 - Lors du décès d'un parent immédiat soit, époux ou épouse, enfant, père ou mère, frère ou soeur, beau-père ou belle-mère, second père ou seconde mère, la Compagnie accordera à l'employé concerné, une (1) journée de congé payé pour lui permettre d'assister aux funérailles, si elles ont lieu une journée ouvrable. De plus, la Compagnie accordera deux (2) jours additionnels de congé payé précédant les funérailles si ces deux (2) jours sont ouvrables. Si seulement un de ces jours précédents les funérailles est ouvrable, la Compagnie n'accordera qu'un (1) jour de congé payé. Il est convenu que, dans le cas du décès d'un beau-frère ou d'une belle-soeur, un employé aura droit à une (1) journée de congé payé pour permettre à l'employé

concerné d'assister aux funérailles pourvu que cette journée soit une journée ouvrable. Le paiement de ce ou ces jours de congés payés sera établi d'après la moyenne du salaire effectivement gagné au cours de la dernière période de paie précédant immédiatement. Cependant, ce congé pour funérailles ne sera accordé qu'aux employés qui auront été à l'emploi continu de la Compagnie au moins soixante (60) jours précédant immédiatement les funérailles.

ARTICLE 23

BENEFICES D'ASSURANCE ET DE PENSION

- 23.01 - La Compagnie maintiendra des bénéfices d'assurance et de pension tel qu'indiqué à l'Annexe "C" de la convention.

ARTICLE 24

CONGE MATERNITE

- 24.01 - Toute employée enceinte devra, avant l'expiration du troisième mois de sa grossesse, fournir un certificat médical attestant la grossesse et la date approximative de l'accouchement. De plus, ce certificat devra établir si l'employée est apte à continuer son travail. Au cours du septième mois de sa grossesse, l'employée devra abandonner son travail et aura droit à un congé sans solde de maternité. Sur présentation d'un certificat médical, l'employée enceinte pourra obtenir un congé sans solde pour maternité.
- 24.02 - L'employée doit revenir au travail entre le trentième et le quatre-vingt-dixième jour suivant l'accouchement. Toutefois, elle doit produire un certificat de son médecin attestant qu'elle est apte pour son travail régulier. En cas d'impossibilité de ce faire, elle devra présenter un certificat de son médecin traitant.
- 24.03 - Après ce congé autorisé, l'employée maintient l'ancienneté qu'elle avait à son départ. Si elle ne revient pas au travail dans les délais prévus, l'employée perd son droit d'ancienneté et son emploi.

ARTICLE 25

SECURITE ET ACCIDENT

- 25.01 - La Compagnie et le Syndicat s'engagent à coopérer mutuellement dans la plus grande mesure possible pour prévenir les accidents. Si un employé est accidenté à l'ouvrage et qu'il doit quitter son travail avant que sa

journée soit complétée, cette journée lui sera payée comme s'il avait travaillé la journée entière.

- 25.02 - Le Comité de Sécurité Industrielle sera composé d'une part de deux (2) représentants patronaux que la Compagnie désignera et, d'autre part, d'un nombre égal de représentants syndiqués choisis parmi les employés de la Compagnie. Lors de la première assemblée après l'élection des officiers du Syndicat, ce Comité se choisira un Président parmi ses membres pour un terme d'une (1) année. La présidence alternera d'une année à l'autre entre les représentants de la Compagnie et ceux du Syndicat.
- 25.03 - Le Comité de Sécurité Industrielle verra à recommander les mesures nécessaires pour la sécurité de tous et à l'application des termes et lois mises en vigueur. Toute décisions conjointes prises par les représentants de la Compagnie et du Syndicat seront transmises à la Gérance pour approbation.

ARTICLE 26

VACANCES PAYEES

- 26.01 - La période normale des vacances sera du 1er mai au 31 octobre inclusivement. Cependant, la Compagnie aura le privilège de fermer pour deux (2) semaines certains départements; elle devra faire connaître sous toute réserve, la date de fermeture et la liste des départements concernés avant le 1er mai de chaque année. La préférence du choix des vacances sera accordée aux employés sur la base d'ancienneté départementale. Cependant, le choix de l'employé ne devra pas gêner le bon fonctionnement de l'usine. Les employés affectés à l'entretien de la propriété et de la machinerie choisirons des dates de vacances autres que celles de la fermeture générale si les besoins requièrent leurs services. Ils devront en être avisés avant le 1er mai de chaque année. La période servant à déterminer les paies de vacances s'étendra du 1er mai d'une année au 30 avril de l'année suivante. Il est convenu qu'à moins de raison majeure la date choisie par l'employé pour ses vacances ne sera pas changée. Chaque employé aura droit à des vacances comme suit:
- 26.02 - Une (1) journée de vacances chômée et payée pour chaque mois d'emploi jusqu'à concurrence de deux (2) semaines régulières de travail seront accordées à chaque employé qui, le 30 avril de ladite année pour laquelle les vacances sont indiqués, aura complété moins d'une (1) année d'emploi continu avec la Compagnie. La paie de ces vacances sera calculée au taux de

quatre (4%) des gages gagnés par l'employé au cours de la période de douze (12) mois se terminant le 30 avril.

26.03 - Deux semaines de vacances chômées et payées seront accordées à tout employé qui, au 30 avril de l'année pour laquelle les vacances sont indiquées, aura complété au moins une (1) année d'emploi avec la Compagnie. La paie de ces vacances sera calculée au taux de quatre pour cent (4%) des gages gagnés par l'employé au cours de la période de douze (12) mois se terminant le 30 avril.

26.04 - Trois (3) semaines de vacances chômées et payées seront accordées à tout employé qui, au 30 avril 1979, aura complété cinq (5) ans de service avec la Compagnie.

La paie de ces vacances sera calculée au taux de six pour cent (6%) des gages gagnés par l'employé au cours de la période de douze (12) mois se terminant le 30 avril.

26.05 - Quatre (4) semaines de vacances chômées et payées seront accordées à tout employé qui, au 30 avril 1979, aura complété dix-sept (17) ans de service avec la Compagnie.

Quatre (4) semaines de vacances chômées et payées seront accordées à tout employé qui, au 30 avril 1980, aura complété quinze (15) ans de service avec la Compagnie.

La paie de ces vacances sera calculée au taux de huit pour cent (8%) des gages gagnés par l'employé au cours de la période de douze (12) mois se terminant le 30 avril.

Le service continu s'appliquera pour déterminer le nombre de semaines de vacances pour tout employé embauché après le premier(ler) janvier 1977.

26.06 - Un boni de \$100.00 sera versé à Noël à tout employé qui, au 30 avril 1979, aura complété vingt-cinq ans (25) de service continu avec la Compagnie.

26.07 - Tout employé ayant droit à plus de deux (2) semaines de vacances pourra être requis de diviser ses vacances, soit deux (2) semaines au cours de la période normale de vacances et l'autre ou les deux autres semaines, soit avant, pendant ou après la période régulière de vacances. Lorsqu'un employé a droit à plus de deux (2) semaines, il aura droit pour chaque semaine supplémentaire à une (1) journée supplémentaire payée et chômée pourvu que ces vacances soient prises hors saison durant l'année de calendrier. Les

périodes hors saison sont du 1er janvier au 30 avril et du 1er novembre au 31 décembre.

- 26.08 - Cependant, un employé éligible à plus de deux (2) semaines de vacances pourra s'il le désire, demander par écrit à la Compagnie au moins une (1) semaine à l'avance, l'autorisation de travailler sa troisième ou sa troisième et quatrième semaines de vacances. Si la permission lui est accordée, la Compagnie lui versera la rémunération à laquelle il a droit et en informera le Syndicat immédiatement.
- 26.09 - A la discontinuation des services d'un employé pour la Compagnie, il recevra à titre de vacances payées, le montant de vacances accumulé selon ses années de service à la date de la cessation de son emploi.
- 26.10 - Si un employé, à la demande de la Compagnie, travaille durant ses vacances qui ont été cédulées avant le premier mai, il sera payé à temps double. Ses vacances pourront être prises plus tard après entente entre les parties.

ARTICLE 27

SEMAINE DE TRAVAIL - HEURES DE TRAVAIL - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 27.01 - Les paragraphes et sous-paragraphes suivants ont pour but de définir les heures normales de travail et ne constituent pas une garantie d'heures de travail par jour ou par semaine ou le nombre de jours de travail dans une semaine pour qui que ce soit. Nonobstant les heures normales de travail mentionner ci-dessous les parties conviennent que, pour les besoins de production, des heures de travail, des jours de travail ou des semaines de travail autres que celles mentionnées dans cet article pourront être établis par la Compagnie. Si telles intentions étaient formulées par la Compagnie, le Syndicat en sera informé immédiatement. Une entente entre les parties devra faire l'objet de pour-parlés avant la mise en application des changements proposés.
- 27.02 - L'expression "Ouvriers d'équipe" utilisée dans la présente convention désigne les employés qui travaillent sur les trois (3) équipes rotatives dans les départements de la Préparation de Fibre, de la Finition du Filé, du Plastique. D'autres départements ou mêmes opérations dans un département donné, pourront être ajoutés si la chose s'avérait nécessaire pour des besoins de production. En toute occasion, la question sera préalablement discutée avec le Syndicat. Cependant, si à cause d'un manque de travail,

il n'était plus possible d'opérer trois (3) équipes sur une opération normalement exécutée par des ouvriers d'équipe, le ou les employés concernés travaillant sur une ou deux équipes continueront d'être traités et payés comme des ouvriers d'équipes jusqu'à la reprise normale de la production.

27.03 - La semaine de travail sera de quarante (40) heures réparties comme suit:

1ère équipe: Quarante (40) heures, de minuit à 8:00 a.m. du lundi au vendredi inclusivement;

2ième équipe: Quarante (40) heures, de 8:00 a.m. à 4:00 p.m. du lundi au vendredi inclusivement;

3ième équipe: Quarante (40) heures, de 4:00 p.m. à minuit, du lundi au vendredi inclusivement.

27.04 - Tout travail exécuté par un employé en excès de huit (8) heures par jour sera rénuméré au taux de salaire et demi.

Après douze (12) heures de travail l'employé sera rénuméré à temps double.

La Compagnie convient de payer temps double pour les heures travaillées en excès de huit (8) heures le samedi.

Néanmoins, si deux (2) employés ou plus ont convenu mutuellement de changer d'équipe et que ce changement ait reçu l'approbation du contremaître du département concerné, le salaire et demi ne s'appliquera pas dans tel cas. Si, un employé est appelé à travailler plus de seize (16) heures consécutives ou seize (16) heures au cours d'une journée de vingt-quatre (24) heures, il aura droit s'il le désire à une période de repos de huit (8) heures non-payées avant de reprendre son travail régulier.

27.05 - Pour les employés ne faisant pas parties d'équipes, sauf les gardiens et concierges, la semaine normale de travail sera de cinq (5) jours, soit de 7:00 a.m. à midi, et de 1:00 p.m. à 4:00 p.m., du lundi au vendredi inclusivement, pour un total de quarante (40) heures.

27.06 - Tout travail exécuté en plus des heures régulières mentionnées au paragraphe précédent sera rénuméré au taux de salaire et demi.

A tout employé, requis de travailler avant ou après ses heures régulières, la Compagnie reconnaît à ces employés le droit au travail de ses heures régulières normales.

27.07 - Tout travail fourni en sus des heures normales de travail dans une semaine ainsi qu'un des jours de congés payés décrits à l'article 28, qu'il soit

- normalement observé ou cédulé et chômé un jour ouvrable, sera rénuméré au taux de salaire et demi.
- 27.08 - Tout employé, sauf les gardiens et concierges, appelé à accomplir un travail un des jours de congé payés décrits à l'article 28, qu'il soit normalement observé ou cédulé et chômé un jour ouvrable ainsi que le dimanche, sera rénuméré au taux de salaire double.
- 27.09 - Les parties conviennent que les termes "Temps et demi" et "Temps double" soient interprétés comme suit:
- a) "Temps et demi": signifie le taux horaire de base payé à l'employé majoré de 50% pour les employés payés sur base horaire ou 50% du salaire effectivement gagné par les employés à la pièce au cours de la période de paie, exclusion faite dans les deux cas de la compensation pour appels d'urgence à l'article 20, bonis pour travail de nuit et surtemps.
- b) "Temps double": signifie le taux horaire de base payé à l'employé majoré de 100% pour les employés payés sur base horaire ou de 100% du salaire effectivement gagné par les employés à la pièce au cours de la période de paie en tenant compte des exclusions mentionnées au paragraphe précédent.
- 27.10 - Si, pour satisfaire aux besoins de la production, un employé est transféré temporairement sur une autre occupation qui comporte un salaire inférieur ou supérieur, alors qu'il y a encore du travail sur son occupation, il sera payé au taux de l'employé qu'il remplace ou son propre taux horaire moyen, soit le plus élevé des deux. Cette clause ne s'applique que si le transfert excède une (1) journée complète de travail.
- 27.11 - Le temps supplémentaire sera volontaire pourvu qu'il y ait assez d'employés qualifiés prêts à travailler. Cependant, lorsqu'il n'y aura pas assez de volontaires, les employés qualifiés, en commençant par ceux qui ont le moins d'ancienneté, devront accepter de travailler des heures supplémentaires, lorsqu'ils seront requis de le faire. En autant que possible, les employés seront avisés le jeudi s'il y a du travail supplémentaire à faire en fin de semaine.

ARTICLE 28

CONGES PAYES

- 28.01 - La Compagnie reconnaît les congés suivants pour lesquels les employés seront payés l'équivalent des heures qu'ils auraient normalement été

appelés à travailler s'il n'y avait pas eu de congé. Le paiement sera établi d'après la moyenne du salaire effectivement gagné au cours de la dernière période de paie précédant immédiatement:

La Veille du Jour de l'An p.m. (1978)
 La Veille du Jour de l'An (1979)
 Le Jour de l'An
 Le 2 janvier
 Le Vendredi-Saint
 La Fête de la Reine
 La Saint-Jean-Baptiste
 La Confédération
 La Fête du Travail
 Le Jour de l'Action de Grâces
 La Veille de Noël p.m. (1979)
 Le Jour de Noël
 Le 26 décembre

Il est convenu qu'il n'y aura aucune production dans l'usine le Jour de Noël, le lendemain de Noël, le Jour de l'An et le lendemain du Jour de l'An. Cependant, il est convenu que dans les cas spéciaux, la Compagnie pourra exiger que certains employés effectuent des travaux d'entretien ou de nature similaire lors de ces congés.

La Compagnie cessera ses opérations le 22 décembre 1978, pour les reprendre le 3 janvier 1979.

La Compagnie cessera ses opérations le 21 décembre 1979, pour les reprendre le 3 janvier 1980.

- 28.02- Si l'un des congés énumérés ci-dessus tombe un jour autre qu'une journée régulière de travail, la Compagnie pourra soit reporter ledit jour de congé au vendredi précédent ou au lundi suivant la fête ou soit travailler et payer ledit congé.
- 28.03 - Pour être éligible aux congés payés, l'employé doit avoir complété une période consécutive d'emploi de soixante (60) jours et être au travail le jour normal de travail précédant aussi bien que le jour normal de travail suivant tel jour de congé.
- 28.04 - Cependant, si un congé payé se produit durant le temps que l'employé est temporairement sans travail pour une période de moins de quarante-cinq (45) jours, la Compagnie paiera tel congé.
- 28.05 - Cependant, si un congé payé se produit durant le temps qu'un employé est retenu à son domicile par accident ou par maladie pour une période de plus de trois (3) jours mais moins de cent quatre-vingt (180) jours, la Compagnie paiera tel congé. L'employé pourra avoir droit à son congé si la permission de s'absenter lui est accordée par son contremaître, la demande d'absence et la permission devant être faites par écrit.

- 28.06 - Cependant, si un congé payé est, soit observé ou cédulé une journée ouvrable, durant le temps qu'un employé est en vacances, l'employé aura droit à une (1) journée additionnelle de vacances payée.

ARTICLE 29

PERIODE DE REPOS ET DE TOILETTE

- 29.01 - Il sera permis de se reposer aux heures suivantes:

De 9:30 à 9:40 du matin;
De 2:30 à 2:40 de l'après-midi;

De 9:00 à 9:10 du soir;
De 5:30 à 5:40 du matin;

Il est bien entendu que ce sera dix (10) minutes entre les deux sons de cloche. Cependant, les préposés à l'entretien qui sont à effectuer une réparation urgente retardant la production devront continuer à travailler et pourront reprendre leur période de repos une fois cette réparation terminée.

- 29.02- Une période de quarante (40) minutes sera allouée aux ouvriers d'équipes pour le goûter. Si un employé est cédulé pour une période supplémentaire de travail d'au moins quatre (4) heures, il aura droit à une période additionnelle de quarante (40) minutes avant le début du temps supplémentaire.
- 29.03 - Un employé ne devra pas laisser son endroit de travail avant une période de trois (3) minutes précédant l'heure fixée pour le départ. Cette permission sera accordée à la fin de chaque demi-journée.

ARTICLE 30

CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

- 30.01 - La Compagnie fournira au Syndicat des renseignements sur tout changement technologique ou économique qui pourrait occasionner une diminution considérable et importante du nombre d'employés dont le nom apparaît sur la liste à l'ancienneté. Ces informations seront données assez tôt pour permettre à un Comité, composé de représentants de la Compagnie, du Syndicat et du Gouvernement fédéral et/ou provincial, d'étudier les effets des changements et, lorsqu'il y a possibilité, de formuler des recommandations pour la formation et le recyclage des employés concernés.
- 30.02 - Le Syndicat s'engage à donner son entière collaboration à la Compagnie si cette dernière faisait une requête d'aide financière ou technique aux services gouvernementaux qui peuvent alléger la position des employés qui

- deviennent superflus par suite de changements technologiques ou économiques.
- 30.03 - Les employés touchés par des changements technologiques majeurs auront la préférence d'être placés sur de nouvelles opérations, si de nouvelles opérations sont créées, compte tenu de leur compétence, de leur ancienneté et pourvu qu'ils aient les aptitudes requises pour se qualifier sur ces nouvelles opérations.
- 30.04 - Dans le cas où des changements technologiques majeurs nécessiteraient des mises-à-pied ou quand un ou des employés refuseraient une permutation sur une nouvelle opération parce qu'il(s) ne peut ou ne peuvent pas remplir les exigences de cette nouvelle opération, la Compagnie convient qu'elle utilisera la formule suivante pour allouer une paie de séparation aux employés concernés: tout employé qui a complété dix (10) ans de service continu avec la Compagnie à la date de la mise-à-pied aura droit à une paie de séparation équivalente à une demi-semaine de salaire pour la dixième année et pour toute année subséquente complète de service avec la Compagnie. Le paiement pour ces demi-semaines sera calculé en prenant le salaire moyen de l'employé au cours des derniers douze (12) mois de son service avec la Compagnie.

ARTICLE 31

ANCIENNETÉ

- 31.01 - Le statut d'ancienneté sera établi d'après la durée de service continu avec la Compagnie et ne sera acquis que lorsque la période d'essai de quatre-vingt-dix (90) jours de service continu aura été complétée. Lorsque cette période d'essai de quatre-vingt-dix (90) jours sera écoulée, le droit à l'ancienneté sera daté du début de l'emploi. Durant cette période de quatre-vingt-dix (90) jours, le Syndicat ne s'objectera pas au congédiement de tels employés.
- 31.02 - Le statut d'ancienneté sera établi sur base départementale. Cependant, un employé ayant plus de deux (2) ans de service continu lors d'une mise-à-pied, pourra s'il le désire, être permuté dans un autre département. Cette permutation pourra être effectuée en autant que l'employé concerné ait l'habileté requise et veuille bien accepter l'occupation couverte par l'employé ayant le moins de service continu pour la Compagnie.
- Lors d'une mise-à-pied, tout employé qui n'a pas deux (2) ans de service continu aura le droit de permutation sur tout employé n'ayant pas complété

sa période de quatre-vingt-dix (90) jours de probation.

31.03 - Un employé perdra ses droits d'ancienneté et son statut d'employé dans la Compagnie pour les raisons suivantes:

- a) s'il quitte volontairement le service de la Compagnie;
- b) s'il est congédié pour des raisons valables;
- c) s'il est mis à pied pour plus de douze (12) mois consécutifs;
- d) s'il omet de répondre à un avis de rappel dans les cinq (5) jours ouvrables de la date du rappel;
- e) s'il s'absente de son travail sans permission ou excuse raisonnable pour une période de plus de trois (3) jours ouvrables;
- f) s'il omet de se rapporter au travail après un congé avec permission à moins d'excuse raisonnable;
- g) s'il omet de se rapporter au travail à la suite d'une suspension disciplinaire à moins d'excuse raisonnable.

31.04 - Dans le cas où les conditions nécessiteraient une réduction de personnel et que des mises-à-pied ou des permutations d'un département à un autre deviendraient nécessaires, l'ancienneté départementale prévaudra pourvu que les employés ayant le plus d'ancienneté soient capables de remplir le poste après une période de dix (10) jours ouvrables leur permettant de rencontrer toutes les exigences normales nécessaires pour accomplir la tâche.

Une amélioration constante doit prendre place pour avoir le droit au maximum de la période de dix (10) jours.

Les employés ayant le plus d'ancienneté seront rappelés les premiers pourvu qu'ils soient qualifiés et consentent à exécuter le travail qui leur est offert. Lorsque dans le procédé des rappels, la liste d'ancienneté d'un département est épuisée, les employés additionnels requis seront rappelés parmi les employés ayant été mis-à-pied dans d'autres départements et ayant le plus d'ancienneté pourvu qu'ils soient en mesure d'accomplir le travail requis.

31.05 - La politique de la Compagnie est d'accorder des promotions au sein même du personnel en autant qu'il y ait des employés ayant la compétence nécessaire. Dans les cas où plus d'un employé aurait la compétence requise, l'ancienneté sera le facteur déterminant.

31.06 - Les employés permutés d'un département à un autre maintiendront leurs droits d'ancienneté après qu'une période d'essai de trente (30) jours se

sera écoulee dans le nouveau département où ils auront été permutés. Durant cette période d'essai de trente (30) jours, les employés permutés maintiendront leurs droits d'ancienneté dans leur ancien département et leur statut d'ancienneté prévaudra sur les employés à l'essai dans ledit nouveau département.

- 31.07 - La Compagnie s'engage à fournir une liste départementale indiquant l'ancienneté de chaque employé visé par cette convention. Cette liste sera révisée tous les six (6) mois.

ARTICLE 32

POSITIONS VACANTES

- 32.01 - Toute opération devenue vacante ou toute nouvelle opération créée par la Compagnie sera affichée sur le tableau principal d'affichage pour une période de quarante-huit (48) heures. Le nombre des employés exigés dans n° importe quelle classification ainsi que le droit de déterminer l'existence d'une position vacante sont des domaines qui restent à la discrétion de la Compagnie.
- 32.02 - Le terme "opération vacante" s'appliquera à toute ouvertures d'emploi d'une durée de plus de soixante (60) jours. Les positions vacantes de plus de soixante (60) jours pour cause de maladie, accidents de travail et permission d'absence seront considérées comme temporaires. Les ouvertures de moins de soixante (60) jours et les ouvertures temporaires pourront être remplies sans que la Compagnie ait à tenir compte de l'ancienneté ou des règlements d'affichage.
- 32.03 - Parmi les employés qui font application pour la position vacante et qui ont des qualifications relativement égales, celui qui possède le plus d'ancienneté sera choisi. Cependant, la préférence sera accordée aux employés du département concerné. S'il y avait des différences marquées entre les qualifications des employés qui font application pour la position vacante, l'employé le plus qualifié serait alors choisi. S'il n'y a pas d'employé qualifié qui fait application pour la position, la Compagnie pourra alors désigner un employé pour la remplir.
- 32.04 - La Compagnie peut temporairement remplir n'importe quelle position vacante durant la période qui s'écoule entre l'affichage de la position et celle où elle est effectivement remplie.

- 32.05 - Un employé qui fait application et qui obtient une position vacante affichée ne pourra pas, pour une période de trois (3) mois, faire application pour une autre position vacante affichée.
- 32.06 - Lorsqu'une nouvelle position, due à des changements technologiques, est accordée à des employés ayant fait application, ces derniers seront rémunérés comme suit:
- a) une évaluation de la tâche devra être complétée;
 - b) décision prise à savoir si cette position sera rémunéré sur base horaire ou à la pièce;
 - c) si à la pièce, la rémunération immédiate jusqu'à ce que des taux soient établis, sera comme suit:
Premiers 90 jours, taux de base plus 5%.
Seconds 90 jours, taux de base plus 7½%.
Par la suite, taux de base plus 10% jusqu'à l'établissement des taux à la pièce.

ARTICLE 33

PAIE

- 33.01 - La paie se fera chaque semaine, par chèque, et les détails suivants devront apparaître sur ces chèques:
- 1. Nom et prénom du salarié.
 - 2. Date et période de la paie.
 - 3. Nombre d'heures régulières et supplémentaires.
 - 4. Déductions faites.
 - 5. Montant payé.

Le jour de la paie sera le jeudi après-midi de chaque semaine et le vendredi matin pour les employés qui travaillent sur les équipes de minuit à huit (8) heure du matin.

A moins qu'il y ait fête chômée le jeudi dans tel cas, la paie sera distribuée le vendredi matin.

ARTICLE 34

DUREE DE CETTE CONVENTION

- 34.01 - Cette convention entrera en vigueur le 1er novembre 1978 et le demeurera jusqu'au 31 octobre 1980. Les négociations de renouvellement de convention devront commencer quatre-vingt-dix (90) jours précédant l'expiration de la présente convention. Les négociations pour le renouvellement ou la révision de la convention prenant fin ne doivent pas commencer plus tard que

le ou vers le 1er août 1980.

- 34.02 - Durant la période de négociations, le Syndicat s'engage à suivre toutes les procédures prévues au Code du Travail de la Province de Québec avant de prendre toutes mesures pour déclencher une grève légale. En toutes circonstances, que ce soit pendant les négociations ou au cours d'une grève légale, le Syndicat s'engage à respecter les lois en vigueur et à ne poser aucun geste qui puisse mettre en danger les propriétés de la Compagnie. Durant le cours de ces négociations, la présente convention demeurera en vigueur jusqu'à la signature d'une nouvelle convention.
- 34.03 - La présente convention est subordonnée, dans son application et son interprétation, aux dispositions générales de toute loi qui s'y applique et toute telle loi est réputée s'appliquer à la présente entente, y suppléer, ou y retrancher, parce que c'est l'intention des parties que la présente convention devienne pas nulle si elle était contraire aux stipulations de toute telle loi, mais seulement qu'elle soit amendée en conséquence pour donner effet à la loi générale.

ARTICLE 35

CORRESPONDANCE

- 35.01 - Excepté dans le cas où il est prévu différemment, les communications officielles sous forme de correspondance entre la Compagnie et le Syndicat devraient être adressées par la poste aux adresses officielles suivantes:

A LA COMPAGNIE:

Directeur du Personnel
BENNETT LIMITED
2700, rue Bourgogne
Chambly, P.Q. J3L 4B6

AU SYNDICAT:

Le Président,
LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE
L'INDUSTRIE DU FIBRE DE CHAMBLY, INC.
Chambly, P.Q.

ARTICLE 36

OBLIGATIONS DES PARTIES

- 36.01 - Les obligations de la présente convention collective seront intégralement observées par les officiers et les membres du Syndicat et par la Compagnie, et il est de leur devoir de veiller à ce que toutes les obligations y contenues soient exécutées à la lettre et c'est là l'intention des parties. Aucun amendement ne sera apporté à la présente convention sans un accord écrit entre les parties.

EN FOI DE QUOI, cette convention collective de travail est signée par les officiers dûment mandatés de la Compagnie et du Syndicat en la Cité de Chambly, ce, 12e jour de février 1979.

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
DE L'INDUSTRIE DU FIBRE DE
CHAMBLY, INC.

BENNETT LIMITED

Jean Guy Chagnon
Comité de négociation

Raymond M. M. M.
Président

Marc Desroches
Comité de négociation

Séverin Stastny
Gérant Général

Marc Desroches
Comité de négociation

Jacques Hébert
Directeur du Personnel

Comité de négociation

Flourent Bonnet
Conseiller Technique

ANNEXE "A"

LISTE DES TAUX HORAIRES DES EMPLOYÉS DU GROUPE "A"

Bonis pour travail sur équipes rotatives:

Equipe de 4:00 p.m. à minuit	\$0.20
Equipe de minuit à 8:00 a.m.	\$0.30

Un boni de \$0.15 l'heure sera payé aux opérateurs d'une machine à fibre lorsqu'ils aident un confrère à manipuler le fibre ayant un jauge d'épaisseur de 40 et plus (heure travaillée).

Un boni de \$0.25 l'heure sera payé aux employés qui seront appelés à travailler au séchoir manuel (fan dryer). Cependant, leurs taux majorés du boni ne devront excéder le taux de l'opération du séchoir automatique (heure travaillée).

	<u>DIVISION DU FIBRE</u>			
	<u>Oct. 30,78</u> <u>(0.30)</u>	<u>Avril, 30,79</u> <u>(0.10)</u>	<u>Nov., 5,79</u> <u>(0.20)</u>	<u>Mai, 5,80</u> <u>(0.35)</u>
Mécanicien d'usine/machiniste et outilleur	\$7.38	\$7.48	\$7.68	\$8.03
Mécanicien d'usine/machiniste	7.18	7.28	7.48	7.83
<u>Préparation du Fibre</u>				
Opérateur du Dualator L.H.	5.80	5.90	6.10	6.45
Opérateur du Dualator	5.40	5.50	5.70	6.05
Préposé au chargement du convoyeur Dualator	5.20	5.30	5.50	5.85
Préposé à la couleur et au beater	5.15	5.25	5.45	5.80
Opérateur d'une machine à fibre	5.33	5.43	5.63	5.98
Pourvoyeur de matières premières	4.85	4.95	5.15	5.50
Monteur, ajusteur et préposé à l'entretien	5.50	5.60	5.80	6.15
Préposé à l'entretien des pompes, récupérateur et aide-spécialisé	5.80	5.90	6.10	6.45
<u>Machine à fibre No. 1</u>				
Opérateur de machine à fibre, presse hydraulique et tests du fibre. Surveillant de séchoir automatique.	5.75	5.85	6.05	6.40
Opérateur de séchoirs automatiques	5.40	5.50	5.70	6.05
<u>Finition du Fibre</u>				
Préposé à la presse hydraulique, manipulation du matériel, vérification de la pesanteur du fibre, du mouillage et de l'humidité	4.95	5.05	5.25	5.60

	Oct. 30,78 (0,30)	Avril, 30,79 (0,10)	Nov. 5,79 (0,20)	Mai, 5,80 (0,25)
Pourvoyeur, receveur, jaugeur et inspecteur sur rouleaux	\$4.87	4.97	5.17	5.52
Préposé à la tranche guillo- tine et à l'inspection	4.95	5.05	5.25	5.60
Opérateur de camion à empiler, inspecteur et attacheur	5.10	5.20	5.40	5.75
Expéditeur	5.35	5.45	5.65	6.00

DIVISION DES PRODUITS TRANSFORMES

Monteur, ajusteur et méca- nicien d'usine	6.65	6.75	6.95	7.30
Pourvoyeur spécialisé de matières premières	4.91	5.01	5.21	5.56
Opérateur sur placage	4.61	4.71	4.91	5.26
Opérateur sur recouvreage	4.71	4.81	5.01	5.36
Préposé à la machine à peinturer	4.71	4.81	5.01	5.36
Préposé à la tranche semi- auto. (guillotine) et à l'inspection				
1er homme	4.95	5.05	5.25	5.60
2ième homme	4.75	4.85	5.05	5.40
Préposé à la presse Thompson				
1er homme	4.86	4.96	5.16	5.51
2ième homme	4.66	4.76	4.96	5.31
Préposé à la tranche guillo- tine	4.86	4.96	5.16	5.51
Inspecteur et attacheur	4.81	4.91	5.11	5.46
Chef expéditeur, opérateur de camion à empiler et pré- posé aux livres des produits en entrepôt	5.41	5.51	5.71	6.06

DIVISION DES TALONS DE FIBRE, CONTREFORTS, BOUTS DURS
ET ARTICLES DE CORDONNERIE

Talons de fibre

Chef de groupe	6.30	6.40	6.50	6.85
Monteur et ajusteur	5.41	5.51	5.71	6.06
Coupeur sur Beam Press	4.66	4.76	4.96	5.31
Coupeur sur machine auto.	4.61	4.71	4.91	5.26
Préposé sur machine à bonbouter	4.61	4.71	4.91	5.26
Monteur sur compresseur et troueur	4.61	4.71	4.91	5.26

	Oct. 30, 78 (0.30)	Avril, 30, 79 (0.10)	Nov. 5, 79 (0.20)	Mai, 5, 80 (0.30)
Préposé à l'assortiment des lifts	4.61	4.71	4.91	5.26
Sablage sur disque	4.61	4.71	4.91	5.26
Sablage finition sur roue	4.61	4.71	4.91	5.26
Opérateur su gauge	4.56	4.66	4.86	5.21
Fournisseur spécialisé pour bâtisseuses	4.91	5.01	5.21	5.56
Bâtisseuses	4.41	4.51	4.71	5.06
Monteur et opérateur sur machine à bonbouter	4.76	4.86	5.06	5.41
Préposé au sablage des lè- vres	4.44	4.54	4.74	5.09
Monteur	5.01	5.11	5.31	5.66
Raineur à la main	4.71	4.81	5.01	5.36
Tourneur	4.71	4.81	5.01	5.36
Sableur à la main	4.91	5.01	5.21	5.56
Inspection/emboitage	4.51	4.61	4.81	5.16
Expédition	5.35	5.45	5.65	6.00
<u>Contreforts / Bouts Durs</u>				
Mécanicien d'usine/machiniste et préposée aux matrices	7.90	8.00	8.20	8.55
Echantillonneur	6.95	7.05	7.25	7.60
Fixers	5.73	5.83	6.03	6.38
Assistants fixers	5.53	5.63	5.83	6.18
Travail spécialisé	5.35	5.45	5.65	6.00
Opérateur sur machine à biseau ou perçage des contreforts	4.47	4.57	4.77	5.12
Coupeur	4.47	4.57	4.77	5.12
Houleuse - machine à table	4.37	4.47	4.67	5.02
Houleur manuel	5.35	5.45	5.65	6.00
Houleuse - machine semi-auto.	4.32	4.42	4.62	4.97
Curve shank/slashing/machine à biseaux/cementing/rolling	4.32	4.42	4.62	4.97
Travail général	4.67	4.77	4.97	5.32
Inspection/emboitage	4.51	4.61	4.81	5.16
<u>Articles de cordonnerie</u>				
Chef de groupe	6.30	6.40	6.60	6.95
Coupeur sur Beam Press	4.66	4.76	4.96	5.31
Préposé à l'emballage des fausses	4.41	4.51	4.71	5.06

	Oct. 30,78 (0.30)	Avril, 30,79 (0.10)	Nov. 5,79 (0.20)	Mai, 5,80 (0.35)
--	----------------------	------------------------	---------------------	---------------------

DIVISION DE LA FINITION DES TALONS

Chef de groupe	6.30	6.40	6.60	6.95
Préposé au tirage et taillage des couvertures	4.41	4.51	4.71	5.06
Préposé au coupage en biseau des couvertures	4.41	4.51	4.71	5.06
Collage des blocs et couvertures	4.41	4.51	4.71	5.06
Rogneur	4.61	4.71	4.91	5.26
Préposé au clouage	4.61	4.71	4.91	5.26
Egalisateur	4.61	4.71	4.91	5.26
Sableur	4.61	4.71	4.91	5.26
Coupeur sur clicker	4.61	4.71	4.91	5.26
Préposé au découpage des devants	4.61	4.71	4.91	5.26
Préposé aux caisses	4.61	4.71	4.91	5.26
Inspection	4.51	4.61	4.81	5.16
Coupeur sur Beam Iress	4.76	4.86	5.06	5.41
Préposé à la tranche guilotine	4.71	4.81	5.01	5.36
Expéditeur	5.10	5.20	5.40	5.75
Fournisseurs de matières premières ajusteur et mécanicien d'usine	5.18	5.28	5.48	5.83
Patroniste	6.95	7.05	7.25	7.60
Monteur, ajusteur et aide-échantillonneur	5.41	5.51	5.71	6.06
Fournisseur de matières premières	4.81	4.91	5.11	5.46

DIVISION DES PRODUITS CHIMIQUES

Chef de groupe	6.30	6.40	6.60	6.95
Préposé aux mélanges:				
1ère classe	4.91	4.91	5.11	5.46
2ième classe	4.76	4.86	5.06	5.41
3ième classe	4.71	4.81	5.01	5.36
Aide aux préposés	4.66	4.76	4.96	5.31

DIVISION DE L'ENTRETIEN ET BOUILLOIRES

Mécanicien d'usine/machiniste	7.18	7.28	7.48	7.83
Mécanicien en tuyauterie	6.86	6.96	7.16	7.51

	<u>Oct. 30, 78</u> <u>(0.30)</u>	<u>Avril, 30,79</u> <u>(0.10)</u>	<u>Nov. 5,79</u> <u>(0.20)</u>	<u>Mai, 5,80</u> <u>(0.35)</u>
Apprenti métier:				
1 ^{ère} année	5.01	5.11	5.31	5.66
2 ^{ème} année	5.09	5.19	5.39	5.74
3 ^{ème} année	5.16	5.26	5.46	5.81
4 ^{ème} année	5.30	5.40	5.60	5.95
Aide-spécialisé:				
1 ^{ère} classe	5.80	5.90	6.10	6.45
2 ^{ème} classe	5.25	5.35	5.55	5.90
Journalier:				
1 ^{ère} classe	4.76	4.86	5.06	5.41
2 ^{ème} classe	4.71	4.81	5.01	5.36
Gardien	4.89	4.99	5.19	5.54
Préposé à l'entretien des bouilloires auto.	5.83	5.93	6.13	6.48
Entretien des transporteurs et batteries	6.25	6.35	6.55	6.90
Préposé graissage/huilage	5.25	5.35	5.55	5.90

DIVISION DU MOULAGE DE PLASTIQUE

Mécanicien d'usine/machiniste outilleur	7.69	7.79	7.99	8.34
Apprenti:				
1 ^{ère} année	5.28	5.38	5.58	5.93
2 ^{ème} année	5.35	5.45	5.65	6.00
3 ^{ème} année	5.43	5.53	5.73	6.08
4 ^{ème} année	5.59	5.69	5.89	6.24
Monteur, ajusteur, macanicien d'usine	6.65	6.75	6.95	7.30
Opérateur moulage injection L.H.	5.80	5.90	6.10	6.45
Opérateur moulage injection (L.H. intérimaire)	5.55	5.65	5.85	6.20
Opérateur moulage injection	5.17	5.27	5.47	5.82
Préposé à la classification	4.77	4.87	5.07	5.42
Realisateur	4.61	4.71	4.91	5.26
Coupeur en biseau sur talons	4.61	4.71	4.91	5.26
Préposé au clouage	4.61	4.71	4.91	5.26
Assemblage et pressage	4.61	4.71	4.91	5.26
Peintre au pistolet	4.61	4.71	4.91	5.26
Sableur	4.61	4.71	4.91	5.26
Préposé aux caisses	4.61	4.71	4.91	5.26
Rogneur	4.61	4.71	4.91	5.26
Coupeur sur Beam Press	4.76	4.86	5.06	5.41
Préposé au broyage	4.61	4.77	4.97	5.32

	<u>Oct. 30,78</u> <u>(0.30)</u>	<u>Avril, 30,79</u> <u>(0.10)</u>	<u>Nov. 3,79</u> <u>(0.20)</u>	<u>Mai, 5,80</u> <u>(0.35)</u>
Préposé aux couleurs et peintre au pistolet	5.80	5.90	6.10	6.45
Expéditeur	5.35	5.45	5.65	6.00
Aide expéditeur	5.00	5.10	5.30	5.65
Inspection/emboitage	4.51	4.61	4.81	5.16
Chef de groupe	6.30	6.40	6.60	6.95

DIVISION DES TALONS DE BOIS

Chef de groupe	6.30	6.40	6.60	6.95
Patroniste	6.95	7.05	7.25	7.60
Sableur	4.61	4.71	4.91	5.26
Rip Saw	4.61	4.71	4.91	5.26
Peintre	4.61	4.71	4.91	5.26
Block Saw	4.61	4.71	4.91	5.26
Concaver	4.61	4.71	4.91	5.26
Tourneur	4.61	4.71	4.91	5.26
Profileur	4.61	4.71	4.91	5.26
Scooper	4.61	4.71	4.91	5.26
Buffet	4.61	4.71	4.91	5.26
Tirage/coupage	4.41	4.51	4.71	5.06
Expéditeur	5.35	5.45	5.65	6.00

DIVISION DE L'EXÉDITION

Opérateur de camion à empiler	4.86	4.96	5.16	5.51
Journalier	4.71	4.81	5.01	5.36
Vérificateur et expéditeur de marchandises	4.86	4.96	5.16	5.51

OPERATIONS DIVERSES

Classe:				
1ère - pièce	4.56	4.66	4.86	5.21
1ère - heure	4.66	4.76	4.96	5.31
2e - pièce	4.41	4.51	4.71	5.06
2e - heure	4.51	4.61	4.81	5.16

REGLEMENTS D'USINE

Les règlements d'usine ci-dessous mentionnés sont de la plus grande importance et devront être observés sur la propriété de la Compagnie sous peine de sanction en cas d'infraction. Tout nouveau règlement d'usine entrera en vigueur dans les vingt-quatre (24) heures suivant l'affichage officiel.

1. - Ponctualité;

- a) Tout employé d'équipe sera à son poste respectif, prêt à travailler, au moment où ses gages commencent et ne devra pas quitter le travail avant le temps où ses gages s'arrêtent.
- b) Tout employé faisant partie d'une équipe ne quittera pas son poste pour aller se laver ou se changer avant que son remplaçant ne se soit présenté pour le remplacer.
- c) Il incombe à l'employé d'équipe de se présenter au travail pour son équipe régulière, à moins qu'il n'ait obtenu d'avance la permission de s'absenter. S'il lui est absolument impossible de se présenter au travail, il doit prévenir le responsable de l'équipe précédant la sienne au moins quatre (4) heures avant que son équipe entre en fonction.
- d) Si un employé d'équipe ne se présente pas au travail, celui qu'il devrait remplacer doit demeurer à son poste et avertir immédiatement le responsable de l'équipe qui obtiendra un remplaçant dans le plus bref délai possible.
- e) L'employé d'équipe qui s'est absenté du travail doit informer le bureau du personnel ou le responsable de son équipe de son intention de reprendre le travail au moins huit (8) heures avant que son équipe entre en fonction.
- f) Tout employé ne travaillant pas par équipe sera à son poste respectif, prêt à travailler, au moment où ses gages commencent et demeurera à son poste de travail jusqu'à trois (3) minutes avant le moment prévu du départ.
- g) Il incombe à l'employé ne travaillant pas par équipe de se présenter au travail à l'heure prévue à moins qu'il n'ait obtenu la permission de s'absenter. S'il lui est absolument impossible de se présenter au travail, il doit prévenir son contremaître ou le bureau du personnel avant 10:00 heures de l'avant-midi.
- h) L'employé ne travaillant pas par équipe qui s'est absenté de son travail doit informer le bureau du Personnel de son intention de reprendre le travail avant quatre (4) heures de l'après-midi du jour ouvrable précédant son retour au travail.
- i) Les retards à l'arrivée ou les départs avant l'heure prévue seront traités

comme suit: on enlèvera quinze (15) minutes de paie sur le temps travaillé, si l'écart est de quatre (4) à quinze (15) minutes. On enlève trente (30) minutes de paie sur le temps travaillé, si l'écart dépasse quinze (15) minutes mais ne dépasse pas trente (30) minutes; et ainsi de suite pour chaque période successive de quinze (15) minutes.

2. Infractions:

- a) Absences sans raison motivée
- b) Arrivée tardive sans raison plausible
- c) Départ avant les heures réglementaires

Sanctions suivantes seront appliquées si les avis sont donnés au cours d'une période consécutive de six (6) mois:

1ère infraction: Avis écrit
 2e " : Suspension maximum de trois (3) jours
 3e " : Suspension ou congédiement

3. Infractions intolérables:

- a) Boisson au travail
- b) Sommeil au travail
- c) Pointage de la carte d'un autre employé
- d) Négligence sécuritaire
- e) Fumer aux endroits interdits
- f) Conduite dérangée
- g) Refus de se conformer aux règlements de la Compagnie

Sanctions suivantes seront appliquées si les avis sont donnés au cours d'une période consécutive de douze (12) mois:

1ère infraction: Suspension maximum de trois (3) jours
 2e " : Suspension maximum de cinq (5) jours
 3e " : Suspension ou congédiement

4. Infractions majeures entraînant un renvoi immédiat ou suspension:

- a) Usurpation
- b) Destruction
- c) Insubordination
- d) Bataille
- e) Refus de se conformer aux mesures sécuritaires

ANNEXE "C"

ASSURANCE-SANTÉ, ASSURANCE-VIE ET PLAN DE PENSION

1. Assurance-santé

a) La Compagnie maintiendra des bénéficiaires d'assurance-santé et contribuera cinquante pour cent (50%) du coût de la prime de l'assurance en vigueur. La portion payable par les employés sera déduite de leur paie hebdomadaire. La Compagnie fournira au Syndicat un rapport annuel des contributions versées et par la Compagnie et par les employés. Toute remise annuelle de contributions par la Compagnie d'assurance sera remboursée aux employés au prorata des contributions payées par eux durant la période couverte par le rapport. Les employés seront protégés par les bénéficiaires d'assurance-santé dès qu'ils auront complétés une période de soixante (60) jours d'emploi avec la Compagnie.

b) De plus l'indemnité hebdomadaire de salaire à être accordée aux employés permanents sera un montant de 66-2/3% des gains hebdomadaires de l'employé jusqu'au maximum des gains assurables conforme au 66-2/3% du maximum des gains assurables stipulés à la Loi de l'Assurance-Chômage (1971) et comme modifiés de temps à autre.

Le calcul des bénéficiaires aux prestations sera conforme aux exigences de la Commission d'Assurance-Chômage.

c) La participation à ce régime d'assurance-santé est obligatoire pour tous les employés. Toute modification au plan d'assurance-santé incluant le choix de l'assureur ne pourra être effectuée que du consentement mutuel des parties.

d) Le Syndicat et la Compagnie s'entendent pour étudier toutes les possibilités afin de modifier certains aspects de l'assurance dans le but de réduire les coûts pour les deux parties.

2. Régime de pension et d'assurance-vie

Les nouveaux employés auront le privilège de faire partie du plan de pension lorsqu'ils auront complété un (1) an de service avec la Compagnie et leurs contributions au plan seront de 50/50. La décision de l'employé de participer au plan de pension devra être prise le premier jour de n'importe quel mois suivant l'accomplissement d'une année de service continu avec la Compagnie.

3. Assurance-vie

Les employés qui participent au plan de pension de Bennett Limited bénéficient et bénéficieront de l'assurance-vie. Le coût de l'assurance-vie est entièrement défrayé par la Compagnie pour tous les membres actifs.

ANNEXE "D"

OPERATIONS SUR BASE HORAIRE OU A LA PIECE

Si la Compagnie décide d'abolir des taux à la pièce, il est convenu qu'elle en informera le Syndicat trente (30) jours à l'avance et que pendant cette période il y aura discussion entre les parties. Si aucune entente n'intervient le Syndicat pourra avoir recours aux stipulations de l'article 11.

Si les opérations à la pièce sont mises sur une base horaire, la clause 16.04 s'appliquera.

I N D E X

<u>Page</u>	<u>Article</u>	
1	1	Reconnaissance syndicale et juridiction
2	2	Buts de la convention
2	3	Bienveillance mutuelle
2	4	Droits de la Compagnie
2	5	Droits du Syndicat et liberté d'action
3	6	Tableaux d'affichage.
3	7	Représentation
3	8	Sécurité syndicale
4	9	Comité de Relations Industrielles
5	10	Réunions du Comité de Relations Indust.
5	11	Procédure de règlement des griefs
7	12	Arbitrage
7	13	Grève, lock-out, intimidation.
8	14	Avis de séparation
8	15	Groupes A et B
9	16	Employés à la pièce
10	17	Employés à l'heure
10	18	Augmentation de salaires
10	19	Compensation de présence
11	20	Compensation pour appel d'urgence
11	21	Bonis pour bébés
11	22	Congé pour funérailles
12	23	Bénéfices d'assurance et de pension
12	24	Congé maternité
12	25	Sécurité et accident.
13	26	Vacances payées.
15	27	Semaine de travail-Heures de travail- Temps supplémentaire
17	28	Congés Payés.
19	29	Période de repos et de toilette
19	30	Changements technologiques
20	31	Ancienneté
22	32	Positions vacantes
23	33	Paie
23	34	Durée de cette convention
24	35	Correspondance
24	36	Obligations des parties
		Annexe "A"
		Annexe "B"
		Annexe "C"
		Annexe "D"