

NOM

NO

08624-9

C.A.E. 3280 NO.CONV. 86249
AFFIL. 7 NB.EMPL. 15
EMP.CDUV. 0 ET.GEOG. 64500 63
PERS.VIS. 7 NO.ACC. M27184001
DATE ENR.840917



DÉPÔT

Dépôt N°: **3408016**

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 **08624-9**

Objet	<input checked="" type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres				Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-27184-01
Date	Signature 84-06-14	Reception 84-07-10	Durée	Du 83-11-01	Au 84-10-31	Nombre de salariés régis par la convention collective 15	

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Synd. des Trav. de l'Energie et de la Chimie Section loc. 121B (FTQ) Att: Léon Corbeil 2100 Ave Papineau ste 210 Montréal, Québec H2K 4J4	<input type="checkbox"/> Déposant Pelican International Inc. 561 Cr. Champlain ville Laval, Québec <i>Fabreville</i> H7E 2N8 <i>H7E 2N8</i> <i>H7P 2N8</i> <i>H7P 2N8</i>
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>06-06</u> Activité <u>1650(5)</u> Affiliation <u>7</u>

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

Remarques

Prenez note que votre accréditation au Ministère date du 83-12-09

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David /ms	84-08-07

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

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1 - OBJET DE LA CONVENTION 1

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE SYNDICALE ET DROITS DE LA DIRECTION 1

ARTICLE 3 - DISPOSITIONS GÉNÉRALES 1

ARTICLE 4 - SÉCURITÉ SYNDICALE 1

ARTICLE 5 - REVENUES SYNDICALES 1

ARTICLE 6 - DOCUMENTATION ET CORRESPONDANCE 1

ARTICLE 7 - LIBERTÉ D'OPINION 1

ARTICLE 8 - PROCÉDURE DE MISE EN ŒUVRE DES ARTICLES 1

ARTICLE 9 - ARBITRAGE 1

ARTICLE 10 - RÈGLEMENT D'USINE 1

ARTICLE 11 - PÉRIODE D'ESSAI 1

ARTICLE 12 - ÉLIGIBILITÉ 1

ARTICLE 13 - MUTATIONS 1

ARTICLE 14 - AFFECTATION 1

ARTICLE 15 - SÉCURITÉ D'EMPLOI 1

ARTICLE 16 - HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL 1

ARTICLE 17 - TEMPS SUPPLÉMENTAIRES 1

ARTICLE 18 - JOURS REPOS 1

ARTICLE 19 - CONGES ANNUELS PAYÉS 1

ARTICLE 20 - CONGES SPECIAUX 1

ARTICLE 21 - CONGE DE MATERNITÉ 1

ARTICLE 22 - ACCIDENTS DE TRAVAIL 1

ARTICLE 23 - PRIMES 1

ARTICLE 24 - PÉNURIES 1

ARTICLE 25 - PAIEMENT DES SALAIRES 1

ARTICLE 26 - SANTÉ, SECOURS ET BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL 1

ARTICLE 27 - IMPLICATION DE LA CONVENTION 1

ARTICLE 28 - ANNEXES ET RECTIFS D'ENTENTE 1

ARTICLE 29 - VALIDITÉ 1

ARTICLE 30 - GREVE ET CONTRE-GREVE 1

ARTICLE 31 - DURÉE ET RENOUVELLEMENT 1

ARTICLE 32 - DISPOSITIONS FINALES 1

CONVENTION COLLECTIVE

entre

PELICAN INTERNATIONAL INC.
 561, Cr. Champlain
 Ville Laval, Québec
 H2P 2N8

ci-après appelé l'employeur

et

Local 121 B

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE L'ENERGIE ET DE LA CHIMIE

ci-après appelé le syndicat

RECEVEU
MONSIEUR
LE PRESIDENT

84 JUL 10 15:13

df

TABLE DES MATIERES

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION	1
ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE SYNDICALE ET DROITS DE LA DIRECTION	1
ARTICLE 3 - DISPOSITIONS GENERALES	1
ARTICLE 4 - SECURITE SYNDICALE	1
ARTICLE 5 - RETENUES SYNDICALES	2
ARTICLE 6 - DOCUMENTATION ET CORRESPONDANCE	2
ARTICLE 7 - LIBERTE D'ACTION SYNDICALE	2
ARTICLE 8 - PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS	3
ARTICLE 9 - ARBITRAGE	4
ARTICLE 10 - REGLEMENT D'USINE ET MESURES DISCIPLINAIRES	4
ARTICLE 11 - PERIODE D'ESSAI	5
ARTICLE 12 - ANCIENNETE	5
ARTICLE 13 - MUTATIONS VOLONTAIRES	6
ARTICLE 14 - AFFECTATIONS TEMPORAIRES	7
ARTICLE 15 - SECURITE D'EMPLOI	7
ARTICLE 16 - HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL	8
ARTICLE 17 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE	8
ARTICLE 18 - JOURS RERIES	8
ARTICLE 19 - CONGES ANNUELS PAYES	9
ARTICLE 20 - CONGES SPECIAUX	10
ARTICLE 21 - CONGE DE MATERNITE	10
ARTICLE 22 - REGIMES D'ASSURANCES COLLECTIVES	10
ARTICLE 23 - ACCIDENT DE TRAVAIL	11
ARTICLE 24 - PRIMES	11
ARTICLE 25 - REMUNERATION MINIMALE DE RAPPEL	12
ARTICLE 26 - PAIEMENT DES SALAIRES	12
ARTICLE 27 - SANTE, SECURITE ET BIEN-ETRE AU TRAVAIL	12
ARTICLE 28 - IMPRESSION DE LA CONVENTION	12
ARTICLE 29 - ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE	13
ARTICLE 30 - VALIDITE	13
ARTICLE 31 - GREVE ET CONTRE-GREVE	13
ARTICLE 32 - DUREE ET RENOUVELLEMENT	13
ANNEXE A - CLASSIFICATIONS ET TAUX	14

ARTICLE 1

BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 La présente convention a pour but d'établir des rapports ordonnés entre les parties, de déterminer de bonnes conditions de travail et de faciliter le règlement des problèmes de relations de travail favorisant ainsi de bonnes relations entre l'employeur et les salariés.

ARTICLE 2

RECONNAISSANCE SYNDICALE ET DROITS DE LA DIRECTION

- 2.01 L'employeur reconnaît le syndicat comme seul représentant et mandataire des salariés couverts par le certificat d'accréditation pour fins de négociation et d'application de la convention collective.
- 2.02 Le syndicat reconnaît à l'employeur le droit exclusif d'administrer, d'opérer, de gérer l'entreprise et de diriger le travail des salariés de façon compatible avec les dispositions de la présente convention.

ARTICLE 3

DISPOSITIONS GENERALES

- 3.01 La présente convention collective s'applique à tous les salariés couverts par le certificat d'accréditation émis conformément au Code du travail le 9 décembre 1983 en faveur de "tous les salariés au sens du Code du travail à l'exception des salariés de bureau."
- 3.02 Aux fins de l'application de la présente convention collective, ni l'employeur, ni le syndicat, ni leurs représentants respectifs n'exercent de discrimination à l'encontre de la Charte des droits de la personne.
- 3.03 Sauf pour une période creuse de production et sauf pour le contremaître, les autres personnes exclues de l'unité de négociation ne font pas de travail exécuté par les salariés régis par la présente convention de façon régulière et à plein temps dans les fonctions relevant de l'unité de négociation.

ARTICLE 4

SECURITE SYDICALE

- 4.01 Tout salarié, membre du syndicat au moment de la signature de la présente convention et tous ceux qui le deviendront par la suite, doivent maintenir leur adhésion au syndicat pour la durée de la présente convention, comme condition du maintien de leur emploi, sous réserve des dispositions de la clause 4.03.
- 4.02 Tout nouveau salarié doit, comme condition d'emploi, devenir membre en règle du syndicat en signant une carte d'adhésion et en payant le droit d'entrée fixé par le syndicat.

- 4.03 L'employeur n'est pas tenu de congédier un salarié parce que le syndicat l'a expulsé de ses rangs. Cependant, ledit salarié est assujéti aux dispositions prévues à l'article 5.

ARTICLE 5

RETENUES SYNDICALES

- 5.01 L'employeur retient chaque semaine, sur la paie de chaque salarié couvert par l'accréditation qui a travaillé huit (8) heures ou plus dans la semaine, un montant égal à la cotisation syndicale régulière établie par le syndicat et remet une (1) fois par mois les sommes ainsi perçues dans les quinze (15) jours du mois suivant au trésorier du syndicat.
- 5.02 L'employeur perçoit de tout nouveau membre, sur réception de l'autorisation écrite de sa part, le droit d'entrée fixé par le syndicat et il en fait la remise au syndicat avec les cotisations mensuelles. Ce montant ne peut excéder \$2.00 par semaine.
- 5.03 L'employeur identifie sur les formules T4 et TP4, le montant retenu pour la cotisation syndicale de chaque salarié.

ARTICLE 6

DOCUMENTATION ET CORRESPONDANCE

- 6.01 L'employeur fournit au syndicat, une (1) fois par mois, avec la remise des cotisations syndicales, une liste détaillée mentionnant:
- a) les noms des salariés cotisés et les montants ainsi retenus:
 - b) les noms et les dates de départ des salariés qui ont quitté l'emploi.
 - c) le nom des nouveaux salariés et leur date d'embauchage.
 - d) les changements d'adresse et de numéro de téléphone portés à sa connaissance.
- 6.02 Le syndicat fournit à l'employeur, dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention, les renseignements suivants:
- a) les noms et titres des membres de l'exécutif syndical
 - b) les noms des délégués d'atelier
 - c) le nom du représentant national du S.T.E.C.
 - d) les noms des membres siégeant sur les divers comités identifiés à la présente convention.
- Il communique également à l'employeur toute modification à cette liste dans les dix (10) jours de la nomination ou de l'élection.
- 6.03 A la signature de la convention et à l'anniversaire chaque année, l'employeur remet au syndicat la liste de tous les salariés couverts par le certificat d'accréditation; cette liste comprend les renseignements suivants:
- nom et prénom
 - ancienneté

ARTICLE 6

DOCUMENTATION ET CORRESPONDANCE

6.03 Cette liste est affichée aux endroits habituels pendant une période de trente (30) jours, période au cours de laquelle tout salarié intéressé peut demander la correction de la liste. A l'expiration du délai de trente (30) jours, la liste devient officielle quant à l'ancienneté sous réserve des contestations survenues durant la période d'affichage. Si un salarié est absent durant la période d'affichage, l'employeur lui fait parvenir un avis écrit indiquant son ancienneté. Dans les quinze (15) jours de l'expédition de cet avis, le salarié peut contester son ancienneté. Si l'ancienneté d'un salarié est corrigée à la suite d'une contestation, en vertu de la présente clause, cette nouvelle ancienneté n'a pas d'effet rétroactif.

ARTICLE 7

LIBERTE D'ACTION SYNDICALE

7.01 L'employeur met à la disposition exclusive du syndicat un tableau d'affichage placé en évidence dans l'usine ou dans la salle de repos. Tout avis, avant d'être affiché, doit être signé par un membre de l'exécutif syndical et copie remise à l'employeur.

ARTICLE 8

PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS

8.01 Les parties tentent de régler les griefs aussi rapidement que possible. Tout salarié ayant un problème personnel concernant son emploi, doit en discuter avec son supérieur immédiat afin de tenter de le régler. Cependant, le seul fait que cette application ne soit pas remplie ne fait perdre aucun droit au salarié ou au syndicat. Un grief est un désaccord sur l'application et l'interprétation de la convention collective.

8.02

Si, après sept (7) jours de tentatives de règlement, le problème n'est pas résolu, le syndicat doit les représenter devant le comité de règlement des griefs. Le comité de règlement des griefs doit rendre une décision dans les quinze (15) jours de la date de la dernière tentative de règlement.

A la demande du syndicat, l'employeur doit fournir tous les renseignements nécessaires pour permettre au comité de règlement des griefs de faire son travail.

- 7.02 a) Pour assister aux congrès de diverses instances syndicales et aux cours d'éducation syndicale, le syndicat doit demander la permission à l'employeur par écrit, dix (10) jours avant le début de l'absence, en indiquant le nom de la personne visée, le lieu, la nature et la durée de l'absence.
- b) Le nombre maximum des journées d'absence en vertu de la présente clause est de dix (10) jours pour la durée du contrat.
- c) Il est entendu entre les parties qu'il n'y a pas plus qu'un (1) salarié à la fois qui peut s'absenter en vertu de la présente clause.
- 7.03 a) Le comité de négociation du côté syndical est formé d'un salarié et du représentant national.
- 7.04 a) Le représentant national du syndicat peut assister à toute réunion conjointe tenue entre l'employeur et le syndicat après avoir avisé l'employeur trois jours à l'avance, à moins d'urgence.
- b) Sur l'accord préalable du responsable du personnel, le représentant national du syndicat peut rencontrer un salarié dans l'établissement de l'employeur pour discuter au sujet de l'application de la convention collective.
- 7.05 L'employeur et le syndicat conviennent de se rencontrer, conformément à la clause 8.02 pour régler les griefs. Lors de ces rencontres, le salarié qui fait le grief peut être accompagné d'un délégué syndical. Ces rencontres peuvent commencer au cours de la dernière demi-heure avant la fin d'une période de travail et ceci sans perte de salaire.

ARTICLE 8

PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS

- 8.01 Les parties tentent de régler les griefs aussi rapidement que possible. Tout salarié ayant un problème pouvant donner naissance à un grief, doit en discuter avec son supérieur immédiat afin de tenter de le régler. Cependant, le seul fait que cette obligation ne soit pas remplie ne fait perdre aucun droit au salarié ou au syndicat. Un grief est un désaccord sur l'application et l'interprétation de la convention collective.
- 8.02 Première étape: Le grief doit être soumis par écrit, par le salarié ou le syndicat dans les quinze (15) jours de calendrier du fait qui leur a donné naissance à la personne en charge du personnel. Celle-ci a quinze (15) jours de calendrier suivant la réception du grief pour donner sa réponse.

A la demande de l'employeur ou du syndicat, les deux parties doivent se rencontrer afin de discuter du grief, et ce, dans les quinze (15) jours de calendrier de leur dépôt.

- 8.03 Deuxième étape: En cas de réponse insatisfaisante ou en l'absence de réponse, le syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage conformément à l'article 9.
- 8.04 Le syndicat peut faire et soumettre un grief au nom d'un groupe de salariés ou de l'ensemble des salariés. Dans un tel cas, le syndicat doit se conformer à la procédure ci-haut décrite.
- 8.05 L'exposé du grief contient sommairement les faits de façon à pouvoir identifier le problème.
- Aucun grief ne doit être rejeté pour vice de forme. Le grief peut être amendé à condition que l'amendement n'ait pas pour effet de changer la nature du grief.
- 8.06 Les délais prévus au présent article sont de rigueur, à moins que les parties conviennent, par écrit, de les prolonger.

ARTICLE 9

ARBITRAGE

- 9.01 Si un grief n'a pas été réglé selon la procédure de règlement de griefs prévue à l'article 8, l'une ou l'autre des parties peut recourir à l'arbitrage, en avisant obligatoirement par écrit l'autre partie, dans les trente (30) jours de calendrier suivant l'expiration du délai prévu au-dit article.
- 9.02 Les parties conviennent de se référer à un arbitre unique. A défaut d'entente quant au choix d'un arbitre, l'une des parties demande que l'arbitre soit désigné par le Ministère du travail et de la main d'oeuvre conformément aux dispositions du Code du travail.
- 9.03 La note des honoraires et des frais de l'arbitre est répartie également entre les parties.
- 9.04 La sentence de l'arbitre est finale et lie l'employeur, le syndicat et les salariés.
- 9.05 En rendant une décision au sujet d'un grief, l'arbitre ne doit pas soustraire, ajouter ou modifier quoi que ce soit dans la présente convention.
- 9.06 En matière disciplinaire, l'arbitre peut confirmer, modifier ou casser la décision de l'employeur; il peut, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.

ARTICLE 10

REGLEMENT D'USINE ET MESURES DISCIPLINAIRES

- 10.01 Avant de modifier un règlement existant ou d'en émettre un nouveau, l'employeur convient d'en informer le salarié et le syndicat.
- 10.02 Tout salarié qui fait l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage.

- 10.03 Autant que possible l'employeur avise le salarié avec copie au syndicat dans les dix (10) jours de l'événement ou de la connaissance de l'événement conduisant à une mesure disciplinaire. Si ça dépasse dix (10) jours, c'est à l'employeur à en justifier la nécessité.
- 10.04 Toute mesure disciplinaire enregistrée au dossier d'un salarié doit faire l'objet d'un écrit adressé au salarié concerné et contenant l'exposé des motifs avec copie au syndicat. Dans le cas de mesure disciplinaire, l'employeur a le fardeau de la preuve.
- 10.05 Tout salarié convoqué par l'employeur pour l'application de mesures disciplinaires a le droit d'être accompagné d'un officier du Syndicat.
- 10.06 Si un salarié a été pour une période de douze (12) mois sans mesure disciplinaire, son dossier disciplinaire repart à zéro et rien d'antérieur ne peut être invoqué contre lui.
- 10.07 Sur demande au responsable du personnel, un salarié peut consulter son dossier une fois par année.

ARTICLE 11

PERIODE D'ESSAI

- 11.01 Tout nouveau salarié embauché est soumis à une période d'essai de soixante (60) jours de travail à l'intérieur d'une période de six (6) mois.
- 11.02 Une fois les soixante (60) jours accumulés, la date officielle d'ancienneté du salaire est fixée à soixante (60) jours ouvrables précédant la fin de la période d'essai.
- 11.03 Au cours de la période d'essai le salarié est couvert par la convention collective sur les points suivants:
- le paiement de la cotisation syndicale
 - les heures régulières de travail
 - le paiement des heures supplémentaires
 - le taux de salaire à l'essai
 - la prime du soir
 - le droit de grief sur les points ci-haut.
- 11.04 Un salarié régulier est celui qui a complété sa période de probation.

ARTICLE 12

ANCIENNETE

- 12.01 a) L'ancienneté est la durée totale de service continu d'un salarié régulier à l'emploi de l'employeur. L'ancienneté s'exprime en années, en mois et en jours de calendrier.

- 12.02 L'annexe "B" de la présente convention constitue, à la date de la signature de cette dernière, la liste officielle d'ancienneté à cette même date.
- 12.03 Le salarié perd son ancienneté dans les cas suivants:
1. Abandon volontaire de son emploi;
 2. renvoi pour cause;
 3. refus ou négligence du salarié mis à pied d'accepter de reprendre le travail à la suite d'un rappel dans les sept (7) jours de calendrier du rappel, sauf s'il y a incapacité physique ou absence autorisée. Le rappel se fait par lettre recommandée expédiée à la dernière adresse connue;
 4. mise à pied excédant la durée de son ancienneté antérieure à son départ, maximum neuf (9) mois;
 5. absence pour maladie ou accident (autre qu'une maladie professionnelle ou qu'un accident de travail dans l'entreprise) pour une période excédant l'ancienneté au début de son absence, neuf (9) mois;
 6. mutation permanente à un poste exclu de l'unité de négociation pour une période excédant six (6) mois;
 7. absence pour maladie ou accident industriel pour une période excédant son ancienneté au début de son absence, maximum douze (12) mois;
 8. absence pendant trois (3) jours consécutifs sans autorisation sauf dans les cas d'incapacité physique.

ARTICLE 13

MUTATIONS VOLONTAIRES

- 13.01 Tout poste régulier à plein temps vacant de façon permanente, ou poste nouveau régulier à plein temps et de façon permanente couvert par le certificat d'accréditation, doit être affiché sur le tableau d'affichage de l'entreprise durant une période de trois (3) jours ouvrables. Les informations qui doivent apparaître sur l'affichage sont:
- la classification
 - le taux de salaire et prime applicable
 - la période d'affichage
 - les qualifications du poste
 - les horaires de travail.
- 13.02 Tout salarié intéressé peut soumettre sa candidature. Le poste doit être accordé et être comblé comme suit: l'employeur sélectionne le salarié le plus compétent à répondre aux qualifications du poste. A compétence égale, l'ancienneté prévaut.
- 13.03 Le salarié sélectionné a un maximum de cinq (5) jours ouvrables pour prouver qu'il donne un rendement à la satisfaction de l'employeur. Au cours de cette période, il peut retourner ou être retourné à son ancien poste. Cette période peut être prolongée par une entente mutuelle écrite.
- 13.04 Le salarié promu reçoit son nouveau taux de salaire à partir du moment où il a terminé avec succès la période prévue à 13.03

ARTICLE 14

AFFECTATIONS TEMPORAIRES

- 14.01 Tout poste temporairement comblé par l'employeur n'est pas sujet à l'affichage ni aux règles de l'article 13.
- 14.02 Lorsque l'employeur affecte temporairement un salarié à un poste dont le taux de salaire régulier est supérieur à celui de sa classification, le salarié est payé ce taux supérieur à compter de la 2e journée en continuité.
- 14.03 Lorsque l'employeur affecte temporairement un salarié à un poste dont le taux de salaire régulier est inférieur à celui de sa classification, il est payé à son taux régulier pour la durée de l'affectation sauf s'il s'agit de déplacement par l'application de l'article 15.03.
- 14.04 Aux fins d'application des clauses 14.02 et 14.03, le taux de salaire payable est établi conformément à ceux établis dans la convention collective.
- 14.05 Lorsqu'un salarié accepte une affectation temporaire de moins de trois (3) mois à un poste de contremaître, il est payé à son taux de salaire régulier majoré de 35c de l'heure pour les heures ainsi travaillées. Au cours de la période où le salarié remplace le contremaître. Il n'a aucun pouvoir pour imposer une mesure disciplinaire. Il est entendu que durant cette période, toute mesure disciplinaire est imposée par le gérant de production ou l'assistant-gérant de production.

ARTICLE 15

SECURITE D'EMPLOI

- 15.01 Lorsque l'employeur introduit des techniques ou des équipements nouveaux, il rencontre les salariés ou les représentants syndicaux pour déterminer les mesures d'adaptation ou de relocalisation selon la procédure de mise à pied et en atténuer autant que possible les inconvénients.
- 15.02 Pour toute mise à pied dont l'employeur prévoit une durée de moins d'un mois, le salarié est avisé la veille de son départ ou payé en lieu d'avis. Pour une durée supérieure à un (1) mois, l'avis est de trois (3) jours ou payé en lieu d'avis.
- 15.03 Lorsque l'employeur doit diminuer ses effectifs il identifie le poste qui doit être aboli. Le titulaire affecté déplace un autre salarié aux conditions suivantes:
- l'autre salarié doit avoir moins d'ancienneté
 - l'autre salarié doit être dans une fonction d'un niveau égal ou inférieur
 - le salarié qui veut déplacer doit pouvoir donner un rendement égal ou supérieur à celui qu'il déplace.
- 15.04 Certificat de travail - L'employeur remet à tout salarié dont l'emploi prend fin et qui le demande, un certificat de travail faisant état de la nature et de la durée de son emploi.

ARTICLE 16 HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL

- 16.01 La semaine normale de travail est de quarante-deux (42) heures.
- 16.02 Périodes de repos, quinze (15) minutes payées avant-midi et après-midi.
- 16.03 Les salariés ont cinq (5) minutes pour se laver avant leur départ de l'usine à la fin de la journée.
- 16.04 La période du repas est d'une demi-heure non payée.
- 16.05 Ni les heures régulières de la journée, ni de la semaine ne sont garanties.

ARTICLE 17 TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 17.01 Tout travail effectué par un salarié, à la demande de son supérieur immédiat, en plus du nombre d'heures de sa semaine régulière de travail ou de sa journée régulière de travail est considéré comme du temps supplémentaire.
- 17.02 Le temps supplémentaire exécuté par un salarié est rémunéré au taux et demi, et il est rémunéré pour le temps fait.
- 17.03 Lorsque l'employeur demande à un salarié de faire plus de deux (2) heures supplémentaires en continuité à ses heures régulières quotidiennes, le salarié arrête après ses heures régulières pour une période d'une (1) heure non rémunérée pour prendre son repas. L'employeur accorde une indemnité de six (6) dollars pour le repas.

ARTICLE 18 JOURS FERIES

- 18.01 Les jours suivants sont reconnus comme jours fériés et payés:
 - 1- le Jour de l'an
 - 2- le Lundi de Pâques
 - 3- la Fête de Dollard
 - 4- Fête nationale (24 juin)
 - 5- Jour de la Confédération
 - 6- Fête du Travail
 - 7- Jour de Noëlet deux autres jours de congés mobiles après entente avec l'employeur.
- 18.02 Pour avoir droit à la paye d'un jour férié le salarié doit:
 - avoir terminé sa période de probation
 - avoir travaillé le jour ouvrable complet qui précède et le jour ouvrable complet qui suit le jour férié à moins d'avoir été en absence autorisée au cours de ces deux jours en question, sauf incapacité physique ou absence autorisée.

- 18.03 Si un jour férié coïncide avec la période de congés annuels d'un salarié, ce dernier reçoit la paie du jour férié.
- 18.04 Si un jour chômé et payé identifié dans la liste coïncide avec un samedi ou un dimanche, ce jour est reporté au jour ouvrable précédant ou suivant après entente entre les parties.
- 18.05 Lors d'un jour férié, le salarié a droit à une rémunération équivalente au salaire régulier comme s'il était au travail.

ARTICLE 19

CONGES ANNUELS PAYES

- 19.01 Tout salarié a droit à des congés annuels payés dont la durée est déterminée selon ses années d'ancienneté pour l'employeur au 30 avril de chaque année et l'année de référence est du 1er mai au 30 avril l'année suivante.
- 19.02 La durée des congés annuels payés est déterminée de la façon suivante:
- a) Le salarié ayant complété moins d'un (1) an d'ancienneté au 30 avril a droit à une journée par mois de service depuis son embauchage jusqu'à concurrence de dix (10) jours, à 4% des gains bruts.
 - b) Le salarié ayant un (1) an de service au 30 avril a droit à deux semaines de congés annuels payés à 4% des gains bruts.
 - c) Le salarié ayant cinq (5) ans de service au 30 avril a droit à trois (3) semaines de congés annuels payés à 6% des gains bruts au cours de l'année.
- 19.03 L'employeur ferme partiellement les deux premières semaines d'août. Les salariés doivent prendre leurs deux (2) premières semaines de congés annuels payés à ce moment-là. Les salariés qui ont droit à plus de deux (2) semaines doivent les prendre au cours de l'année où elles sont dues après entente avec l'employeur. Un salarié à qui la compagnie demande de travailler les deux premières semaines d'août peut prendre ses congés annuels payés à un autre moment après entente avec l'employeur. Le choix des périodes doit être fait par ancienneté.
- 19.04 Un salarié peut, après entente avec son supérieur immédiat, changer ses dates de congés annuels payés, autres que les deux premières semaines d'août, en autant que la période de congés annuels payés des autres salariés qui ont plus d'ancienneté et les besoins de la production soient respectés.
- 19.05 Le salarié doit obligatoirement prendre ses vacances au cours des douze (12) mois suivants l'année de référence de leur acquisition.
- 19.06 Un salarié incapable de prendre ses congés annuels payés à la période prévue pour raison de maladie, accident ou accident de travail survenu avant le début de sa période de congés annuels payés peut reporter ses congés annuels payés à une période ultérieure. Ces congés annuels payés sont alors reportés après entente avec son supérieur immédiat, soit à la suite de son invalidité, soit à une période ultérieure convenue avec son supérieur immédiat.

- 19.07 La paie des congés annuels payés est remise au salarié avant son départ pour les congés annuels payés en même temps que la dernière paie.
- 19.08 En cas de cessation définitive d'emploi, le salarié a droit au paiement d'une indemnité pour les congés annuels payés accumulés et non-utilisés jusqu'au moment de la cessation d'emploi dans la proportion établie à la clause 19.02

ARTICLE 20 CONGES SPECIAUX

- 20.01 Lors du décès du conjoint, enfant, père, mère, beau-père, belle-mère, le salarié a droit à un congé de deuil de trois (3) jours consécutifs. Seuls les jours ouvrables sont payés.
- 20.02 Naissance ou adoption - Dans le cas de la naissance d'un enfant ou de l'adoption d'un enfant, le salarié a droit à un congé de un (1) jour ouvrable payé.
- 20.03 a) Lorsque le salarié doit s'absenter pour une des raisons prévues au présent article, i.e. 20.01 et 20.02, il doit en aviser son supérieur dès que possible et produire sur demande la preuve ou l'attestation de ces faits.
- b) Les congés spéciaux ne sont pas alloués s'ils coïncident avec tout autre congé ou congés annuels payés prévus à la présente convention.

ARTICLE 21 CONGE DE MATERNITE

- 21.01 L'employeur se conforme à la loi des congés de maternité.

ARTICLE 22 REGIMES D'ASSURANCES COLLECTIVES

- 22.01 Au cours du 2e mois complet suivant la signature de la convention, l'employeur va mettre en vigueur un régime d'assurances collectives aux conditions suivantes:

assurance-vie	: 5 000,00 \$
mort accidentelle	: 5 000,00 \$ supplémentaires
mortalité du conjoint	: 1 000,00 \$
enfant de plus de 15 jours	
et moins de 21 ans	: 500,00 \$

assurance-maladie

franchise par individu	
ou par famille par année	: 25,00 \$
médicaments	: 80%

assurance-salaire
hospitalisation : à compter de la première journée
maladie : de la 8e journée jusqu'au début de la période
d'assurance chômage.

intégration : de la 2e semaine à la 17e semaine d'absence continue,
l'assurance-chômage prend la relève.

supplémentaire : de la 18e semaine à la 52e semaine le salarié est couvert
par l'assurance de l'employeur.

indemnité : 60% du salaire brut gagné.

22.02 L'employeur paie 100% des primes d'assurances sur la vie et contre la mala-
die. Le salarié paie 100% de l'assurance-salaire.

La protection de l'assurance-vie et maladie, médicament doit être telle
que la part de l'employeur représente au moins 45% dans le partage de l'en-
semble des primes payées par l'employeur et les salariés et ceci au moment
de l'octroi des contrats d'assurances.

ARTICLE 23

ACCIDENT DE TRAVAIL

23.01 Le salarié qui subit un accident ou une maladie tel que défini par la
C.S.S.T. est assujetti à ladite loi.

23.02 En autant que la chose est possible, le salarié doit faire rapport de son
accident à son supérieur immédiat avant de quitter son travail et l'em-
ployeur convient de remplir les rapports nécessaires.

23.03 Tout salarié qui est blessé au travail et dont l'état nécessite des soins
médicaux est transporté, aux frais de l'employeur, à l'hôpital ou chez
un médecin pour y recevoir des soins et est payé pour la balance de sa
journée régulière de travail s'il est dans un état où il ne peut revenir
(billet du médecin requis).

ARTICLE 24

PRIMES

24.01 Le salarié dont les heures régulières se situent entre 6 heures du soir et
7 heures du matin a droit à une prime d'équipe de 25c l'heure.

24.02 Lorsque l'employeur nomme un salarié comme chef d'équipe (ce qu'il fait
à sa discrétion puisque ce n'est pas une classification), il lui accorde
une prime de 30c l'heure. Le chef d'équipe n'a pas le droit de faire
de mesure disciplinaire.

ARTICLE 25 REMUNERATION MINIMALE DE RAPPEL

25.01 Tout salarié qui n'a pas été avisé du contraire et qui se rapporte au travail comme d'habitude à l'heure régulière, puis qui est retourné chez lui parce qu'il n'y a pas de travail disponible pour lui, a droit à une rémunération d'au moins trois (3) heures de travail à son taux régulier, sauf s'il s'agit d'un cas fortuit ou d'un salarié qui n'a pas complété sa période de probation.

ARTICLE 26 PAIEMENT DES SALAIRES

26.01 Sur le talon du chèque de salaire, l'employeur inscrit le nom, le prénom, le taux, la date de la période de paie, les heures travaillées, le temps supplémentaire, les primes, le bonus, les déductions et le montant net du salaire.

26.02 a) Le salaire est distribué par chèque à toutes les semaines à partir du jeudi après-midi à tous les salariés régis par l'accréditation.

b) Si le jour de la paie coïncide avec un congé statutaire, la paie est remise le jour précédent.

26.03 Advenant une erreur sur la paie de dix (\$10.00) et plus, imputable à l'employeur, celui-ci s'engage à corriger cette erreur dans les deux (2) jours suivant la communication de l'erreur par le salarié à l'employeur, en remettant au salarié le montant dû.

26.04 Avant de réclamer d'un salarié des montants qui lui ont été versés en trop, l'employeur s'entend avec le salarié et le syndicat sur les modalités de remboursement. A défaut d'entente, l'employeur fixe les modalités de remboursement. Telles modalités doivent faire en sorte qu'un salarié ne rembourse jamais plus de 20% de son salaire brut par paie.

26.05 L'employeur remet ou expédie au salarié, à la période de paie suivant son départ, le chèque de paie y incluant ses avantages sociaux ainsi qu'un détail des calculs.

ARTICLE 27 SANTE, SECURITE ET BIEN-ETRE AU TRAVAIL

27.01 Les parties se conforment à la Loi sur la santé et la sécurité du travail.

27.02 Salle de repos - L'employeur met à la disposition des salariés une salle avec un réfrigérateur.

ARTICLE 28 IMPRESSION DE LA CONVENTION

28.01 La compagnie accorde un montant maximum de \$150.00 pour l'impression de la convention collective, ce qui représente un partage de 50-50 avec le syndicat.

ARTICLE 29 ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE

29.01 Toute annexe à la convention ainsi que toute lettre d'entente font partie intégrante de la convention.

ARTICLE 30 VALIDITE

30.01 Si une clause de cette convention ou une disposition quelconque contenue est ou devient non valide en raison de toute législation, cette nullité n'affecte pas le reste de cette convention.

ARTICLE 31 GREVE ET CONTRE-GREVE

31.01 L'employeur s'engage à n'effectuer aucun lock-out et le syndicat aucune grève, pendant la durée de cette convention.

ARTICLE 32 DUREE ET RENOUVELLEMENT

32.01 La durée de la convention s'étend du 1er novembre 1983 au 31 octobre 1984.

32.02 Pour tenir compte de la modification du revenu des salariés depuis le 1er novembre 1983, l'employeur accorde un montant forfaitaire en guise de rétro-activité. Ce montant est de \$200.00 aux conditions suivantes:

- le salarié doit être au travail au moment du paiement, le premier juin 1984
- le calcul est basé au prorata du temps travaillé depuis le 1er janvier 1984.

En foi de quoi les parties ont signé ce 14^e jour de Juin 1984.

Pour l'employeur

Pour le syndicat

Christian Elie

Francis De Villiers
Geis Coteau

<u>NOMS</u>	<u>DATE</u>
Linda Martineau	2 avril 1979
Robert Lizotte	9 janvier 1981
Richard Bergeron	25 mai 1983
François DeVilliers	20 juin 1983
Daniel Aveine	21 juin 1983
Ronald Langevin	29 novembre 1983
Yves Plourde	29 novembre 1983
Daniel Lachance	5 décembre 1983
André Beauchamp	6 décembre 1983
Pierre Fournier	27 décembre 1983
Claude Racine	16 janvier 1984
Mario Curadeau	2 avril 1984
Daniel Bisson	4 mai 1984
Nathalie Blanchard	28 mai 1984
Guy Boucher	28 mai 1983
Sylvain Mayer	29 mai 1984
Michel DeVilliers	4 juin 1984
Pascal Desbiens	6 juin 1984
Lorraine Lefebvre	7 juin 1984