

NOM

NO

05707-5

2150

C.A.E.	3150	NO.CONV.	57075
AFFIL.	12	NB.EMPL.	30
EMP.COUV.	0	ET.GEOD.	8403 80
PERS.VIS.	7	NO.ACC.	M19428001
DATE ENR.	831020		

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 3 0 7 1 2 1

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

05707-5

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-19428-01
Date	Signature 83-05-12	Reception 83-05-31	Durée	Du 83-05-16	Au 85-05-15	Nombre de salariés régis par la convention collective 30

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Synd. des travailleurs du Québec Ind. section 107 117 rue Parc Roy St-Lambert (Beauce-Nord) G0S 2W0	<input type="checkbox"/> Déposant Forminor Inc 2200 boul Industriel Val d'Or, Qué J9P 5K9

Unité de négociation

"Tous les employés de Forminor Inc., à l'exception des employés cadres et de bureau et des employés rattachés au projet temporaire de Notre-Dame du Laus"

Région	08-01	Activité	999 (12)	Affiliation	10
---------------	-------	-----------------	----------	--------------------	----

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

DEPOSANT:

Cliche et Cliche
 Att.: Me Alain Lortie
 1121, 6e Rue
 Case Postale 460
 Val d'Or, Qué
 J9P 4P5

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Manon Garneau /sg <i>Manon Garneau</i>	83-07-12

Pour renseignements

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

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

19498-01

'83 MAI 31 11 18

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE

ENTRE

FORMINOR INC.

ET

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS INDEPENDANTS
DU QUEBEC, LOCAL 107.

ARTICLE 1 - GENERALITE

1.01

Buts de la convention

Les buts de cette convention sont de définir les conditions de travail, les taux de salaire, la procédure de règlements des griefs et les autres mesures susceptibles d'améliorer les relations patronales-ouvrières dans un esprit de saine coopération; de promouvoir les intérêts mutuels des parties en rapport avec l'administration et la conduite des opérations de l'employeur d'après les méthodes qui peuvent le mieux assurer le fonctionnement efficace, la sécurité et le bien-être des salariés et la protection de la propriété.

L'employeur et le syndicat estiment qu'il est de leur devoir de coopérer pleinement, individuellement et collectivement en vue de réaliser les buts de cette convention.

1.02

Interprétation des termes:

Dans la présente convention collective, à moins que le contexte ne s'y oppose, les termes suivants signifient:

a) Salarié:

Tout salarié régi par la présente convention collective selon les dispositions de la clause 1.01 ci-après.

b) Salarié régulier:

Tout salarié rémunéré par l'employeur sur une base hebdomadaire ou horaire et qui travaille normalement, s'il est affecté dans l'usine, 40 heures par semaine et/ou, s'il est affecté hors usine, 44 heures par semaine.

c) Salarié à temps partiel:

Tout salarié rémunéré par l'employeur sur une base horaire et qui travaille normalement moins de 40 heures, s'il est affecté à l'usine, et moins de 44 heures, s'il est affecté hors usine.

d) Salarié temporaire:

Tout salarié rémunéré par l'employeur sur une base horaire et qui est embauché au service de l'employeur pour une durée pré-déterminée ou déterminable (exemple: dans le cadre d'un contrat très précis octroyé à l'employeur).

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE

- 2.01 Considérant que le syndicat a été accrédité le 21 mai 1980, l'employeur reconnaît l'Union comme étant le seul agent négociateur de tous les employés de Forminor Inc., à l'exception des employés cadres, de bureaux, et des employés attachés au projet temporaire de Notre-Dame-du-Laus et de ceux exclus par le Code du Travail.
- 2.02 L'employeur et le syndicat reconnaissent que l'entreprise de l'employeur se divise en deux grands départements à savoir d'une part, les travaux effectués dans l'usine et, d'autre part, les travaux effectués hors usine.
- 2.03 Lorsqu'il sera question d'ancienneté dans la présente convention, il s'agira d'ancienneté départementale qui se calculera à partir de la dernière date d'embauchage pour chacun des salariés concernés.
- 2.04 Lorsqu'il y aura mobilité des salariés entre divers départements et à moins qu'il ne s'agisse de mutation définitive, l'ancienneté accumulée au cours de ce transfert temporaire sera ajoutée à son ancienneté départementale régulière.

ARTICLE 1 - GENERALITE

1.01

Buts de la convention

Les buts de cette convention sont de définir les conditions de travail, les taux de salaire, la procédure de règlements des griefs et les autres mesures susceptibles d'améliorer les relations patronales-ouvrières dans un esprit de saine coopération; de promouvoir les intérêts mutuels des parties en rapport avec l'administration et la conduite des opérations de l'employeur d'après les méthodes qui peuvent le mieux assurer le fonctionnement efficace, la sécurité et le bien-être des salariés et la protection de la propriété.

L'employeur et le syndicat estiment qu'il est de leur devoir de coopérer pleinement, individuellement et collectivement en vue de réaliser les buts de cette convention.

1.02

Interprétation des termes:

Dans la présente convention collective, à moins que le contexte ne s'y oppose, les termes suivants signifient:

a) Salarié:

Tout salarié régi par la présente convention collective selon les dispositions de la clause 1.01 ci-après.

b) Salarié régulier:

Tout salarié rémunéré par l'employeur sur une base hebdomadaire ou horaire et qui travaille normalement, s'il est affecté dans l'usine, 40 heures par semaine et/ou, s'il est affecté hors usine, 44 heures par semaine.

c) Salarié à temps partiel:

Tout salarié rémunéré par l'employeur sur une base horaire et qui travaille normalement moins de 40 heures, s'il est affecté à l'usine, et moins de 44 heures, s'il est affecté hors usine.

d) Salarié temporaire:

Tout salarié rémunéré par l'employeur sur une base horaire et qui est embauché au service de l'employeur pour une durée pré-déterminée ou déterminable (exemple: dans le cadre d'un contrat très précis octroyé à l'employeur).

- 2.05 Il est bien entendu, d'une part, que l'employeur ne peut forcer un employé travaillant dans l'usine à aller travailler hors usine mais cependant, il est convenu d'autre part, qu'advenant les mises à pieds pouvant survenir dans l'usine, lesdits salariés ne pourront pas se servir de leur ancienneté départementale ou de compagnie pour provoquer la mise à pied de salariés travaillant hors usine et ayant même moins d'ancienneté qu'eux.
- 2.06 Les salariés non régis par l'accréditation n'accompliront pas les tâches appartenant aux salariés couverts par la présente convention sauf lorsqu'il y a urgence, cas fortuit ou force majeure, remplacement pour maladie et accident, absence autorisée, entraînement ou vacances.
- 2.07 Lorsque le terme salarié ou employé se retrouve dans la présente convention, ce terme signifie tous les employés couverts par l'article 2.01.
- 2.08 Les parties à la présente convention pourront en tout temps modifier ou altérer la présente entente à la condition que tout changement soit dûment constaté par écrit et dûment signé par les deux parties en cause.

ARTICLE 3 - SECURITE SYNDICALE - PERCEPTION
A LA BASE

- 3.01 Tous les employés qui sont visés par les termes de la présente convention deviendront membre du Syndicat dès que la période de probation sera terminée. Toutefois, la carte de membre devra être signée lors de l'embauchage et ne deviendra effective que dès la fin de sa période de probation mais il paiera sa cotisation syndicale dès son embauchage.
- 3.02 Tous les salariés permanents ayant complété leur période de probation et étant assujettis à la présente convention, devront se maintenir membre en règle du Syndicat comme condition de maintien de leur emploi, sauf pour les étudiants.
- Toutefois, l'employeur ne sera pas tenu de congédier un salarié dont le Syndicat refuse l'adhésion ou l'expulse de ses rangs à la condition toutefois que le salarié paie les cotisations usuelles du Syndicat.
- 3.03 Lesdites déductions seront remises au Syndicat des Travailleurs Indépendant du Québec Inc., local 107. Le tout sera accompagné d'une liste des employés et précisant pour chacun les montants déduits. La liste et les chèques seront remis à qui de droit le ou avant le 15 ième jour du mois suivant celui au cours duquel les prélèvements auront été effectués.
- 3.04 L'employeur devra aviser l'Union par écrit, à chaque fin de mois de la date de l'embauchage ou du départ d'un employé.

ARTICLE 4 - LES DROITS DE LA GERANCE

- 4.01 L'employeur se réserve la responsabilité exclusive et absolue pour l'exploitation de son entreprise sauf en ce qu'elle peut être spécifiquement modifiée aux termes de la présente convention.
- 4.02 Le Syndicat reconnaît le droit à l'employeur de gérer et d'opérer son établissement, ses machines et son équipement, de diriger le personnel et de conduire son entreprise à son gré: l'employeur conservant tous les droits et privilèges qui ne sont pas spécifiquement abandonnés ou restreints par cette convention, incluant, quoique restrictivement.
- a) maintenir l'ordre, la discipline, l'efficacité et la sécurité et ce, tant au niveau des employés qu'au niveau des opérations.
- L'employeur étant le seul au courant de la priorité à donner à ses clients, aux travaux et aux voyages à être effectués, il est le seul à décider de la priorité des livraisons, des approvisionnements et des travaux.
- 4.03 Sous réserve des dispositions de la présente convention collective, tout employé ayant terminé sa période de probation qui se croit injustement traité pourra se prévaloir de la procédure de grief.

ARTICLE 5 - REUNION SYNDICALE

5.01 Sauf en cas d'urgence d'exception eu égard aux exigences de la clientèle de la compagnie, la compagnie ne pourra faire faire du surtemps lors de la tenue d'une assemblée régulière de l'Union devant avoir lieu à pas plus d'une occasion par mois, à moins d'accord entre l'employeur et le Syndicat.

ARTICLE 6 - HEURES DE TRAVAIL ET SURTEMPS

- 6.01
- a) La semaine normale de travail dans l'usine sera de quarante (40) heures réparties sur cinq (5) jours du lundi au samedi avec entente entre les deux parties en ce qui concerne les heures de travail de nuit, le quart de jour sera du lundi au samedi.
 - b) La semaine normale de travail hors usine sera de quarante-quatre (44) heures réparties sur cinq (5) jours du lundi au samedi.
 - c) La semaine normale de travail tant à l'usine que hors usine pourra être répartie sur un ou plusieurs quarts de travail. Le quart de travail des salariés devant être déterminé au début de semaine du travail.
- 6.02
- Tout travail effectué par les employés en sus de leur semaine normale de travail sera rémunéré suivant leur taux de salaire régulier majoré de 50% et ce, en tout temps sauf pour du travail fait à l'intérieur de l'usine effectué le dimanche; dans un tel cas, les salariés auront droit à temps double s'ils ont complété leur semaine normale de travail en entier.
- 6.03
- Le travail en temps supplémentaire sera accordé aux employés en tenant compte de leur ancienneté départementale, de leur disponibilité habituelle à travailler en surtemps, et de leur compétence à remplir la fonction disponible.
- 3

ARTICLE 7 - PERIODE DE REPOS

- 7.01 Tous les employés auront droit à une période de repos de quinze (15) minutes sans perte de salaire, et ce, vers le milieu de chaque demi-journée.
- 7.02 Une période additionnelle de quinze (15) minutes de repos sans perte de salaire sera accordée à la fin de chaque période de deux heures de temps supplémentaire.
- 7.03 Lorsqu'un salarié a travaillé quatre (4) heures de plus que sa journée normale et régulière de travail, il a droit de prendre un repas sur les lieux de son travail et le coût de ce repas, sur présentation de pièces justificatives, lui sera remboursé par l'employeur jusqu'à concurrence de la somme maximale de \$6.50.

ARTICLE 8 - LES JOURS FERIES

- 8.01 a) Tous les employés réguliers au service de l'employeur dans l'usine et ayant terminé leur période de probation bénéficieront, à moins qu'ils ne soient mis à pied ou sous le coup de suspension, des jours de fête chômés suivants:
- i) Pour la première année de la convention:
 - 1) Fête Nationale,
 - 2) Jour de l'An,
 - 3) Jour de Noël,
 - 4) Lendemain du Jour de l'An,
 - 5) Fête du travail,
 - 6) Fête de la Reine,
 - 7) Vendredi Saint ou Lundi de Pâques,
 - 8) Congé civique d'août,
 - 9) Action de grâces.
 - ii) Pour la deuxième année de la convention:
 - 10) Lendemain de Noël.
- b) Pour un tel jour de fête chômé et payé, la rémunération sera celle prévue à l'annexe «A» des présentes.

8.02 L'employé visé à 8.01 qui travaille un de ces jours fériés et payés sera rémunéré suivant son taux de salaire régulier majoré de 100%, en plus de sa journée fériée, pour toutes les heures de travail effectuées pendant une telle journée, s'il a évidemment observé l'article 8.04.

8.03 Si un jour férié tombe pendant la semaine de vacances d'un employé visé, celui-ci recevra, en plus de sa rémunération de vacances, une journée additionnelle de salaire pour ledit jour férié à son salaire régulier.

- 8.04 Pour que lui soient payés le ou les jours fériés ci-haut mentionnés, l'employé visé devra accomplir sa journée normale et complète de travail prévue précédent immédiatement le jour férié et entièrement sa journée de travail prévue suivant immédiatement le jour férié, sauf s'il y a absence autorisée en vertu de la présente convention ou en vertu d'une autorisation spéciale écrite de l'employeur.
- 8.05 Pour les employés visés à 8.01, sauf pour Noël et le Jour de l'An, les fêtes qui tombent au milieu d'une semaine ou sur un jour non ouvrable seront reportées au lundi ou vendredi suivant ou précédent suivant les exigences des opérations de la compagnie sauf, évidemment, si décrété d'ordre public par la loi.
- 8.06 L'employé qui, au moment du jour de fête chômé et payé, reçoit une rémunération en vertu de la Loi des accidents de travail ou du plan d'assurance-collective, n'a pas droit à la rémunération prévue pour tel jour de fête chômé et payé.
- 8.07 Les employés travaillant hors usine ou les employés temporaires ne pourront avoir droit aux congés prévus à 8.01 que s'ils sont, à la date de chacun desdits congés, au service de l'employeur depuis plus d'un an et ce, de façon continue et ininterrompue. Dans un tel cas, les articles 8.02 à 8.06 seront applicables, s'il y a lieu.
- Advenant que les employés réguliers hors usine ou les employés temporaires n'aient pas l'ancienneté requise par le paragraphe précédent, ils auront droit aux congés chômés et payés prévus à la Loi sur les normes minimales de travail et à ses règlements, le tout sujet aux conditions et pré-requis requis par ladite loi et lesdits règlements.

ARTICLE 9 - CONGE DE MORTALITE

9.01

- a) Dans le cas du décès dans la famille immédiate d'un employé: conjoint, enfant, père, mère, frère et soeur, l'employé ayant complété sa période de probation aura droit à un congé payé pour la veille des funérailles, la journée des funérailles et le lendemain des funérailles, si ces dites journées sont ouvrables, et seront, s'il y a lieu, rémunérées au temps régulier.
- b) Dans le cas du décès du beau-père, belle-mère, l'employé ayant complété sa période de probation pourra réclamer la journée des funérailles, si cette journée est ouvrable et sera rémunérée, s'il y a lieu, au taux régulier.
- c) Egalement, un employé admissible aux congés de mortalité ci-dessus énumérés pourra prendre en sus un congé sans solde de deux (2) semaines si la personne décédée est énumérée au paragraphe a) de l'article 9.01, et d'une semaine si la personne décédée est énumérée au paragraphe b) de l'article 9.01 de la présente convention.
- d) Les congés mentionnés à 9.01 a), b) et c) ne pourront être réclamés que par les employés réguliers travaillant dans l'usine et par les employés travaillant hors usine ainsi que les employés temporaires qui, quant à ces deux dernières catégories de salariés, auront accumulé plus d'un an de service continu et ininterrompu envers le présent employeur à la date du décès du membre de la famille concernée.

Pour les employés hors usine ou temporaires n'ayant pas accumulé la période de service requise pour avoir droit aux congés ci-haut mentionnés, ces derniers auront droit auxdits congés, le tout conformément à la Loi sur les normes minimales de travail et ce, sujet aux conditions et pré-requis fixés par ladite loi et ses règlements.

ARTICLE 10 - VACANCES

- 10.01 Tous les employés ayant plus d'une année de service continu auprès de l'employeur à la fin d'une période de référence auront droit à deux semaines de vacances. Le salarié a droit, pour ses vacances annuelles, à une allocation équivalente à 4% du salaire total gagné pendant ladite période de référence.
- 10.02 Tous les employés ayant moins d'une année de service continu auprès de l'employeur à la fin d'une période de référence recevront, en guise de rémunération de vacances, 4% du salaire total gagné pendant ladite période de référence. Ces employés auront droit à une journée ouvrable de vacances par mois de service continu auprès de l'employeur au cours de la période de référence, avec un maximum de dix (10) jours ouvrables.
- 10.03 a) Tous les employés ayant cinq (5) ans ou plus d'ancienneté au service de l'employeur à la fin d'une période de référence auront droit à trois (3) semaines de vacances. Ces employés recevront pour leurs vacances une allocation équivalente à 5% du salaire total gagné pendant ladite période de référence.
- b) Cependant, pour ce qui a trait à la deuxième année de la présente convention, les employés, pour avoir droit à trois (3) semaines de vacances, ne devront avoir que quatre (4) ans au plus d'ancienneté au service de l'employeur à la fin

10.03 de la période de référence et en plus,
recevront pour leurs vacances, une allocation
équivalente à 6% du salaire total gagné pendant
ladite période de référence.

10.04 La période de référence s'étendra du 1er juin au
31 mai de chaque année.

10.05 a) L'employeur, pour établir les vacances des
employés, devra tenir compte de l'ancienneté
d'un employé compte tenu des exigences des
opérations de la compagnie. La liste indicative
des vacances sera faite par l'employeur et
expédiée au syndicat pour qu'il puisse y avoir
consultation et affichage.

b) Les vacances devront toutefois être prises dans
l'année entre le 1er juin et le 31 mai.
Egalement, la priorité accordée par le présent
article quant à l'ancienneté ne trouvera applica-
tion que pour une période de deux semaines de
vacances consécutives.

c) Cependant, si un salarié projette de faire un
voyage à l'extérieur du pays, il pourra s'entendre
avec l'employeur pour qu'il puisse prendre toute
période de vacances de façon continue.

10.06 Les vacances devront être prises conformément à l'article
73 de la Loi sur les normes du travail.

10.07 La paie de vacances sera remise aux employés avant leur
départ pour leurs vacances.

10.08

Tout salarié qui quitte volontairement son emploi ou qui perd autrement ses droits d'ancienneté reçoit, dans la semaine qui suit son départ, un paiement établi au prorata des vacances qui lui sont dues au moment de son départ.

ARTICLE 11 - COMITE SYNDICAL

- 11.01 A la suite de la signature de la présente convention collective, le Syndicat désignera un comité syndical permanent qui sera composé de deux (2) membres qui siégeront aux rencontres avec l'employeur. Ces deux membres devront être des salariés de l'employeur Forminor Inc.. Les parties pourront s'adjoindre les conseillers de leur choix.
- 11.02 Les réunions du comité syndicat avec la direction de la compagnie devront être tenues en tout temps suivant entente entre les parties pendant les heures de travail et sans perte de salaire.
- Le présent article n'aura aucune application en ce qui à trait aux négociations de la convention collective sauf que l'employeur s'engage à libérer, pour une durée maximum d'une journée avec solde, deux représentants désignés par le syndicat afin qu'ils préparent un projet de convention collective à être négocié.
- 11.03 L'employeur sera immédiatement informé des noms desdits membres et de ceux qui de temps à autre remplissent les postes vacants sur ledit comité, le tout par écrit.
- 11.04 Ce comité est autorisé au nom des employés à discuter et régler toutes les questions relatives à la présente convention, y compris les griefs. Il est entendu que les membres de ce comité doivent remplir leur travail normal à l'endroit de la compagnie et ne doivent pas quitter leur poste avant d'en avoir préalablement obtenu la permission de leur supérieur immédiat. Lorsqu'ils entrent dans un autre département, ils doivent en aviser immédiatement le supérieur de ce département. A leur retour à leur poste, ils doivent se rapporter à leur supérieur immédiat.

11.05

Si le syndicat requiert les services d'un représentant de l'extérieur, l'employeur s'engage à recevoir à ses bureaux, sur rendez-vous, durant les heures normales d'opération, pour ce qui a trait à l'application, à l'interprétation et à la négociation d'une convention collective.

ARTICLE 12 - PROCEDURE DE REGLEMENT DES
GRIEFS ARBITRAGE

12.01

Première étape:

Tout employé ayant terminé sa période de probation qui se croit lésé dans les droits que lui reconnaît la présente convention collective doit, sous peine de déchéance de son droit, dans les dix (10) jours ouvrables suivant immédiatement les faits qui ont donné naissance au grief, soumettre son grief par écrit à son contremaître afin d'en arriver à un règlement rapide. Aucun grief ne sera reconnu à moins que cette procédure n'ait été suivie.

12.02

Deuxième étape:

Si le contremaître ne peut régler le grief de façon satisfaisante dans les dix (10) jours qui suivent la date à laquelle le grief écrit a été reçu, le représentant du syndicat ou le salarié visé soumet le grief par écrit au directeur d'usine de l'entreprise dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la réponse fournie par le contremaître ou de l'expiration du délai de dix (10) jours qui lui était accordé pour répondre, s'il a fait défaut de répondre. Le grief sera considéré abandonné si cette procédure n'est pas suivie.

12.03

Troisième étape:

Si le directeur d'usine ne peut régler le grief de façon satisfaisante dans les dix (10) jours de la date à laquelle le grief lui a été formulé, le représentant du syndicat ou le salarié visé ou son représentant autorisé soumet les griefs au directeur du personnel ou au membre de la direction qui en tient lieu dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la décision du directeur d'usine

12.03 ou dans les dix (10) jours ouvrables de l'expiration du délai accordé au directeur d'usine pour répondre, si celui-ci a fait défaut de répondre. Si le grief n'est pas réglé de façon satisfaisante au niveau du directeur du personnel ou du membre de la direction qui en tient lieu dans les cinq (5) jours suivants, il peut alors être soumis à l'arbitrage suivant la procédure prescrite à la présente convention collective.

12.04 Si le grief concerne cinq (5) employés ou plus, il pourra immédiatement être soumis à la troisième étape de la procédure du règlement des griefs ou dans les cinq (5) jours de l'expiration du délai pendant lequel la décision aurait dû être rendue à la troisième étape.

12.05

ARBITRAGE

- a) Dans le délai susmentionné, la partie qui désire soumettre un litige à un conseil d'arbitrage transmet à l'autre partie un avis écrit l'informant de son intention de recourir à cette procédure.
- b) L'avis doit exposer la nature du litige en termes précis, et mentionner l'article de la convention collective auquel il réfère. L'avis devra aussi indiquer la nature du redressement recherché.
- c) Le conseil d'arbitrage doit être formé aussitôt après la réception de l'avis. Dans les quinze (15) jours ouvrables de la réception de l'avis, chacune des parties tente de s'entendre sur le choix d'un arbitre. A défaut d'entente, l'arbitre sera nommé par le Ministre du Travail et de la Main d'Oeuvre.

- 12.05 d) l'arbitre procédera à l'audition de la cause et rendra sa décision dans les quinze (15) jours ouvrables suivants la fin de cette audition.
- d) Tout grief découlant de l'interprétation ou de l'application de la convention collective peut être porté devant le conseil d'arbitrage par l'une ou l'autre des parties dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception de la décision rendue lors de la troisième étape de la procédure de règlement des griefs ou dans les dix (10) jours de l'expiration du délai pendant lequel la décision aurait dû être rendue à la troisième étape.
- 12.06 Les dépenses de l'arbitre seront défrayées à part égale par les deux parties.
- 12.07 Le rôle de l'arbitre se limite à l'interprétation et à la mise en application des termes de la présente convention collective. L'arbitre ne peut aucunement modifier la présente convention et ajouter de quelque manière que ce soit. La décision de l'arbitre est sans appel et exécutoire pour les deux parties.
- 12.08 Tous les délais dont il est fait mention à la procédure de règlement des griefs et à la procédure d'arbitrage, à l'exception du délai accordé au Tribunal d'arbitrage pour rendre sa décision, sont des délais de rigueur et le défaut d'exercer un droit ou d'accomplir une procédure à l'intérieur de ces délais entraîne la déchéance du droit. Ces mêmes délais peuvent cependant être prolongés par entente écrite entre les parties.

12.09

- a) Les salariés doivent se conformer aux divers règlements établis par l'employeur, l'employeur pourra prendre des mesures disciplinaires à la suite d'un manquement auxdits règlements.
- b) Les mesures disciplinaires sont les suivantes:
 - i) Première offense:
Le salarié recevra un avis écrit.
 - ii) Deuxième offense:
Le salarié recevra un deuxième avis écrit.
 - iii) Troisième offense:
Le salarié sera passible d'une suspension d'un (1) à cinq (5) jours.
 - iiii) Quatrième offense:
Le salarié sera congédié.
- c) Un salarié devra être congédié, à moins que l'employeur ne décide autrement, dès la première infraction si celle-ci est grave et sans restreindre la généralité de ce qui précède et plus particulièrement si le salarié fait usage de boissons alcooliques ou de drogue sur les lieux de travail ou s'il se rend coupable de vol ou de fraude à l'égard de l'employeur ou des autres salariés.
- d) Le salarié qui croit avoir été injustement traité a droit au recours de grief;
- e) Si le grief est maintenu par une indemnité payable par l'employeur, déduction sera faite des gains gagnés par le salarié depuis la sanction disciplinaire.

- 12.09 f) Toute mesure disciplinaire devra être effacée du dossier d'un salarié après six (6) mois sauf que ledit délai sera de neuf (9) mois s'il s'agit d'infraction similaire.

ARTICLE 13 - ANCIENNETE ET PROBATION

- 13.01 L'ancienneté, aux termes de la présente convention, réfère d'une part, à l'ancienneté départementale et son calcul s'effectue en fonction de la durée écoulée des services rendus depuis la dernière date d'embauchage du salarié dans le département concerné.
- 13.02 a) L'ancienneté de chaque employé concerné par la présente convention collective devra être établie après que ledit employé aura complété sa période de probation.
- b) La liste d'ancienneté départementale sera établie en fonction de l'ordre de l'ancienneté départementale à tous les six (6) mois et copies en deux exemplaires seront transmises à l'Union. Si la liste n'est pas contestée par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables après son affichage, elle sera réputée exacte et ne pourra être modifiée.
- 13.03 Avant de pouvoir se prévaloir des droits et avantages découlant de la présente convention collective, le salarié devra avoir complété sa période de probation qui sera de quarante-cinq (45) jours effectifs de travail effectué à l'intérieur de quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier lorsqu'il travaille dans l'usine et de soixante (60) jours effectifs de travail effectués à l'intérieur de quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier lorsqu'il travaille hors usine.
- 13.04 PROMOTIONS, MISE A PIED ET RAPPEL
- a) Lors de toute promotion, mise à pied et/ou rappel, l'employeur devra tenir compte en premier lieu de l'habileté et de la compétence des employés eu égard aux exigences des opérations de la compagnie mais

toutefois, advenant égalité dans les facteurs ci-haut déterminés, l'ancienneté départementale sera déterminante.

13.05

- a) Lors de rappel, l'employeur s'engage à contacter téléphoniquement les salariés visés pour les informer de leur rappel et les aviser de la date à laquelle ils devront se présenter au travail.
- b) Immédiatement après, l'employeur remettra une liste au Syndicat comprenant d'une part, l'énumération des employés ayant été rejoint par l'employeur et qui ont confirmé leur présence au travail à la date fixée par l'employeur et, d'autre part, l'énumération des employés non rejoints ainsi que les employés rejoints qui ont confirmé qu'ils ne seraient pas présents à la date fixée pour leur retour au travail.
- c) Le Syndicat aura cinq (5) jours ouvrables pour vérifier la liste de l'employeur et lui remettre la liste officielle des salariés qui rentreront au travail au jour fixé par l'employeur.
- d) Entre-temps et jusqu'à la remise de la liste officielle par le Syndicat, l'employeur pourra employer, dans le cas d'urgence, d'autres salariés.
- e) Advenant le cas où un employé, bien que dûment rappelé, ne se présente pas au travail le jour fixé, l'employeur pourra considérer que cet employé a quitté définitivement son emploi à moins qu'il ne prenne entente avec l'employeur.
- f) La responsabilité de communiquer son adresse et son numéro de téléphone exacts incombe à l'employé.

- 13.05
- g) Un employé qui est rappelé pour moins de cinq (5) jours n'est pas obligé d'accepter ledit rappel. Dans un tel cas, il garde tous ses droits pour un rappel postérieur.
 - h) Dans les cas de rappel pour cinq (5) jours ou moins, l'employeur n'est pas lié par la procédure de rappel prévue à la présente convention collective et pourra donc procéder selon son bon vouloir.

13.06

DEPLACEMENT A UNE FONCTION NON COUVERTE PAR LA PRESENTE CONVENTION

Un salarié régi par la présente convention collective qui est muté à une fonction non couverte par l'unité de négociation a le droit de revenir à l'intérieur de l'unité de négociation sans perte d'ancienneté dans les trois (3) mois suivants sa mutation. Le salarié en question aura alors accumulé valablement son ancienneté pendant la durée de sa mutation. Si tel salarié ne revient pas à l'intérieur de l'unité de négociation dans les trois (3) mois de sa mutation, il perd alors son ancienneté de même que tous les droits qui s'y rattachent.

ARTICLE 14 - AFFICHAGE DES POSTES VACANTS

- 14.01 a) Dans les cas de promotions dans l'usine, l'employeur devra afficher les postes vacants pour une période de cinq (5) jours. Après ce laps de temps, la promotion pourra être accordée à l'employé ayant fait l'application par écrit. Pour accorder le poste, l'ancienneté sera un critère à considérer dans le cas seulement où la compétence et l'aptitude à remplir le travail seront relativement égales.
- b) Dans le cas de transfert autre que des promotions, l'employeur tiendra compte en autant que possible de la demande écrite d'un employé d'être transféré à une autre fonction.

14.02 Une promotion est une mutation d'un salarié d'un poste compris dans l'unité, tel que décrit au paragraphe 2.01, à un poste également compris dans ladite unité et comportant un taux de salaire supérieur.

ARTICLE 15 - PERTE D'ANCIENNETE

15.01 L'employé perd son ancienneté et cesse d'être un salarié au sens de la convention dans les cas suivants:

- 1) S'il quitte volontairement son emploi auprès de la compagnie;
- 2) Si, ayant complété sa période de probation, il est mis à pied pour une période de trois (3) mois consécutifs;
- 3) S'il est absent sans permission et sans excuse valable pendant trois (3) jours ou plus;
- 4) S'il est légitimement congédié.

15.02 Si un employé informe la compagnie, de la façon ci-dessus, dans les délais prévus de son intention de revenir à l'ouvrage mais prétend être incapable de le faire à la date et à l'heure spécifiées pour des raisons en dehors de son contrôle, son nom pourra être, à la discrétion de la compagnie, laissé sur la liste d'ancienneté. Copie de l'entente écrite sera transmise au syndicat.

ARTICLE 16 - ABSENCES

- 16.01 Un employé ayant plus de six (6) mois d'ancienneté et qui s'est absenté pour une maladie industrielle due à son travail chez le présent employeur ou à la suite d'un accident du travail également chez le présent employeur, accumulera son ancienneté pour une période de trois (3) mois et par la suite, la conservera pour une période de vingt-quatre (24) mois.
- 16.02 Toute absence pour cause de maladie ou d'accident de plus de trois (3) jours devra cependant être justifiée, si c'est le cas, le salarié devra produire un certificat médical et ce, dès son retour au travail, si requis par la compagnie. L'employé aura alors quarante-huit (48) heures pour produire tel certificat.
- 16.03 Si un employé est incapable de se rapporter à l'ouvrage au commencement de la cédule de son équipe régulière à cause de force majeure ou de conventions contenues à la présente convention, il en avisera la compagnie avant que son équipe commence à travailler ou aussitôt que possible.
- 16.04 La compagnie pourra accorder une permission d'absence à un employé pour des raisons légitimes et un tel congé sans solde sera accordé par écrit.

- 16.05 Toute personne détenant une telle permission écrite conservera son ancienneté accumulée à la date de son départ si ce congé est employé aux fins pour lesquelles il a été accordé. A son retour au travail, l'employé sera affecté au poste qu'il occupait au moment de son départ.
- 16.06 Des congés sans solde d'une durée raisonnable seront accordés pour un motif justifié, sans discrimination, à tout employé choisi pour agir comme représentant du syndicat dans les règlements des cas ou litiges ou différents émanant de l'interprétation ou de l'application de la présente convention collective.
- 16.07 La compagnie accordera une fois l'an un congé sans solde aux membres qui sont délégués pour assister à des conférences et conventions, à condition que le nombre total d'employés absents en même temps ne dépasse pas deux et que la compagnie en soit avisée au moins une semaine à l'avance.

ARTICLE 17 - TABLEAUX D'AFFICHAGE

17.01 La compagnie s'engage à permettre à l'Union de se servir des tableaux d'affichage. Toutefois, tout affichage autre que pour raison syndicale devra être approuvé par le surintendant ou son représentant.

ARTICLE 18 - SECURITE ET SANTE

- 18.01 La compagnie convient de collaborer avec le syndicat en encourageant et en donnant tout son appui en vue de l'application des mesures de sécurité et d'hygiène au travail.
- 18.02 Tout employé même durant sa période de probation qui est blessé ou incommodé lors d'un accident de travail et qui doit à la suite dudit accident de travail s'absenter des lieux de travail recevra la rémunération totale prévue pour cette journée et ce, comme s'il avait occupé ses fonctions d'une façon régulière.
- 18.03
- a) Les employés qui jugent avoir besoin de s'épousseter ou de se laver les mains pourront prendre cinq (5) minutes pour ce faire à la fin de chaque demi-journée de travail.
 - b) Aucun employé ne pourra quitter son département ou son poste de travail avant l'heure exacte de la fin de sa cédule de travail.
 - c) Tous les employés régis par la présente convention collective doivent être présents à l'usine et avoir poinçonné leur carte de façon à être présent à leur poste de travail à l'heure requise.

ARTICLE 19 - INTERPRETATION

19.01 L'employeur et le Syndicat conviennent qu'en cas de désaccord, la version française de la présente convention qui a été signée sera la version officielle. L'employeur devra mettre à la disposition des employés une copie de la convention collective dans un délai de trente (30) jours après la signature de la présente convention collective de travail.

ARTICLE 20 - VALIDITE

20.01 La présente convention collective ne sera pas
invalidée par la nullité d'une ou de plusieurs
de ses clauses.

ARTICLE 21 - GREVES ET LOCK-OUT

21.01 Le Syndicat et l'employeur conviennent que pendant la durée de la présente convention collective, il n'y aura aucune grève, lock-out ou grève perlée ou toute action qui pourrait nuire aux opérations de l'employeur.

ARTICLE 22 - DROIT ACQUIS

22.01 Tous les droits, privilèges et bénéfices dont jouissent les employés avant la mise en vigueur de la présente convention devront être maintenus sauf évidemment si autrement prévu dans la présente convention.

ARTICLE 23 - SUJETS REGIS ET CONVENTION COLLECTIVE

23.01 Il est convenu que le présent document contient la convention complète et entière relativement à toute question négociable entre toutes les parties aux présentes et pour tous ceux au bénéfice desquels la présente convention a été exécutée et qu'aucune partie ne sera requise pendant la durée de la présente convention de négocier ou de transiger sur toute question.

23.02 Le défaut de l'employeur d'exercer tout droit qui lui est réservé ou de l'exercice de tout tel droit d'une façon particulière ou le défaut du Syndicat de mettre en vigueur toute stipulation de la présente convention ou d'exercer tout droit qui lui est accordé de droit, ne sera pas considéré comme étant une renonciation à un tel droit ou une renonciation à sa capacité d'exercer tout tel droit autrement, d'une façon qui ne serait pas en contravention des termes de la présente convention.

ARTICLE 24 - ASSURANCE GROUPE

- 24.01 Un plan d'assurance est en vigueur dans l'entreprise et est obligatoire pour tous les employés régis par la présente convention.
- 24.02 Le coût de la prime sera défrayé par 1/2 par l'employeur et 1/2 par l'employé.
- 24.03 La police maîtresse sera émise au nom de la compagnie.
- 24.04 Cette assurance-groupe entrera en vigueur à la fin de la période de probation demandée par l'assureur.
- 24.05 Si l'assureur exige que les nouveaux salariés de l'entreprise se soumettent à un examen médical, tel examen médical deviendra obligatoire.

A compter de ce moment, tout nouveau salarié jugé non admissible au plan d'assurance-groupe suite à un tel examen médical, pourra à la discrétion de la compagnie, être remercié de ses services.

- 24.06 Par entente mutuelle, les parties peuvent convenir, même pendant la durée de la présente convention, de demander de nouvelles soumissions ou cotations en ce qui concerne l'assurance-groupe.

ARTICLE 25 - ALLOCATION DE PRESENCE

- 25.01 Tout employé appelé à travailler moins longtemps que la journée régulière de travail aura droit à au moins quatre (4) heures de salaire à son taux régulier, à moins qu'il n'ait refusé de faire un travail demandé.
- 25.02 La rémunération prévue au paragraphe 25.01 ci-dessus, ne s'applique pas lorsque la journée de travail est écourtée pour une raison indépendante de la volonté de la compagnie.

ARTICLE 26 - RAPPEL AU TRAVAIL

26.01 Tout employé qui, à la demande de la compagnie, est rappelé d'urgence au travail, en dehors de ses heures régulières de travail, aura droit à une rémunération minimum de quatre (4) heures de travail à son taux de salaire régulier.

ARTICLE 27 - BORDEREAU DE PAYE

27.01 Le salaire sera payable le jeudi de chaque semaine et les détails suivants devront apparaître sur le bordereau de paye de l'employé, lequel sera en français:

- 1- Le nom et prénom du salarié;
- 2- La date et la période de la paye;
- 3- Le nombre d'heures de travail;
- 4- Le salaire brut;
- 5- Les déductions faites;
- 6- Le montant net payé;
- 7- Le montant net gagné cumulatif si le système est mécanisé.

ARTICLE 28 - CONDITIONS GENERALES

28.01

a) Outils:

Tous les outils d'usine et de chantier seront fournis gratuitement par l'employeur.

Les employés devront fournir, eux-mêmes, leurs outils de mécanicien, de machiniste et/ou de plomberie tel qu'énuméré à l'annexe C.

b) Advenant le cas où un employé brise ses lunettes optométriques en effectuant son travail, la compagnie contribuera à leur remplacement jusqu'à 75% du coût du verre optique.

c) Qualifications professionnelles:

1- Les parties conviennent expressément que les documents communément appelés «carte de compétence» et «certificat de qualification» ne sont pas des documents requis par l'employeur pour les salariés oeuvrant à l'intérieur de l'usine et qui n'ont pas à oeuvrer sur les chantiers de construction dans les cas évidemment ou non exigés par la loi ou par le client.

2- Le comité syndical et l'employeur verront à renseigner et à encourager les employés à suivre les cours leur permettant d'obtenir leur certificat de qualification, à augmenter leur compétence et à permettre une meilleure production d'entreprise.

- 28.01 d) Les chapeaux de sécurité, les masques à souder, les lunettes de sécurité et de soudeur, les gants de soudeur seront fournis et payés par l'employeur. Toutefois, le remplacement ou l'entretien des équipements de travail décrits au présent paragraphe se feront selon les conditions normales d'utilisation. Dans le cas de remplacement, le salarié est requis de présenter la pièce usagée avant de s'en faire remettre une neuve. Le bris ou la perte d'une pièce sous la responsabilité du salarié, s'il en résulte de sa négligence, entraîne un remplacement de cette pièce aux frais du salarié.

ARTICLE 29 - SALAIRE

- 29.01 Tous les salariés régis par la présente convention collective et dûment à l'emploi de l'employeur à la date de signature des présentes, recevront les salaires apparaissant à l'annexe «A» joint à la présente convention pour en faire partie intégrante comme s'il en était ici au long réité.
- 29.02 Les étudiants affectés à la production pendant la durée des vacances estivales seront rémunérés au taux établi par l'employeur.
- 29.03 En ce qui à trait à tous les salariés qui seront embauchés par l'employeur après la signature de la présente convention collective, leurs salaires seront fixés d'un commun accord entre ledit employé et l'employeur et ledit salarié pourra bénéficier des hausses de traitement aux date et anniversaire prévus à l'annexe «A» de la convention collective.

Il est bien entendu, cependant, que la formule d'embauche indiquant le taux de salaire accordé audit employé sera considéré par les parties comme faisant partie intégrante de la présente convention collective.

ARTICLE 30 - DUREE DE LA CONVENTION

- 30.01 Il est entendu entre les deux parties que la présente convention collective de travail entrera en vigueur le 16 mai 1983 et restera pleinement en vigueur pour sa durée totale jusqu'au 15 mai 1985.
- 30.02 Les parties conviennent que durant les négociations relatives au renouvellement de la présente convention collective, soit après le 15 mai 1985, toutes les dispositions de la présente convention demeureront en vigueur jusqu'à l'utilisation par l'une ou l'autre des parties du droit de grève ou du droit de lock-out.
- 30.03 Bonus de signature
- A titre de bonus pour la signature de la présente convention, l'employeur désire accorder une prime spéciale aux salariés mentionnés expressément à l'annexe «A» des présentes.
- Ladite prime de signature sera calculée en présumant que le salaire horaire, mentionné dans l'annexe «A» pour chacun desdits salariés, être en vigueur depuis le 1er mai 1983. En conséquence, les salariés recevront une prime dans les cinq (5) jours de la signature de la présente convention équivalente à la différence entre le salaire réellement gagné et le salaire qu'ils auraient présumément gagné en vertu de la présente clause entre le 1er mai 1983 et le 15 mai 1983.

ET LES PARTIES ONT SIGNE A VAL D'OR, ce 12 Mai 1983

FORMINOR INC.

[Signature]
[Signature]

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DU QUEBEC
INDEPENDANTS

Local 307

Daston Raynè PRÉS

Jean Jacques Marsotto D.R.

ANNEXE « A »

	<u>16 mai 1983</u>	<u>16 mai 1984</u>
André Caouette	\$ 10.18	\$ 10.69
Jean-Jacques Marcotte	10.34	10.86
Gaston Gagné	9.81	10.30
Simon Larabé	9.81	10.30
Urbain Larabé	9.81	10.30
Pierre Julien	8.22	8.63
Daniel Larabé	8.48	8.90

ANNEXE « C »

Outillage requis d'un soudeur:

- 1- Une équerre 12"
- 1- Fausse équerre
- 2- Drift punch
- 2- Burin «ciseau à froid»
- 1- Clef à molette 12" «Wescot»
- 1- Clef à molette 8"
- 1- Marteau
- 1- Ruban à mesurer
- 1- Ligne à craie
- 1- Scie à métal de 12"

Outillage requis d'un machiniste:

- 1- Micromètre d'intérieur et extérieur de 4"
- 1- Equerre combinée de 12"
- 2- Clef à molette, soit une de 12" et une de 8"
- 1- Ensemble de poinçons
- 1- Marteau à panne
- 1- Pied à coulisse de 6"
- 1- Indicateur à cadran avec base magnétique
- 1- Scie à métal de 12"

Outils de mécanicien:

- 1- Marteau mécanicien 1/2 lb.
- 1- Coffre
- 1- Marteau 1 lb.
- 1- Scie à fer
 - Jeux de tournevis plat, étoile et carré
 - Pincés à coupe de côté
 - Pincés coupantes pour fil
 - Set de douilles 1/2" prise carrée 7/16-1 1/4 et métrique 6-22 mm
 - Set de douilles 3/8 prise carrée 7/16-3/4" et métrique 4-12
 - Clé à rochet 3/8
 - Clé à rochet 1/2
- 1- Jeu de clés mixtes 3/8" - 1 1/4"
- 1- Jeu de clés métriques de 6 à 22 m
- 1- Jeu de clés hexagone standard
- 1- Jeu de clés hexagone métrique
- 1- Equerre à degrés
- 1- Equerre à 45°
- 1- Assortiment de ciseaux à froid
- 1- Assortiment de poinçons
 - Clés à molettes 8" - 10" - 12" - 15"
 - Pincés à blocage 8"
 - Bras de force et extentions
- 1- Pince à long bec
 - Ruban à mesurer.

