



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

DÉPÔT

Depôt N°:

03080-9
85 06 080

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

03080-9

Objet	☐ 1 ^{ère} convention ☒ Renouvellement ☐ Entente ☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		Q 23517-04
Date	Signature 85-06-03	Réception 85-06-04	Durée Du 85-06-02 Au 87-05-31	Nombre de salariés régis par la convention collective 30

Association	Employeur
☒ Déposant SYNDICAT DES EMPLOYES DE BUREAU ATLANTIC DE RIMOUSKI (CSN) 124, rue Ste-Marie Rimouski, Qué. G5L 4E3 Att.: M. Fernand Roy	☐ Déposant MIL INDUSTRIEL DIVISION DE MARINE INDUSTRIE LIMITEE BUREAU DE RIMOUSKI 217, rue Léonidas, C.P. 290 Rimouski, Qué. G5L 7C1 Att.: M. Jean-Paul Pigeon
☐ Déposant, si autre que les parties	Région 01-07 Activité 8649-10 Affiliation 06 CSN

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	
Egalement inclus annexe au document du 2 juin 1985, avec cofection - (forfétaires)	
Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
	85-0606

Pour renseignements

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

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

3141 01 01

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

MIL INDUSTRIEL
DIVISION DE MARINE INDUSTRIE LIMITEE
BUREAU DE RIMOUSKI

Ci-après appelée "la Compagnie"

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE BUREAU
ATLANTIC DE RIMOUSKI (C.S.N.)

Ci-après appelé "le Syndicat"

PAR MESSAGE

TABLE DES MATIERES

ART 1 -	Définition des termes
ART 2 -	But de la convention
ART 3 -	Droits de la direction
ART 4 -	Reconnaissance et juridiction
ART 5 -	Grève ou lock out
ART 6 -	Contrat à forfait
ART 7 -	Coopération
ART 8 -	Sécurité syndicale
ART 9 -	Représentants des employés
ART 10 -	Procédure de règlements de griefs
ART 11 -	Salaires
ART 12 -	Ancienneté
ART 13 -	Nouvelles fonctions
ART 14 -	Mesures disciplinaires
ART 15 -	Congédiement
ART 16 -	Heures de travail
ART 17 -	Temps supplémentaire
ART 18 -	Fêtes chômées et payées
ART 19 -	Congés spéciaux
ART 20 -	Sécurité et hygiène
ART 21 -	Changements technologiques
ART 22 -	Congé sans solde
ART 23 -	Permission d'absence
ART 24 -	Vacances
ART 25 -	Travail à l'extérieur
ART 26 -	Maternité
ART 27 -	Congés-maladie
ART 28 -	Assurance collective
ART 29 -	Durée de la convention collective
Annexe "A" -	Salaires hebdomadaires
Annexe "B" -	Mécanismes d'application
Annexe "C" -	Formule indexation
Liste d'ancienneté	

ARTICLE 1: DEFINITION DES TERMES

- 1.01- Le terme "jour ouvrable" signifie du lundi au vendredi inclusivement, en excluant les jours de fête.
- 1.02- Le terme "employé régulier" signifie tout employé ayant terminé sa période de probation.
- 1.03- Le terme "employé en période de probation" signifie tout employé nouvellement embauché qui n'a pas terminé sa période de probation de trois (3) mois.

Du consentement des parties, cette période de probation peut être extensionnée pour une période déterminée par entente écrite.

Celui-ci peut être remercié de ses services sans recours possible à la procédure de grief. La Compagnie lui fournit sur demande, cependant, les raisons de sa décision.

- 1.04- Le terme "promotion" signifie le passage d'un employé régulier à une classe comportant une échelle de salaire dont le taux de base est plus élevé.
- 1.05- Le terme "transfert" signifie le passage d'un employé régulier, sans changement de classe, à une tâche comportant un taux de salaire de base identique.
- 1.06- Le terme "rétrogradation" signifie le passage d'un employé régulier à une classe comportant une échelle de salaire dont le taux de base est inférieur.
- 1.07- Le terme "étudiant" signifie toute personne embauchée pendant ses vacances et qui au terme de cette période retourne aux études. Cette période ne doit pas excéder quatre (4) mois.

L'embauche d'un étudiant ne doit pas entraîner de mise à pied chez les employés réguliers. Cette personne n'est pas assujettie aux dispositions de la convention collective.

- 1.08- Le terme "délégué" signifie tout salarié membre du Syndicat qui occupe une fonction syndicale, ou exerce un mandat de celui-ci.

ARTICLE 2: BUT DE LA CONVENTION

- 2.01- Le but de la convention est de promouvoir et de maintenir de bonnes relations entre la Compagnie et le Syndicat, dans des conditions qui assurent dans la plus large mesure la sécurité, la santé et le bien-être des employés et de faciliter un règlement équitable des problèmes qui peuvent survenir entre la Compagnie et les employés régis par la présente convention collective.
- 2.02- La Compagnie s'engage d'une part à traiter ses employés avec considération et le Syndicat, d'autre part, s'engage à encourager les employés à fournir un travail loyal et honnête.
- 2.03- Le Syndicat reconnaît la nature confidentielle des renseignements portés à la connaissance des employés de la Compagnie au cours de leur travail et qu'il est de leur devoir d'apporter la plus grande discrétion à ce sujet.
- 2.04- Les deux parties s'entendent pour n'exercer aucune discrimination envers tout employé en raison de sa race, de sa couleur, de son sexe, de sa nationalité, de ses convictions politiques et de son adhésion au Syndicat. Les deux (2) parties s'opposent à tel genre de discrimination lorsqu'elle devient évidente.
- 2.05- Toute disposition de cette convention qui serait à l'encontre de toute loi, ordonnance, arrêté en conseil, d'ordre fédéral ou provincial, est non avenue, mais n'affecte pas pour autant la validité des autres dispositions de cette convention; telle disposition sera révisée pour la rendre conforme.
- 2.06- Compte tenu du travail fait actuellement par les cadres, aucun employé exclu de l'unité de négociation ne pourra exécuter du travail qui est de la compétence des employés assujettis à la présente convention collective, sauf en cas d'entraînement ou d'urgence. De plus, la Compagnie s'engage à ne pas confier à un employé exclu de l'unité de négociation, le travail qui était exécuté par, ou qui est de la compétence de, l'employé assujetti à la présente convention

qui est affecté par une mise à pied, sauf en cas d'entraînement ou d'urgence. Dans le cas d'urgence, la Compagnie informe le Syndicat des raisons de cette urgence.

ARTICLE 3: DROITS DE LA DIRECTION

3.01- Sous réserve des restrictions contenues dans cette convention, le Syndicat reconnaît que les fonctions habituelles de la direction sont du ressort de la Compagnie et que ces fonctions comprennent:

- a) le droit de gérer les bureaux et d'en diriger les opérations;
- b) le droit de limiter, suspendre ou cesser les opérations;
- c) le droit de faire, d'appliquer les règlements concernant la production, les cédules de travail et les règlements visant à protéger les employés, les bureaux et l'équipement;
- d) le droit de diriger la main-d'oeuvre; le droit de décider et d'appliquer les décisions en matière d'embauchage, de mise à pied, de réembauchage, de promotion, de transfert et de rétrogradation;
- e) le droit de décider et d'appliquer les décisions en matière de congédiement pour cause juste et suffisante, de suspension ou de toute autre mesure disciplinaire.

La Compagnie doit exercer ses droits de façon compatible avec les dispositions de la présente convention.

ARTICLE 4: RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 4.01- La Compagnie reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur et mandataire des employés assujettis à l'accréditation émise par le commissaire-enquêteur le 31 août 1971.
- 4.02- Cette convention collective régit tous les employés de bureau de la Compagnie couverts par le certificat d'accréditation émis par le commissaire-enquêteur le 31 août 1971.

ARTICLE 5: GREVE OU LOCK-OUT

- 5.01- Le Syndicat accepte de ne faire aucune grève ou ralentissement de travail pendant la durée de la présente convention collective.
- 5.02- La Compagnie accepte de ne faire aucun lock-out pendant la durée de la présente convention collective.

ARTICLE 6: CONTRAT A FORFAIT

6.01-

- A) La Compagnie s'engage à ne pas accorder de contrat à forfait qui aurait pour effet:
- de restreindre l'unité de négociation,
 - d'entraîner une rétrogradation de tout employé régulier,
 - d'entraîner une mise à pied de tout employé régulier,
 - d'empêcher un rappel d'un employé régulier,
- et ce, pendant la durée de la convention.
- B) Sous réserve des dispositions du paragraphe précédent, le Syndicat convient que certains travaux peuvent être accomplis par des sous-traitants extérieurs:
- lorsque le travail est de nature temporaire et irrégulière,
 - lorsque le travail ne peut être accompli à l'intérieur des heures normales de travail, sans avoir pour effet de restreindre l'exécution de temps supplémentaire raisonnable.
- C) Nonobstant le sous-paragraphe A), la Compagnie peut accorder à sous-contrat un travail pour lequel elle n'a pas le personnel qualifié pour l'exécuter.
- D) Dans l'application de ce paragraphe, la Compagnie s'engage à informer le Syndicat le plus tôt possible de son intention d'accorder à sous-contrat un tel travail, en lui donnant un préavis écrit. Ledit préavis doit contenir les informations disponibles quant à la nature, la durée du sous-contrat envisagé, le tonnage d'acier et l'évaluation approximative des heures-hommes travaillées. Dans la période entre le préavis et l'octroi du sous-contrat, les parties devront se rencontrer pour discuter de la nature du sous-contrat.
- E) Si le Syndicat juge que la décision de la Compagnie constitue une violation de l'une ou l'autre des dispositions de cette convention, il peut formuler un grief et le présenter directement à la deuxième (2) étape, de la procédure de règlement de griefs. Dans le cas d'un tel grief, il est évident que la Compagnie a le fardeau de la preuve.

ARTICLE 7: COOPERATION

- 7.01- Le Syndicat peut accorder son appui à une initiative de la Compagnie visant à accroître la compétence et l'efficacité des employés, lorsqu'il considère qu'elle n'est pas de nature à léser ceux-ci.
- 7.02- La Compagnie convient de mettre à la disposition du Syndicat deux (2) tableaux d'affichage. Ces tableaux ne seront utilisés que pour afficher des avis d'affaires syndicales du Syndicat ou des organismes auxquels le Syndicat est affilié.

ARTICLE 8: SECURITE SYNDICALE

- 8.01- Tout employé, actuellement membre du Syndicat, doit, comme condition du maintien de son emploi, demeurer membre du Syndicat pour la durée de la présente convention collective.
- 8.02- Tout employé qui n'est pas membre du Syndicat, doit y adhérer dans les dix (10) jours de la signature des présentes, comme condition du maintien de son emploi.
- 8.03- Tout nouvel employé, embauché après la date de la signature des présentes, doit comme condition d'embauchage et du maintien de son emploi, adhérer au Syndicat et en demeurer membre pour toute la durée de la présente convention collective.
- 8.04- Pendant la durée de cette convention collective, la Compagnie déduira sur le salaire hebdomadaire de chacun de ses employés, un montant égal à la cotisation syndicale fixée par le Syndicat et remettra l'argent ainsi perçu dans les quinze (15) premiers jours du mois suivant, par chèque payable à l'ordre du Syndicat des Employés de Bureau Atlantic de Rimouski et adressé au trésorier, accompagné d'une liste des employés et du montant perçu de chacun d'eux.
- 8.05- La Compagnie s'engage à fournir mensuellement au secrétaire du syndicat une liste de tous les nouveaux employés et des départs, comprenant le nom, le prénom, la classification, le salaire, le numéro d'assurance sociale et l'adresse domiciliaire de ces employés.
- 8.06- La Compagnie n'est pas tenue de congédier un employé dont le Syndicat refuse l'adhésion ou expulse de ses rangs.
- 8.07- Tout nouvel employé est, le jour de son embauchage, présenté au président du Syndicat ou son remplaçant, qui est autorisé à lui faire signer sa carte de membre.

8.08- Lorsqu'un employé ne se conforme pas aux paragraphes 8.01 et 8.02, ainsi qu'au paragraphe 8.03, le Syndicat donne avis à la Compagnie et celle-ci devra mettre fin à son emploi dans les dix (10) jours ouvrables suivant l'avis.

ARTICLE 9: REPRESENTANTS DES EMPLOYES

9.01-

- A) La Compagnie reconnaît le comité exécutif du Syndicat composé de trois (3) membres comme représentant officiel du Syndicat concernant les problèmes qui découlent de cette convention. Ce comité peut, en toute occasion, être accompagné d'un représentant extérieur.
- B) La Compagnie doit, dans un délai de deux (2) jours ouvrables, recevoir le comité exécutif du Syndicat si celui-ci en fait la demande.

9.02- Pour le règlement des griefs, la Compagnie reconnaît au Syndicat le droit de nommer trois (3) délégués.

9.03- Le Syndicat fournit à la Compagnie, la liste des membres de l'exécutif et des délégués avec la date de leur entrée en fonction.

9.04- Tout grief peut être présenté et enquêté sur les heures normales de travail, sans perte de salaire, pour tout employé, délégué ou membre de l'exécutif du Syndicat, qui y participent. L'employé concerné, les délégués ou les membres de l'exécutif du Syndicat qui doivent quitter leur occupation pour faire enquête et régler des griefs à l'intérieur de l'entreprise, peuvent le faire, durant une période de temps nécessaire, en avisant leur chef de département. Ce dernier doit accorder son autorisation sauf si, à cause de l'organisation du travail à un moment ou l'autre, le représentant syndical ne peut quitter son travail; dans tel cas, le président du Syndicat ou son substitut en est informé et agit en sa place et lieu.

9.05- Les délégués, ou membres de l'exécutif du Syndicat, sont rémunérés d'après leur taux régulier pour le temps consacré aux assemblées

et aux séances de négociation avec la Compagnie, à la condition que les dits délégués ou membres de l'exécutif du Syndicat aient normalement travaillé pendant la durée de ces rencontres. Ces rencontres devront se tenir pendant les heures normales de travail, à moins d'entente contraire.

- 9.06- Un employé peut s'absenter, sans solde, de l'établissement de la Compagnie, pour fins de préparation de griefs ou d'arbitrage. Un membre de l'exécutif du Syndicat doit en aviser la Compagnie trois (3) jours ouvrables à l'avance, si possible, mais jamais moins d'un (1) jour ouvrable à l'avance.
- 9.07- Les délégués et les membres de l'exécutif du Syndicat, mais jamais plus de deux (2) à la fois, peuvent s'absenter sans solde pour assister au congrès de la CSN, de la fédération ou du conseil central. Pour toutes les autres réunions des organismes auxquels le Syndicat est affilié, tout membre de l'exécutif ou délégué du Syndicat, mais pas plus de deux (2) à la fois, peut s'absenter sans solde sous réserve que tout délégué ou membre de l'exécutif ne peut s'absenter plus de vingt (20) jours ouvrables par année. Toutefois, l'employé concerné doit en aviser la Compagnie le plus tôt possible, mais pas moins que trois (3) jours ouvrables à l'avance.
- 9.08- La Compagnie convient de coopérer avec le Syndicat en permettant aux représentants de ce dernier, qui sont aussi employés de la Compagnie, de s'acquitter de leur devoir de manière raisonnable, sans crainte que leurs relations individuelles avec la Compagnie soient affectées de quelque façon que ce soit, pour n'importe quelle action prise par eux de bonne foi, et en conformité avec les dispositions de la convention, dans l'exercice de leur fonction.

9.09- Dans l'application des paragraphes 9.06, 9.07 et 20.14, la Compagnie doit maintenir le salaire de tout délégué ou membre de l'exécutif du Syndicat qui s'absente du bureau comme s'il avait été au travail. A la fin de chaque mois, la Compagnie réclame au Syndicat un montant d'argent équivalent au nombre d'heures qui ont été déboursées pour chaque délégué ou membre de l'exécutif qui n'était pas au travail, et cela au taux horaire régulier de chaque délégué ou membre de l'exécutif. Le Syndicat s'engage à acquitter cette facture dans les trente (30) jours suivants.

ARTICLE 10: PROCEDURE DE REGLEMENTS DE GRIEFS

- 10.01- Tout employé assujetti à cette convention qui se croit lésé par suite d'une prétendue violation ou fausse interprétation d'une des dispositions de cette convention, ou d'une décision prise par la Compagnie en relation avec les conditions de travail prévues à cette convention, peut soumettre son grief pour enquête et règlement en conformité avec la procédure qui suit:
- 10.02- L'employé qui est au travail doit soumettre son grief dans les dix (10) jours ouvrables suivant la date de l'évènement donnant lieu au grief ou de sa connaissance.
- 10.03- L'employé qui n'est pas au travail, soit pour cause de vacances, de maladie, ou en mise à pied, doit soumettre son grief dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent le jour où la cause du grief est portée à sa connaissance.
- 10.04- L'employé doit être présent lors de la discussion sur tout grief qui le concerne, à toutes les étapes de la procédure de règlement de griefs.
- 10.05- PREMIERE ETAPE

Tout employé qui se croit lésé peut soumettre son grief par écrit, ou par lettre, soit seul, soit accompagné de son délégué syndical ou d'un membre de l'exécutif du Syndicat, à son chef de service qui doit lui rendre sa décision par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables suivant immédiatement la réception de ce grief. La formulation du grief, à la première étape, sert pour les étapes suivantes.

10.06- DEUXIEME ETAPE

Si le grief n'est pas réglé, il est présenté par écrit au représentant de la direction, dans un délai de cinq (5) jours ouvrables, par l'employé, soit seul, soit accompagné d'un délégué ou d'un membre de l'exécutif du Syndicat. La direction doit rendre sa décision par écrit dans un délai de cinq (5) jours ouvrables.

10.07- Tout grief impliquant trois (3) employés, ou plus, peut être directement soumis par écrit par un membre de l'exécutif du Syndicat, à la deuxième étape de la procédure de règlement de griefs, pourvu que le grief soit signé par au moins trois (3) employés qui se croient lésés, et par un membre de l'exécutif du Syndicat.

10.08- La Compagnie ou le Syndicat peut, en tout temps, logger un grief en le présentant par écrit à l'une ou l'autre des parties qui devra rendre sa décision dans un délai de cinq (5) jours ouvrables. Si le grief n'est pas réglé, la partie lésée peut recourir aux dispositions prévues à cet article. Ce grief est présenté à la deuxième étape de la procédure de règlement de griefs.

10.09- Le Syndicat peut en tout temps demander à son conseiller technique de participer aux discussions sur tout grief.

ARBITRAGE

10.10- Si l'une ou l'autre des parties entend recourir à l'arbitrage, elle en avise l'autre partie à l'intérieur d'un délai de quinze (15) jours ouvrables après la décision de la deuxième (2) étape.

10.11- La Compagnie et le Syndicat s'entendent sur le choix d'un arbitre unique dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la réception de l'avis d'arbitrage.

- 10.12- Si les parties ne peuvent s'entendre sur le choix d'un arbitre unique, le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre est prié d'en nommer un.
- 10.13- La décision arbitrale est finale et exécutoire dans les dix (10) jours ouvrables suivant sa signification aux parties.
- 10.14- En aucune circonstance, l'arbitre n'a autorité pour ajouter, soustraire ou changer quelque disposition de cette convention.
- 10.15- L'arbitre a le droit, lorsqu'il considère un grief, d'ordonner le paiement de toute compensation qui peut être nécessitée par sa décision.
- 10.16- Dans le cas de compensation de salaire, si l'arbitre donne raison au Syndicat, la rétroactivité est toujours calculée à compter de la date de l'évènement donnant lieu au grief.
- 10.17
- A) Dans le cas de mesure disciplinaire, l'arbitre peut:
- maintenir la mesure disciplinaire,
 - annuler la mesure disciplinaire,
 - rendre toute autre décision qu'il juge équitable dans les circonstances.
- B) Dans les cas de congédiement, de suspension ou de rétrogradation, autres que celles prévues à l'article 12, pour des motifs autres que disciplinaires, l'arbitre a les mêmes pouvoirs qu'au sous-paragraphe précédent. Dans ces cas, (A et B), la Compagnie aura le fardeau de la preuve.
- 10.18- L'arbitre doit procéder avec diligence pour entendre les griefs et rendre sa décision; il doit s'efforcer de le faire dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent sa nomination.

- 10.19- Chacune des parties à cette convention paie les dépenses de son représentant et les honoraires ainsi que les dépenses de l'arbitre sont divisés également entre la Compagnie et le Syndicat.
- 10.20- Les deux parties s'engagent à respecter les limites de temps stipulées au présent article, sous peine de déchéance de droit.
- 10.21- Nonobstant les dispositions du présent article, les parties peuvent convenir de prolonger tout délai prévu à la procédure de règlement de griefs. Une telle entente doit être confirmée par écrit.
- 10.22- Dans le calcul de tout délai stipulé au présent article, ou suivant quelques-unes de ses dispositions, le jour qui marque le point de départ n'est pas compté mais celui de l'échéance l'est.
- 10.23- Une erreur technique dans la soumission écrite d'un grief n'en entraîne pas l'annulation. Cependant, les termes "erreur technique" excluent le respect des délais prévus au présent article.

ARTICLE 11: SALAIRES

- 11.01- Les salaires ainsi que les mécanismes d'application apparaissant aux annexes "A" et "B" sont ceux qui prévalent pour la durée de la présente convention.
- 11.02- La Compagnie paie les employés hebdomadairement tous les jeudis midi pour la semaine finissant le samedi précédent. Les chèques de paie seront attachés aux cartes de poinçon de chaque employé, avant que les employés poinçonnent le jeudi midi.

Pour la période des vacances et congés des fêtes, la paie est remise en même temps que la dernière paie régulière précédant ces congés.
- 11.03- La semaine de paye commence le dimanche à 00.01 A.M. et se termine le samedi à 23.59 P.M. pour fins de compilation du temps supplémentaire hebdomadaire.
- 11.04- Si la Compagnie désire payer les employés selon des modalités de paiement non prévues à la présente convention, elle doit au préalable discuter et s'entendre avec le Syndicat pour les conditions à établir.
- 11.05- Le salaire doit être établi à la semaine et est divisé par le nombre d'heures prévues pour chaque occupation régulière afin d'établir l'équivalent du taux de salaire horaire pour chaque employé, pour fins de calcul du temps supplémentaire.

ARTICLE 12: ANCIENNETE

12.01- L'ancienneté de tout employé s'établit à compter de la date de son embauchage jusqu'à la cessation de son emploi, ou de son dernier réembauchage dans le cas d'un employé qui a perdu son droit d'ancienneté.

12.02-

- A) Tout nouvel employé est sujet à une période de probation de trois (3) mois dans une période de six (6) mois consécutifs, à l'exception des étudiants embauchés pour la période des vacances qui n'accumulent pas d'ancienneté. Toutefois, si tel étudiant demeure à l'emploi de la Compagnie, le temps accompli au cours de la période de vacances est compté aux fins de calcul de l'ancienneté, ainsi que pour sa période de probation. Après la période de probation, l'ancienneté de tout employé est rétroactive à la date de son embauchage, ou de son réembauchage.
- B) Dans le cas où un employé complète sa période de probation après les délais ci-haut mentionnés, à cause d'un manque de travail, d'une maladie ou d'un accident industriel ou non, la durée du service antérieur lui est créditée dans le calcul de sa période de probation et sa date d'ancienneté correspond au cent-vingtième (120e) jour ouvrable précédant la date d'acquisition de son droit d'ancienneté.

12.03- Tout employé continue d'accumuler de l'ancienneté, sauf dans les circonstances suivantes où elle se perd:

- a) départ volontaire de l'employé, ou congédiement pour cause juste et suffisante:
- b) lorsque tel employé n'accomplit aucun travail pour la Compagnie après la période prévue au paragraphe 12.04;

- c) lorsque tel employé ne se rapporte pas au travail à la suite d'un rappel faisant suite à une mise à pied, tel que prévu au paragraphe 12.17b);
- d) lorsque tel employé est absent sans permission, et sans raison valable, pour une période de cinq (5) jours ouvrables consécutifs.

12.04-

- A) Dans le cas d'une maladie ou d'un accident non industriel, ainsi que lors d'une mise à pied, l'ancienneté de l'employé concerné s'accumule pour une période maximale de dix-huit (18) mois s'il a moins de deux (2) ans d'ancienneté, pour une période maximale de trente (30) mois s'il a plus de deux (2) ans d'ancienneté mais moins que quatre (4) ans et pour une période maximale de trente-six (36) mois s'il a plus de quatre (4) ans d'ancienneté.
- B) Dans le cas d'une maladie ou d'un accident industriel, l'ancienneté d'un employé s'accumule à la condition cependant, que l'employé concerné informe la Compagnie à tous les six (6) mois de son état de santé et qu'il lui remette un certificat médical attestant son incapacité de travailler, et ceci à la demande de la Compagnie.

12.05- Dans le cas de maladie ou d'accident, la Compagnie peut demander à l'employé concerné de produire un billet du médecin attestant qu'il est justifié de s'absenter de son travail pour une absence de plus de trois (3) jours ouvrables.

12.06-

- A) La Compagnie fournit au Syndicat, au début des négociations, ainsi qu'au 1er mai de chaque année, une liste des employés par ordre d'ancienneté ainsi que leur classification, leur taux de salaire et leur numéro de téléphone. La Compagnie fournit également au Syndicat, au 1er mai et au 1er décembre de chaque année, une liste des employés (par ordre d'ancienneté) couverts par la convention. Cette liste est affichée au bureau sur un tableau réservé à cette fin.

- B) La liste d'ancienneté (par ordre d'ancienneté) apparaît en annexe à la convention. Cette liste d'ancienneté doit comprendre les renseignements suivants:
- le nom et le prénom,
 - la classification,
 - la date d'embauchage
 - et l'ancienneté.

12.07-

- A) La Compagnie fournit au Syndicat, une fois par mois, le cas échéant, la liste des nouveaux employés en indiquant les renseignements suivants:
- le nom et le prénom,
 - la date d'embauchage,
 - la classification,
 - le salaire
 - et le numéro d'assurance sociale.

- B) Lorsqu'un employé est rappelé, ou réembauché, la Compagnie fournit au Syndicat les mêmes renseignements que pour un nouvel employé, en ajoutant la classification qu'il avait à son départ.

12.08- Une mesure disciplinaire n'interrompt pas le calcul de l'ancienneté.

12.09-

- A) La Compagnie accorde tout poste vacant, ou nouveau poste, à l'employé qui a le plus d'ancienneté parmi ceux qui ont posé leur candidature incluant les employés en mise à pied (à qui le poste sera offert) pourvu que l'employé puisse accomplir les exigences normales de la tâche, et cela après une période d'essai de trois (3) mois à l'intérieur de laquelle l'employé a droit à une période d'entraînement de quinze (15) jours ouvrables.
- B) Dans l'application de ce paragraphe, la Compagnie accorde la préférence aux employés de la classification concernée.

12.09-

- C) Le poste doit être comblé dans les dix (10) jours ouvrables suivant la période d'affichage prévue au paragraphe 12.12.
- D) Immédiatement après que le poste a été comblé, la Compagnie affiche pour une période de cinq (5) jours ouvrables, toute nomination faisant suite à un affichage et en fait parvenir copie au Syndicat avec le nom de ceux qui ont postulé le poste.

12.10-

- A) Si le candidat auquel le poste vacant, ou le nouveau poste, est accordé est maintenu dans son nouveau poste, au terme de la période prévue au paragraphe 12.09, il est réputé, à ce moment, pouvoir accomplir les exigences normales de la tâche.
- B) Au cours de cette période, l'employé peut réintégrer son ancien poste s'il le désire ou être demandé par la Compagnie de le faire; dans ce dernier cas, il incombe à la Compagnie de prouver que l'employé n'aurait pu accomplir les exigences normales de la tâche au terme de cette période.

12.11- Dans l'application des paragraphes 12.09 et 12.10, tout employé reçoit le taux de salaire prévu pour sa classification, au moment de son assignation.

12.12- Tout poste vacant, ou nouvellement créé, doit être affiché pour une période de cinq (5) jours ouvrables; cet avis doit indiquer le titre du poste, les qualifications nécessaires et le salaire. Copie de cet avis doit être remise au Syndicat le jour même de l'affichage. La Compagnie peut, durant la période d'affichage, combler le poste de façon temporaire.

- 12.13- Le défaut de poser sa candidature ou le refus d'une promotion ou transfert de la part d'un employé n'affecte en rien son droit de réappliquer pour toute promotion ou transfert ultérieur.
- 12.14- Dans le cas de mise à pied et de rétrogradation, l'employé affecté est celui possédant le moins d'ancienneté dans sa classification; celui-ci peut se prévaloir de son ancienneté pour déplacer un employé dans une autre classification et celui-ci est sujet aux dispositions prévues au paragraphe 12.09A).
Cependant, pour les dessinateurs, dans le cas de mise à pied, l'employé affecté est celui possédant le moins d'ancienneté parmi les dessinateurs.
- 12.15- Il est entendu qu'aucun employé ne peut être embauché par la Compagnie lorsque des employés mis à pied, et ayant des droits de rappel, n'ont pas été rappelés, conformément aux dispositions du présent article.
- 12.16- Dans le cas de mise à pied, la Compagnie doit donner un préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables. A la demande de l'employé affecté par la mise à pied, la Compagnie le gardera à son service jusqu'au vendredi suivant l'échéance du préavis, pourvu qu'il ne refuse pas d'accomplir tout autre travail que la Compagnie peut lui offrir.
- 12.17-
- A) Le rappel se fait par ancienneté en commençant par celui qui en possède le plus, pourvu que l'employé satisfasse aux conditions prévues au paragraphe 12.09A).
 - B) Dans le cas de rappel au travail, l'employé a cinq (5) jours ouvrables pour se rapporter, à compter du moment où il reçoit son avis par lettre recommandée, à sa dernière adresse connue de la Compagnie. Cependant, un employé peut demander à la Compagnie, par écrit, avant l'expiration de cette période, de lui accorder une période additionnelle.

12.18-

- A) Il est entendu qu'un employé peut refuser un rappel si celui-ci n'est pas au poste qu'il occupait, sans préjudice pour son ancienneté conformément aux paragraphes 12.03 et 12.04.
- B) Si un employé, pendant qu'il est mis à pied, est rappelé au travail selon les dispositions de cet article, pour une période inférieure à un (1) mois, il a droit de refuser ce rappel, sans préjudice pour son ancienneté.

12.19-

- A) Tout employé qui a été promu, ou qui est promu, à un poste hors de l'unité de négociation, accumule son ancienneté pour une période d'une (1) année. Durant cette période, l'employé peut revenir à son ancienne occupation, s'il le désire. Après cette période, l'employé perd ses droits d'ancienneté, et s'il retourne à l'unité de négociation, il est considéré comme un nouvel employé.
- B) Tout employé qui a été, ou qui est embauché, directement à une occupation exclue de l'unité de négociation, est considéré comme un nouvel employé aux fins de cette convention, s'il vient à occuper un poste couvert par cette unité.

12.20- Si un employé mis à pied est rappelé au travail par la Compagnie, et qu'il refuse, la Compagnie peut rappeler un autre employé pour exécuter le travail, basé par ordre d'ancienneté, pourvu que l'employé satisfasse aux conditions prévues au paragraphe 12.09 A).

TRANSFERT TEMPORAIRE

12.21- Aux fins de cette convention, l'expression "transfert temporaire" est définie comme une assignation temporaire d'un employé par la Compagnie à un poste vacant appartenant à une même classification ou à une classification différente.

- 12.22- La période durant laquelle un poste peut être rempli sur une base de transfert temporaire ne doit pas dépasser vingt (20) jours ouvrables, à moins d'un commun accord entre la Compagnie et le Syndicat.
- 12.23- Au terme du délai prévu au paragraphe 12.22, il doit y avoir affichage, tel que prévu au paragraphe 12.12.
- 12.24- Les transferts temporaires s'appliquent seulement dans les cas suivants:
- a) à la suite de vacances annuelles d'un employé;
 - b) à la suite d'une absence d'un compagnon de travail à cause d'un accident industriel ou non, d'une maladie industrielle ou non;
 - c) à la suite d'une absence d'un compagnon de travail qui travaille à des affaires syndicales officielles.
- 12.25- Il est entendu qu'un employé faisant l'objet d'un transfert temporaire n'est pas possesseur du poste, et lorsqu'un employé qui est absent dans les cas énumérés au paragraphe 12.24 revient, ce dernier reprend son poste et celui qui l'a remplacé retourne à son ancienne classification, et ainsi de suite.
- 12.26- Tout employé qui est transféré temporairement de sa classification à une autre dont le taux de salaire est inférieur, continue d'être payé au taux de salaire de sa classification.
- 12.27- Tout employé qui est transféré temporairement de sa classification à une autre dont le taux de salaire est supérieur, reçoit ce taux pendant la durée de son affectation.

ARTICLE 13: NOUVELLES FONCTIONS

13.01- Lorsque la Compagnie crée une nouvelle classification, ou change substantiellement le contenu d'une classification existante, la procédure suivante s'applique.

- a) La Compagnie doit aviser le Syndicat de ces changements, ce après quoi, la Compagnie, après consultation avec le Syndicat, fixe les responsabilités, et conjointement, fixe le taux de salaire de la nouvelle classification, lequel prend effet à la date du changement. En cas de désaccord, la Compagnie applique le taux fixé par elle. Le Syndicat peut contester après les délais prévus au sous-paragraphe b).
- b) Après une période d'essai de quarante-cinq (45) jours de calendrier, le Syndicat, ou l'employé concerné, peut contester le nouveau taux de salaire en vertu des dispositions de la procédure de règlement de griefs.
- c) Les critères servant à établir le taux de salaire des nouvelles classifications sont ceux généralement reconnus pour fins d'évaluation des tâches et les taux de salaires qui prévalent pour des tâches similaires et/ou comparables à l'intérieur de l'entreprise.

13.02- Lors d'un changement de classification d'un employé découlant de l'application du paragraphe précédent, il est entendu que celui-ci n'est pas sujet à une diminution de son taux horaire.

ARTICLE 14: MESURES DISCIPLINAIRES

- 14.01- Lors de l'imposition d'une mesure disciplinaire, la Compagnie ne peut invoquer le dossier d'un employé se rapportant à des faits antérieurs à six (6) mois consécutifs.
- 14.02- Avant de verser une feuille disciplinaire au dossier d'un employé, celui-ci doit en prendre connaissance et peut la signer. Toutefois, lors du refus d'un employé de signer ladite lettre, elle lui sera remise quand même et versée à son dossier avec copie au Syndicat. Si l'employé signe l'avis, ceci sera considéré comme étant simplement un accusé de réception et non une acceptation des faits.
- 14.03- Tout employé a droit, durant les heures normales de bureau, de consulter son dossier. Si l'employé le désire, il peut se faire accompagner d'un membre de l'exécutif du Syndicat.
- 14.04
 - A) La Compagnie doit aviser le Syndicat lors d'une rencontre avec un employé ayant pour but, l'imposition d'une mesure disciplinaire.
 - B) Lors de l'imposition d'une mesure disciplinaire, la Compagnie doit appliquer sa décision dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la date des faits qui ont entraîné l'avis disciplinaire, ou à une date ultérieure, après entente entre les parties.
- 14.05- Sous réserve du contrôle disciplinaire, seule une personne dans la ligne de commandement hiérarchique est autorisée à donner des instructions aux employés.
- 14.06- Dans l'éventualité d'un conflit d'instructions, l'employé n'est pas sujet à une mesure disciplinaire pour avoir suivi les dernières instructions reçues de son supérieur immédiat.

ARTICLE 15: CONGEDIEMENT

- 15.01- La Compagnie doit aviser le Syndicat, par lettre, de la raison du congédiement de tout employé couvert par cette convention, le même jour que l'employé en est avisé.

ARTICLE 16: HEURES DE TRAVAIL

16.01-

- A) La semaine normale de travail est d'une durée de trente-six heures et quart (36 1/4). L'horaire normal de travail est de 8 h à 12 h, et de 13 h 30 à 16 h 45, du lundi au vendredi inclusivement.
- B) Cependant pour les classifications suivantes: commis à la clientèle locale, technicien en planification & méthodes, commis au service de la planification & méthodes, la semaine normale de travail est d'une durée de quarante (40) heures par semaine, du lundi au vendredi inclusivement. L'horaire normal de travail est de 8 h 00 à 12 h 00 et de 13 h 00 à 17 h 00. Les heures excédentaires à trente-six heures et quart (36 1/4) sont rémunérées au taux simple du salaire horaire régulier.

16.02- Tous les employés couverts par cette convention ont le droit de prendre une collation l'avant-midi et l'après-midi, à des heures différentes, selon la pratique actuelle.

16.03- L'horaire des heures de travail ci-haut mentionné ne peut être changé qu'après entente écrite et signée par les parties.

16.04- L'employé doit aviser la Compagnie s'il ne peut se présenter au travail.

ARTICLE 17: TEMPS SUPPLEMENTAIRE

17.01-

- A) Tout travail accompli en dehors des heures normales de travail est considéré comme du surtemps.
- B) Les trois (3) premières heures de temps supplémentaire par jour sont rémunérées au taux et demi, et les heures additionnelles au taux double.
- C) Le travail exécuté le dimanche ainsi que les jours de fêtes chômées et payées prévues à la convention est rémunéré au taux double.
- D) Les employés pourront échanger le temps supplémentaire exécuté par un congé d'une durée équivalente, et ceci, après entente avec la Compagnie. Le cumul de ces congés ne doit pas excéder une semaine normale de travail.

- 17.02- Tout employé a le droit de refuser le travail supplémentaire pour des raisons valables.

Nonobstant le paragraphe qui précède, le personnel du département des ventes a le droit de refuser le travail supplémentaire pour des raisons valables, sauf en cas d'urgence.

- 17.03- Dans le cas des employés appelés à travailler pendant la période du dîner, ils bénéficient d'une période de trente (30) minutes pour le repas et le temps est rémunéré à taux simple.

- 17.04- Le temps payé en temps supplémentaire est celui approuvé par le chef de section en autant que les poinçons indiquent ce temps et que le temps supplémentaire ait été autorisé au préalable.

- 17.05- Un employé rappelé par la Compagnie après avoir poinçonné sa carte de temps est assuré d'une indemnité minimale de quatre (4) heures au taux régulier. L'employé devra exécuter le travail pour lequel il a été requis.

ARTICLE 18: FETES CHOMEES ET PAYES

18.01-

A) Les jours suivants sont reconnus comme jours de congés payés, soit:

- le lundi de Pâques,
- la Saint Jean-Baptiste,
- la fête du Canada,
- la fête du Travail,
- le jour de l'Action de Grâces,
- du 24 décembre au 2 janvier inclusivement,
- 1er mai
- le vendredi précédant immédiatement les semaines de fermeture de l'usine pour fins de vacances annuelles d'été.

B) L'employé qui, avant le 31 mai de chaque année, a terminé sa période de probation, mais qui a moins d'une (1) année d'ancienneté, a droit à un (1) jour de congé mobile pour la période de référence qui suit le 31 mai: (entre le 1er juin et le 31 mai de l'année suivante),.

L'employé qui, avant le 31 mai de chaque année a accumulé une (1) année d'ancienneté et plus, a droit à deux (2) jours de congé mobile pour la période de référence qui suit le 31 mai: (entre le 1er juin et le 31 mai de l'année suivante),.

L'employé pourra prendre un tel congé en avisant la Compagnie au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance à moins d'une raison personnelle pressante.

Dans l'application de ce sous-paragraphe, les modalités prévues au paragraphe 24.05 et 24.06 s'appliquent.

18.02- Si un congé ci-haut mentionné coïncide avec un samedi ou un dimanche, le congé est reporté au lundi qui suit, à moins que l'observance de tel congé ait été changée par décret provincial ou fédéral. Lorsque le 25 décembre et le 1er janvier sont un samedi ou un dimanche, ces fêtes seront chômées et payées les deux (2) premiers jours ouvrables suivant le 2 janvier ou à une autre date déterminée après entente entre les parties.

18.03- L'employé reçoit comme rémunération l'équivalent d'une journée normale de travail pourvu qu'il ait rempli les conditions suivantes:

- a) être employé régulier et avoir complété sa période de probation;
- b) avoir travaillé le jour ouvrable précédent ou le jour ouvrable suivant le congé, ou si l'absence durant l'un ou l'autre de ces deux jours est due à une raison valable, ou si l'employé était absent ou en congé autorisé en vertu d'une disposition de la convention collective;
- c) être absent pour cause de maladie ou d'accident, dont la preuve lui incombe sur demande de la Compagnie, et que son absence pour telles causes date de moins de quinze (15) jours ouvrables précédant ce congé;
- d) être absent pour cause de maladie ou d'accident industriel et que son absence pour telles causes date de moins de trois (3) mois précédant ce congé;
- e) être absent à cause d'une mise à pied, selon les modalités suivantes:

Tout employé qui a terminé sa période de probation, dont la mise à pied prend effet dans les sept (7) jours de calendrier qui précèdent chacun des jours chômés et payés mentionnés au paragraphe 18.01A), est automatiquement éligible au paiement de tel jour chômé; nonobstant ce qui précède, tout employé qui a terminé sa période de probation, dont la mise à pied prend effet à compter du 1er décembre, est automatiquement éligible au paiement des congés prévus du 24 décembre au 2 janvier.

Dans l'application des sous-paragaphes c), d) et e), ces congés seront payés lors du retour au travail.

Cependant, les jours chômés et payés du 24 décembre au 2 janvier inclusivement seront remboursés à l'employé alors en période de probation lorsque ce dernier aura terminé sa période de probation.

18.04- L'employé à qui la Compagnie demande de travailler lors d'un congé statutaire peut choisir l'une ou l'autre des formules suivantes:

- a) recevoir un congé d'une durée équivalente, au lieu de ce congé statutaire. Le jour de congé doit être déterminé par entente mutuelle.
- b) être payé à taux double pour avoir travaillé durant ce congé statutaire et recevoir, en plus, la rémunération dudit congé.

18.05- Un congé statutaire qui est échu un mardi, un mercredi ou un jeudi doit être reporté au lundi ou au vendredi, suivant une entente mutuelle. Les dispositions de ce paragraphe ne s'appliquent pas pour les congés situés entre le 24 décembre et le 2 janvier inclusivement, ainsi que pour le congé du 1er mai.

18.06- Si un congé statutaire survient durant la période de vacances d'un employé, celui-ci a le choix:

- a) de recevoir une journée de paie additionnelle au lieu de ce congé statutaire;
- b) de recevoir une journée de vacances additionnelle suivant immédiatement sa période de vacances régulières ou à une autre date établie par entente mutuelle entre l'employé concerné et la Compagnie.

ARTICLE 19: CONGES SPECIAUX

19.01- Tout employé a droit, sans perte de salaire, aux congés spéciaux suivants:

- a) 5 jours ouvrables consécutifs à compter du jour du décès, dans le cas du décès de son conjoint ou de son enfant;
- b) 3 jours ouvrables consécutifs à compter du jour du décès, dans le cas du décès de son père, sa mère, son beau-père, sa belle-mère, son frère, sa soeur, son beau-frère, sa belle-soeur, le frère ou la soeur du conjoint.
- c) 1 jour, dans le cas du décès de son grand-père, de sa grand-mère, du beau-frère ou de la belle-soeur du conjoint, du grand-père ou de la grand-mère du conjoint.
- d) 1 jour, lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant.

19.02- Est considéré comme conjoint, l'homme et la femme qui sont mariés ou qui vivent ensemble maritalement et qui résident ensemble depuis deux (2) ans ou depuis un (1) an avec un enfant issu de leur union.

ARTICLE 20: SECURITE ET HYGIENE

20.01-

- A) La Compagnie doit prendre tous les moyens nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des employés en tout temps sur les lieux de travail.
- B) La Compagnie et le Syndicat doivent coopérer pour maintenir et promouvoir des conditions et des méthodes de travail assurant la sécurité et la santé des employés.

20.02- La Compagnie s'engage à informer les employés des risques inhérents à leur travail et des procédures de prévention des accidents reliés à leur travail.

20.03- La Compagnie convient de discuter de tout sujet concernant la sécurité et l'hygiène avec le comité de deux (2) membres du Syndicat. Les parties se réunissent à la demande de l'une ou l'autre.

Les représentants de ce comité sont choisis par chacune des parties.

20.04- La Compagnie convient d'assurer la disponibilité sans perte de salaire desdits représentants à ces réunions.

La présidence de chaque séance de ce comité est assurée de façon alternative par les parties.

Ces réunions s'effectuent sur les heures normales de travail.

20.05- Un procès-verbal doit être rédigé après chaque réunion. Ce procès-verbal est distribué à chaque membre du comité ainsi qu'aux représentants officiels des deux parties.

20.06- Ce comité de sécurité a pour fonctions:

- a) de voir à l'application des lois et règlements concernant la santé et la sécurité en autant que de telles lois ou règlements s'appliquent à l'entreprise;
- b) de voir à l'application de la convention collective en matière de santé et de sécurité;
- c) d'enquêter et d'analyser la cause de tout accident;
- d) de conseiller la Compagnie dans la promotion de la sécurité et de l'hygiène.

20.07- La Compagnie convient de mettre en application dans la mesure du possible les recommandations mentionnées au procès-verbal dudit comité, et ce dans un délai raisonnable.

Dans le cas où, au jugement du comité, la Compagnie ne donne pas suite aux recommandations dans un délai raisonnable, le dossier est transmis aux membres de l'exécutif du Syndicat ainsi qu'aux représentants officiels de la Compagnie; les deux parties doivent se rencontrer dans un délai de cinq (5) jours ouvrables et essayer d'en venir à une solution acceptable, conformément aux dispositions du présent article.

20.08- La Compagnie s'engage à faire les modifications nécessaires recommandées par l'inspecteur du Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre du Québec, concernant la sécurité et l'hygiène, dans les meilleurs délais.

20.09- La Compagnie convient d'assurer la disponibilité, sans perte de salaire, d'un (1) représentant syndical du comité de sécurité:

- pour enquêter sur un accident de travail, avec perte de temps ou non;
- pour enquêter sur tout sujet relatif à la sécurité ou la santé des employés en autant qu'il informe préalablement son chef de service de la raison et la durée approximative de son déplacement.
- en aucun cas, le chef de service ne peut refuser la demande du représentant syndical.
- pour accompagner un employé auprès de son chef de service dans l'application du paragraphe 20.11.
- pour accompagner l'inspecteur du Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre lors de sa visite des bureaux, ainsi que tout inspecteur d'une autre instance gouvernementale. La Compagnie doit aviser le Syndicat de la visite de l'inspecteur.

20.10- La Compagnie remet aux membres du comité de sécurité, copie des rapports suivants:

- déclaration de l'accident à la C.S.S.T.;
- rapport interne des circonstances de l'accident ou de l'incident;
- rapport de l'inspecteur du Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre du Québec;
- rapport de l'inspecteur du Ministère de l'Environnement;
- tout autre rapport d'une instance gouvernementale concernant la sécurité et la santé des employés.

20.11-

- A) La Compagnie ou son représentant ne peut exiger d'un employé qu'il effectue un travail dans des conditions susceptibles de mettre sa sécurité en danger; dans un tel cas, l'employé doit en aviser son chef de service, lequel doit modifier les conditions dangereuses sans délai. L'employé peut s'il le désire, se faire accompagner du représentant syndical du comité de sécurité.
- B) Si le chef de service ne peut corriger la situation sans délai, le cas est porté devant le Directeur du personnel ou son représentant et aux membres de l'exécutif du Syndicat qui doivent se rencontrer dans les plus brefs délais possibles pour essayer d'établir des correctifs nécessaires pour éliminer les risques de danger que l'on a porté à leur connaissance.
- C) Advenant le cas où les parties ne peuvent s'entendre pour régler le problème, le cas pourra être référé à un inspecteur du Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre.
- D) Tout employé, membre de l'exécutif ou délégué syndical du comité de sécurité qui constate l'existence d'une condition ou situation dangereuse susceptible de mettre en danger la santé et la sécurité des employés, peut en aviser son chef de service en tout temps, lequel s'efforcera d'apporter les correctifs nécessaires s'il y a lieu. Au besoin, cet employé peut se faire accompagner d'un représentant syndical du comité de sécurité.

20.12- Dans l'exercice de son droit prévu au paragraphe 20.11, l'employé ne subira aucune perte de salaire, aucune mise à pied ni aucune mesure disciplinaire.

20.13- La Compagnie fournit une (1) paire de souliers de sécurité aux employés qui dans l'exercice de leurs fonctions doivent se rendre dans l'usine ou sur un chantier de construction et qui sont requis de porter une telle protection selon les exigences du Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre.

20.14- Un représentant syndical du comité de sécurité peut s'absenter sans solde de l'établissement pour fin de formation en sécurité, et ceci, pour un maximum de cinq (5) jours ouvrables par année. Ce représentant doit en aviser la Compagnie au moins trois (3) jours ouvrables à l'avance.

20.15-

- A) Tout salarié, victime d'un accident de travail, doit en informer le plus tôt possible son supérieur immédiat, lorsque la nature de l'accident le lui permet, et se rapporter au poste de premiers soins, s'il lui est physiquement possible de le faire, durant l'équipe où l'accident est arrivé, et ceci, sans perte de salaire.
- B) Dans le cas où la nature de l'accident nécessite les soins d'un médecin, l'employé est transporté à l'hôpital ou chez le médecin, et ceci, sans perte de salaire pour la première journée de l'accident.

20.16-

- A) Tout salarié victime d'un accident compensable suivant la Loi, mais dont les symptômes se manifestent durant une équipe subséquente à celle où l'accident est arrivé, doit immédiatement en faire rapport, tel que susdit, et il est sujet à la rémunération prévue au paragraphe 20.15.

B) Dans le cas d'accident de travail, ou de maladie industrielle, subi à l'occasion ou dans l'exercice de ses fonctions, l'employé reçoit de la Compagnie, l'indemnité payable par la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail du Québec. Toutefois, l'employé doit autoriser la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail à émettre le chèque conjointement au nom de la Compagnie et accepter d'endosser ledit chèque, pour ce qui a trait aux prestations qui lui ont déjà été versées par la Compagnie.

20.17- Suite à l'application des sous-paragraphes 20.15A) et 20.16A), la Compagnie s'engage à rédiger le jour même de sa connaissance de l'accident, la déclaration à la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail et elle en remet une copie au salarié concerné ainsi qu'au Syndicat.

20.18-

A) Une fois que l'état de santé de l'employé accidenté ou atteint d'une maladie industrielle est reconnu comme étant normal selon le rapport médical, l'employé réintègre la classification qu'il occupait avant l'accident ou la maladie dans les délais prescrits par le rapport médical, le tout conformément aux dispositions de l'article 12 (ancienneté).

B) Advenant le cas où l'état de santé provoqué par une incapacité partielle d'un salarié, accidenté ou atteint d'une maladie industrielle à la Compagnie, nécessite le déplacement de ce salarié à un autre poste de travail, selon le rapport médical, les deux parties conviennent de collaborer pour reclasser ce salarié à un autre poste de travail convenant à son état physique, à la condition qu'il ne déplace pas un salarié dont la date d'embauchage est antérieure à la sienne, à moins d'entente contraire entre les parties.

- 20.19- La Compagnie met à la disposition des salariés pendant toutes les heures de travail, un poste de premiers soins.
- 20.20- Tout examen médical exigé par la Compagnie s'effectue par le médecin choisi par le salarié durant les heures normales de travail et ce sans perte de salaire. Les frais encourus par ces examens sont à la charge de la Compagnie. Dans le cas où l'examen médical est exigé par un client, cet examen sera fait par le médecin du client.
- 20.21- La Compagnie ne peut exiger d'un salarié qu'il travaille seul dans un endroit jugé dangereux.

ARTICLE 21: CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

- 21.01- Dans le cas où la Compagnie se propose d'effectuer un changement technologique qui aurait pour effet de modifier les conditions ou la sécurité d'emploi des employés couverts par le certificat d'accréditation, elle doit donner un avis de changement technologique au Syndicat au moins quatre-vingt dix (90) jours ouvrables avant la date à laquelle il doit être effectué.
- 21.02- L'avis mentionné au paragraphe 21.01, doit être un avis écrit et indiquer:
- 1) la nature du changement technologique;
 - 2) la date à laquelle la Compagnie se propose d'effectuer le changement technologique;
 - 3) le nombre approximatif et les classifications susceptibles d'être touchées par le changement technologique;
 - 4) l'effet que le changement technologique est susceptible d'avoir sur les conditions ou la sécurité d'emploi des employés.
- 21.03- Lorsque le Syndicat reçoit un avis de changement technologique tel que prévu au paragraphe 21.01, il peut dans les trente (30) jours de la date de réception de tel avis demander de rencontrer la Compagnie pour étudier les meilleurs mécanismes d'adaptation des employés touchés par le changement technologique.

21.04- Par changement technologique, on entend:

- a) la mise en service, par la Compagnie, dans son entreprise, affaire ou ouvrage, d'installations ou d'outillage dont la nature ou l'espèce diffère de celle des installations ou de l'outillage servant antérieurement à l'exploitation ou à la réalisation de l'entreprise, l'affaire ou l'ouvrage;

et

- b) un changement quant à la manière dont la Compagnie exploite ou réalise l'entreprise, l'affaire ou l'ouvrage qui est en relation directe avec la mise en service de ces installations ou de cet outillage.

21.05- Il est entendu que pour l'installation des équipements ou de l'outillage lors de changement technologique, la Compagnie pourra faire exécuter ces travaux par des sous-traitants.

21.06- L'employeur accorde une période d'entraînement raisonnable à l'employé de la classification concernée, affecté à un travail touché par un changement technologique majeur.

ARTICLE 22: CONGE SANS SOLDE

- 22.01- Lorsque l'organisation du bureau le permet, un congé sans solde peut être accordé pour des raisons valides et sérieuses approuvées par la Compagnie pour une période de moins de trente (30) jours. Des prolongations peuvent être accordées dans des cas urgents et pour des raisons personnelles pressantes. Le Syndicat est informé de tout congé sans solde d'une durée de trente (30) jours ou plus.
- 22.02- Un congé sans solde peut être accordé par la Compagnie à l'employé qui désire se perfectionner en suivant des cours ou qui désire poursuivre ses études s'il donne à la Compagnie un préavis raisonnable. Ce congé sans solde doit être pour une période allant jusqu'à six (6) mois mais pas plus qu'une année. Toutefois, il est entendu qu'un employé à qui un tel congé sans solde a été accordé ne doit pas occuper un autre emploi durant cette période sous peine de congédiement, à moins d'une entente particulière entre les parties à cet effet.

ARTICLE 23: PERMISSION D'ABSENCE

- 23.01- Tout employé élu ou nommé à plein temps comme membre de l'exécutif du Syndicat, ou représentant syndical, reçoit un congé sans solde pour la durée de son absence. A la fin de la période d'absence demandée, l'employé peut renouveler cette absence pour une autre période; au retour de l'employé, celui-ci reprend la classification qu'il avait immédiatement avant sa permission d'absence et il est entendu que son ancienneté s'accumule durant cette période.
- 23.02- Aucune discrimination n'est exercée contre un employé qui se livre à des activités politiques en dehors de ses heures de travail. De plus, un employé qui se porte candidat à une fonction publique peut obtenir un congé sans solde pour les dix (10) jours qui précèdent le jour du scrutin et les cinq (5) jours qui suivent. Dans le cas où l'employé est élu, il bénéficie d'un congé sans solde pour la durée de telle absence.
- 23.03- La Compagnie rembourse à l'employé la différence entre son salaire et la compensation que l'employé reçoit lorsque celui-ci est appelé à se présenter comme juré ou témoin de la couronne et ceci pour la période de temps où l'employé est ainsi requis, pendant les heures régulières de travail, à la condition qu'il soumette une preuve par écrit qu'il a été appelé comme juré ou comme témoin de la couronne.

ARTICLE 24: VACANCES

24.01- Un employé qui, au 1er mai de l'année en cours, n'a pas accumulé une (1) année d'ancienneté, a droit à des vacances annuelles d'une durée d'une (1) journée par mois de calendrier d'ancienneté pour un maximum de dix (10) jours ouvrables. La paie de vacances est calculée à raison de quatre (4%) des gains de l'employé accumulés au cours des douze (12) mois précédant le 30 avril de chaque année.

24.02- Un employé qui, au 1er mai de l'année en cours a accumulé plus d'une (1) année d'ancienneté, a droit au nombre de semaines de vacances tel qu'énuméré dans le tableau qui suit. La paie de vacances est calculée à raison du pourcentage apparaissant dans ce même tableau, des gains que l'employé a accumulés au cours des douze (12) mois précédant le 30 avril de chaque année.

Années d'ancienneté	semaines de vacances	pourcentage
1 année à 5 années	2 semaines	4%
5 années à 8 années	3 semaines	6.5%
8 années à 10 années	3 semaines	7%
10 années à 15 années	4 semaines	8.5%
15 années à 20 années	4 semaines	9%
20 années et plus	5 semaines	10%

24.03- Pour les fins de cet article, une "semaine de vacances" signifie cinq (5) jours consécutifs de travail cédulés dans une (1) semaine de calendrier.

24.04- Si la Compagnie ne se prévaut pas du paragraphe 24.10, la période de vacances sera établie par la Compagnie dans l'année de calendrier; elles seront prises entre le 1er juin et le 31 août de chaque année. Cependant, l'employé pourra prendre ses vacances à d'autres périodes de l'année s'il le désire. Le choix de la période des vacances sera choisi par le salarié.

- 24.05- L'ancienneté prévaudra dans le choix de la période de vacances.
- 24.06- La Compagnie détermine le nombre d'employés par classification qui peuvent prendre leurs vacances annuelles simultanément.
- 24.07- La liste de vacances des employés devra être affichée au plus tard le 1er mai de chaque année.
- 24.08- Les employés qui cessent leur emploi actif avec la Compagnie ou qui sont congédiés sont payés au prorata de la rémunération de vacances qui leur sont dues au moment de leur départ.
- 24.09- L'employé qui est en mise à pied recevra sa rémunération de vacances au moment où celui-ci aurait pris normalement ses vacances, à moins d'un avis contraire de sa part au préposé à la paie.
- 24.10- Nonobstant le paragraphe 24.04, la Compagnie peut fixer les vacances lors d'une fermeture de l'usine durant deux (2) semaines consécutives, à son choix durant les mois de juillet et d'août. Cependant, l'obligation du paragraphe 24.07 s'applique.
- 24.11- La paie de vacances de chacun des employés doit être faite sur un chèque séparé. Dans l'application du paragraphe 24.04, les employés pourront prendre un maximum de deux (2) semaines de vacances consécutives, ou séparées, selon le choix de l'employé, et par ordre d'ancienneté, durant cette période. Pour ceux qui on droit à plus de deux (2) semaines de vacances, celles-ci pourront être prises consécutivement aux deux (2) semaines mentionnées plus haut, à condition qu'il existe des semaines libres au cours de la période idéale, et que son ancienneté lui permette une telle préférence. Un employé qui prend deux (2) semaines de vacances au commencement ou à la fin de la

période idéale pourra prendre une troisième (3e) semaine de vacances s'il y a droit, immédiatement avant ou après cette période, selon le cas, à la condition que son ancienneté lui permette une telle préférence, et ce afin de lui donner trois (3) semaines consécutives de vacances. Il est entendu qu'un employé aura le droit de prendre toutes ses vacances ou une partie de celles-ci, en dehors des périodes idéales, sans interruption, pourvu que son ancienneté lui permette une telle préférence.

- 24.12- Tout employé qui a droit à une troisième (3e) ou à une quatrième (4e) ou à une cinquième (5e) semaine de vacances peut prendre telles vacances après avoir avisé la Compagnie au moins quinze (15) jours ouvrables à l'avance.
- 24.13- La Compagnie accorde à l'employé qui en fait la demande deux (2) semaines additionnelles de vacances sans paie et ce, de la façon suivante: une (1) semaine durant la période du 1er mai au 31 octobre et une (1) semaine durant la période du 1er novembre au 30 avril suivant.
- 24.14- Un employé qui est absent pour maladie, ou accident industriel ou non, durant la période de vacances, ou pendant celles-ci, peut reporter sa période de vacances à une date ultérieure.
- 24.15- Lorsqu'un employé célèbre un anniversaire d'embauchage lui donnant droit à une semaine additionnelle de vacances ou à un pourcentage additionnel, après le 1er mai d'une année et avant le 31 novembre de la même année, il a droit de prendre telles vacances ou recevoir tel pourcentage additionnel au moment de son anniversaire, après avoir avisé la Compagnie au moins quinze (15) jours ouvrables à l'avance.

24.16- Tout employé absent jusqu'à concurrence de quatre (4) mois par suite d'une mise à pied, d'une maladie ou d'un accident est considéré comme étant au travail pour fins de calcul de paie de vacances. Dans l'application de ce paragraphe, lorsqu'une ou des absences pour maladie ou accident totalisent plus de quatre (4) mois d'absence, il sera crédité à l'employé, un maximum de quatre (4) mois comme s'il avait été au travail.

Pour fins de calcul de la rémunération de vacances pour les périodes d'absences (maladie ou accident), on se sert comme base de référence, les périodes couvertes par l'assurance-salaire ou la C.S.S.T.

Dans le cas de mise à pied, totalisant plus de quatre (4) mois d'absence, aucun montant ne sera crédité pour toute période de mise à pied.

ARTICLE 25: TRAVAIL A L'EXTERIEUR

- 25.01- L'employé qui est appelé à faire du travail en dehors du bureau, mais dans les limites de Rimouski, est transporté de façon convenable aux frais et sur le temps de la Compagnie.
- 25.02- L'employé qui est appelé à faire du travail en dehors du bureau, et à l'extérieur des limites de Rimouski, reçoit son salaire comme s'il avait travaillé au bureau.
- 25.03- L'employé n'est pas tenu, dans l'exécution de son travail, de fournir l'usage de son automobile, dans les cas mentionnés au paragraphe 25.01; mais s'il advient qu'il utilise son automobile, il reçoit vingt-deux cents (0,22\$) du kilomètre parcouru.
- 25.04- L'employé est appelé à voyager durant les heures régulières de travail. Il peut refuser d'effectuer tout voyage se situant en dehors des heures régulières de travail. Dans le cas du personnel du département des ventes, l'employeur doit informer l'employé trois (3) jours ouvrables à l'avance si possible et confirmer un (1) jour ouvrable avant le départ pour toute sortie à l'extérieur de la ville.
- 25.05- Il est entendu que les repas et le coucher sont à la charge de la Compagnie et qu'ils sont remboursés sur pièces justificatives de la part de l'employé.

ARTICLE 26: MATERNITE

- 26.01- L'employée enceinte a droit à un congé sans solde d'une durée de dix-huit (18) semaines pour maternité à la condition de produire un certificat médical attestant la grossesse et la date probable de l'accouchement. A la demande de cette employée, la Compagnie accorde un congé sans solde additionnel pour une période maximale de sept (7) mois consécutifs à compter de la fin de la 18e semaine.
- 26.02- L'employée enceinte peut cesser de travailler à compter de la seizième (16e) semaine précédant la date probable de son accouchement, ou à toute autre date antérieure recommandée par son médecin. L'employée enceinte doit cesser de travailler à compter de la sixième (6e) semaine précédant la date probable de l'accouchement, à moins d'un certificat de son médecin attestant qu'elle peut continuer à travailler.
- 26.03- Telle employée doit reprendre son travail dès qu'elle cesse d'être admissible aux prestations de maternité prévues par la Loi de l'assurance-chômage, et ou après la période de congé sans solde prévu au paragraphe 26.01, à moins d'avoir un certificat de son médecin attestant qu'elle en est incapable pour des raisons médicales et fixant une autre date.
- 26.04- Dans le cas où l'employée enceinte doit sur recommandation de son médecin, cesser de travailler plus tôt que la date prévue, cette dernière doit en informer la Compagnie le plus rapidement possible.
- 26.05- Durant son absence, l'ancienneté de l'employée concernée continue de s'accumuler pour une période maximale de sept (7) mois après dix-huit (18) semaines de congé sans solde prévu au paragraphe 26.01. Si elle ne revient pas au travail dans les délais prévus et qu'elle est apte au travail, l'employée perd ses droits d'ancienneté.

26.06- Au cours de son congé maternité, l'employée concernée a le droit de prendre les vacances qui lui sont alors dues et recevoir ainsi la paie prévue pour lesdites vacances.

ARTICLE 27: CONGES-MALADIE

27.01- A compter du 2 juin 1982, tout employé régulier a droit à un maximum de quatre (4) jours pour les congés-maladie par période de référence, c'est-à-dire, du 1er juin d'une année au 31 mai de l'année suivante. Les journées de maladie non utilisées par l'employé au cours de la période de référence sont monnayables à la fin de cette période, soit le 31 mai de chaque année.

Pour tout nouvel employé, il lui sera crédité à compter de la fin de sa période de probation, une (1) journée de maladie par trois (3) mois de service, et ce, jusqu'à un maximum de quatre (4) jours de maladie pour l'année de référence.

ARTICLE 28: ASSURANCE COLLECTIVE

- 28.01- La Compagnie absorbe le coût total de l'assurance-vie, médicale majeure et de l'assurance-médicament, selon les modalités des régimes actuellement en vigueur. Les employés assument le coût total de l'assurance-salaire, courte et longue durée.

L'assurance-vie de l'employé sera portée à 40,000\$ incluant le 13,000\$ d'assurance-vie, re: ristourne assurance-chômage.
L'assurance-vie pour le conjoint sera fixée à 8,000\$ et 4,000\$ pour chaque enfant et ce, à compter de la signature de la présente convention collective.

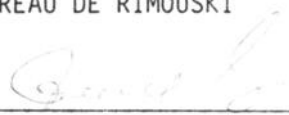
ARTICLE 29: DUREE DE LA CONVENTION

29.01- La présente convention prend effet le 2 juin 1985 pour se terminer le 31 mai 1987 et demeurera en vigueur jusqu'à son renouvellement.

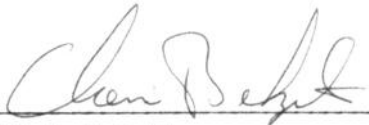
Toutes les dispositions de la convention collective s'appliqueront jusqu'à ce qu'une nouvelle convention soit signée.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé en ce 3 jour du mois de *juin* 1985.

MIL INDUSTRIEL, DIVISION DE MARINE
INDUSTRIE LIMITEE
BUREAU DE RIMOUSKI



Fernand Roy
Directeur du personnel



Alain Belzile
Directeur de la production

SYNDICAT DES EMPLOYES DE BUREAU
ATLANTIC DE RIMOUSKI (C.S.N.)



Jean-Paul Pigeon
Président

Bertrand Savard



Marc-André St-Pierre

ANNEXE "A" - SALAIRES HEBDOMADAIRES

	Signature
DACTYLO-RECEPTIONNISTE	
0-12	409,00\$
12-24	419,00\$
24-36	424,00\$
36 et plus	429,00\$
COMMIS A L'IMPRIMERIE	
0-12	434,00\$
12-24	444,00\$
24-36	449,00\$
SECRETAIRE AVEC STENO	
0-12	434,00\$
12-24	444,00\$
24-36	449,00\$
COMMIS-COMPTABLE	
0-12	439,00\$
12-24	449,00\$
24-36	454,00\$
36-48	459,00\$
48-60	464,00\$
60 et plus	479,00\$
DESSINATEUR CONCEPTION MECANIQUE JUNIOR	
0-12	439,00\$
12-24	449,00\$
24-36	454,00\$
DESSINATEUR INTERMEDIAIRE	
36-48	459,00\$
48-60	464,00\$
60-72	479,00\$

	Signature
72-84	484,00\$
84 et plus	489,00\$
DESSINATEUR A L'ESTIMATION JUNIOR	
0-12	439,00\$
12-24	449,00\$
24-36	454,00\$
INTERMEDIAIRE	
36-48	459,00\$
48-60	464,00\$
60-72	479,00\$
72-84	484,00\$
84 et plus	489,00\$
DESSINATEUR CONCEPTION MECANIQUE SENIOR	
0-12	499,00\$
12-24	509,00\$
24-36	519,00\$
36-48	529,00\$
ACHETEUR JUNIOR	
0-12	439,00\$
12-24	449,00\$
24-36	454,00\$
36-48	459,00\$
48-60	464,00\$
60 et plus	479,00\$
ACHETEUR SENIOR	
0-12	489,00\$
12-24	499,00\$
24-36	509,00\$
36 et plus	519,00\$
VENDEUR JUNIOR	
0-12	439,00\$
12-24	449,00\$
24-36	454,00\$

		Signature
	JUNIOR	
36-48		459,00\$
48-60		464,00\$
60 et plus		479,00\$
VENDEUR	SENIOR	
0-12		489,00\$
12-24		499,00\$
24-36		509,00\$
36 et plus		519,00\$
COMMIS PLANIFICATION ET METHODES		
0-12		434,00\$
12-24		444,00\$
24-36		449,00\$
TECHNICIEN PLANIFICATION ET METHODES		
0-12		439,00\$
12-24		449,00\$
24-36		454,00\$
36-48		459,00\$
48-60		464,00\$
60-72		479,00\$
72-84		484,00\$
84 et plus		489,00\$

- 1) Le versement d'un montant d'indexation sera effectué pour le 1er juin 1985 tel que prévu à la convention collective de travail qui vient à échéance le 1er juin 1985.
- 2) Le ou vers le 5 juin 1985, un montant forfaitaire de 200,00\$ (non intégré à l'échelle salariale) sera versé à tous les employés ayant travaillé au cours de la période de référence, soit du 1er janvier '85 au 31 mai '85.
- 3) Le 1er juin 1986, un montant forfaitaire maximum de 400,00\$ sera versé (non intégré à l'échelle salariale) à tous les employés ayant travaillé au cours de la période de référence, soit du 1er juin 1985 au 31 mai 1986.

Ces montants seront payés à l'employé au prorata du nombre de semaines travaillées par l'employé au cours de la période de référence (200,00\$ - 1er janvier au 31 mai 1985 et 400,00\$ - 1er juin 1985 au 31 mai 1986).

ANNEXE "B" MECANISMES D'APPLICATIONS

1. Une prime de 5,00\$ par semaine est payée au dessinateur affecté à la vérification des dessins, pour la durée de son affectation.
2. Douze (12) mois après qu'un dessinateur a atteint le dernier échelon de la classification de dessinateur intermédiaire, ce dernier pourra accéder à la classification de dessinateur senior à la condition suivante:
 - a) s'il réussit l'examen de qualification.

ANNEXE "C" - FORMULE D'INDEXATION

- 1) A compter du 2 juin 1985, et ce jusqu'au 1er juin 1986 inclusivement, des montants forfaitaires seront versés en se servant comme base de calcul, l'augmentation de l'I.P.C. et ce, selon les modalités suivantes:
 - A) L'indice des prix à la consommation (I.P.C.) publié par Statistique Canada pour le Canada sert de référence dans le calcul de l'indexation (1971 = 100).
 - B) Un versement forfaitaire non intégré à l'échelle salariale se fait à tous les quatre (4) mois à partir du 1er octobre 1985.
- 2) Par changement de l'I.P.C., on entend la différence entre:
 - A) L'I.P.C. publié pour le dernier mois précédant le jour du versement concerné.
 - B) et l'I.P.C. publié pour le dernier mois précédant le jour du dernier versement reçu par l'employé.
- 3) Pour la période du 1er octobre 1985 au 1er juin 1986 inclusivement, le calcul du versement du montant forfaitaire sera établi à raison de .011\$ de l'heure pour chaque tranche complète d'augmentation de .4 d'un (1) point de l'I.P.C., durant la période de référence tel qu'établi au paragraphe précédent.

EXEMPLE DE CALCUL

- A) I.P.C. publié pour le dernier mois précédant le jour du versement concerné, moins l'I.P.C. publié pour le dernier mois précédant le jour du dernier versement reçu par l'employé (note pour le versement du 1er octobre 1985 (I.P.C. septembre 85 - IPC mai 85).
- B) Le résultat de l'équation en A, est divisé par .4

- C) Le résultat de B est multiplié par .0115
- D) Le résultat de C s'applique à toutes les heures travaillées pour la période comprise entre les deux (2) dates de versement prévues en A.
- 4) Les dates de versement des montants forfaitaires seront les suivantes:
1er octobre 1985
1er février 1986
1er juin 1986
- 5) Les montants forfaitaires calculés selon la formule précédente ne sont pas intégrés de quelque façon que ce soit au taux de salaire de l'employé.
- 6) La révision de l'I.P.C. déjà publiée par Statistique Canada ne peut entraîner une correction rétroactive ou autre d'un versement.
- 7) Le maintien de l'indexation dépend de la disponibilité de l'I.P.C. officiel, mensuel, de Statistique Canada dans sa forme présente et selon sa base actuelle (1971 = 100), à moins que les parties n'en conviennent autrement. Dans l'éventualité où la forme, où la base de l'indice serait changée, les parties devront essayer de modifier cette section, ou, si elles ne peuvent s'entendre, demander à Statistique Canada de fournir une conversion ou un amendement approprié qui deviendra applicable à compter de la date d'ajustement approprié et par la suite.
- 8) Pour le calcul du versement forfaitaire, le versement doit être complété à l'unité la plus près de la fraction.
- 9) A compter du 1er juin 1986, les taux de salaire indiqués à la convention collective sont indexés à l'augmentation du coût de la vie de la façon suivante:
- A) L'indice des prix à la consommation (I.P.C.) publié par Statistique Canada pour le Canada, sert de référence dans le calcul de l'indexation (1971 = 100).

B) L'ajustement se fait à tous les quatre (4) mois, à partir du 1er juin 1986.

10- Par changement de l'I.P.C., on entend la différence entre:

A) L'I.P.C. publié pour le dernier mois précédant le jour d'ajustement concerné.

B) et l'I.P.C. publié pour le dernier mois précédant le jour du dernier ajustement reçu par l'employé. (Note: pour le versement du 1er octobre '86 (I.P.C. Sept '86 - I.P.C. Mai '86).

11- A) Pour la période comprise entre le 1er juin 1986 et le 1er juin 1987 l'augmentation du coût de la vie sera calculée à raison de .011\$ de l'heure pour chaque tranche complète d'augmentation de .4 d'un (1) point de l'I.P.C. entre la période du 1er juin 1986 au 1er juin 1987 et l'ajustement se fait à tous les quatre (4) mois.

B) L'indice de base (départ) servant au calcul de l'augmentation du coût de la vie pour la période du 1er juin 1986 au 1er juin 1987 sera celle de juin 1986 (publié en juin).

C) Les dates d'ajustement pour cette période seront les suivantes:

1er octobre 1986

1er février 1987

1er juin 1987

12- L'augmentation des taux de salaire résultant de l'indexation est intégrée au salaire hebdomadaire et est payé à chaque employé pour chaque heure travaillée selon les dispositions de la présente convention collective.

13- Telle augmentation est rétroactive à compter du premier (1er) jour de la date d'ajustement.

14- La révision de l'I.P.C. déjà publiée par Statistique Canada ne peut entraîner une correction, rétroactive ou autre, d'un ajustement.

- 15- Le maintien de l'indexation dépend de la disponibilité de l'I.P.C. officiel, mensuel, de Statistique Canada dans sa forme présente et selon sa base actuelle (1971 = 100), à moins que les parties n'en conviennent autrement. Dans l'éventualité où la forme, où la base de l'indice serait changée, les parties devront essayer de modifier cette section, ou, si elles ne peuvent s'entendre, demander à Statistique Canada de fournir une conversion ou un amendement approprié qui deviendra applicable à compter de la date d'ajustement approprié et par la suite.
- 16- Pendant la durée de la convention collective, tout I.P.C. inférieur à l'indice de base ne peut être utilisé pour réduire les salaires en dessous des taux prévus à la convention, et l'augmentation des taux de salaire résultant de l'indexation ne peut être diminuée.
- 17- Pour le calcul d'intégration de l'I.P.C. au salaire, l'augmentation doit être complétée à l'unité la plus près de la fraction.

Lettre d'entente intervenue entre

MIL INDUSTRIEL, DIVISION DE MARINE INDUSTRIE LIMITEE
Bureau de Rimouski
et

SYNDICAT DES EMPLOYES DE BUREAU ATLANTIC DE RIMOUSKI (C.S.N.)

En ce 03 jour du mois de 6 1985.

OBJET: Application du paragraphe 17.01D

Les parties à la présente conviennent de ce qui suit:

A compter de la signature de la présente convention collective, l'employé qui exécute du travail à taux supplémentaire a le choix du mode de rémunération parmi les suivants:

1er choix:

Recevoir le paiement intégral du temps supplémentaire effectué et ce, conformément aux dispositions de la convention collective présentement en vigueur.

ou

2e choix:

Si l'employé exécute du travail à taux et demi au taux double, il peut demander de recevoir à titre de paiement immédiat l'excédent de ce qu'il reçoit normalement pour une (1) heure de travail et fait créditer à son dossier une (1) heure de temps qui n'a pas été rémunérée pour une reprise en congé et ce, jusqu'à un maximum d'une (1) semaine.

L'employé devra nous aviser avant l'exécution du temps supplémentaire, du mode de paiement qu'il aura choisi pour le temps supplémentaire qu'il effectuera.

Le temps repris selon le deuxième (2e) choix sera rémunéré au taux de salaire en vigueur lors de la reprise du temps supplémentaire.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé

03 - juin 1985

MIL INDUSTRIEL, DIVISION DE MARINE
INDUSTRIE LIMITEE
Bureau de Rimouski

Par:



Fernand Roy

Directeur du personnel

SYNDICAT DES EMPLOYES DE BUREAU
ATLANTIC DE RIMOUSKI (C.S.N.)

Par:



Jean-Paul Pigeon
Président

Lettre d'entente intervenue entre

MIL INDUSTRIEL, DIVISION DE MARINE INDUSTRIE LIMITEE
Bureau de Rimouski

et

SYNDICAT DES EMPLOYES DE BUREAU ATLANTIC DE RIMOUSKI (C.S.N.)

En ce 3 jour du mois de *juin* 1985.

OBJET: Paiement congé férié

Les parties à la présente conviennent de ce qui suit:

Considérant que l'article 18.03 de la convention collective présentement en vigueur n'a pas pour objet de permettre à l'employé concerné par les dispositions de cet article de recevoir une double compensation monétaire pour les congés fériés coïncidant avec les périodes d'absences prévues aux différents paragraphes de l'article 18.03.

Considérant que l'assurance-salaire couvrant les absences pour accident ou maladie, dont les causes n'originent pas de l'exécution du travail de l'employé à la Compagnie, est entièrement défrayé par l'employé.

Considérant le caractère compensatoire de ladite assurance salaire.

Les parties à la présente conviennent que dans les seuls cas d'absences qui répondent aux critères prévus au paragraphe 18.03 c), l'employé recevra comme rémunération de la Compagnie, l'équivalent d'une journée normale de travail pour le congé férié coïncidant avec une période d'absence pour maladie ou accident hors travail et ce, en plus de la prestation d'assurance qu'il devrait normalement recevoir.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé.

a Rimouski 03-06-85

MIL INDUSTRIEL, DIVISION DE MARINE
INDUSTRIE LIMITE
Bureau de Rimouski

Par:



Fernand Roy
Directeur du personnel

SYNDICAT DES EMPLOYES DE BUREAU
ATLANTIC DE RIMOUSKI (C.S.N.)

Par:



Jean-Paul Pigeon
Président

Lettre d'entente intervenue entre

MIL INDUSTRIEL, DIVISION DE MARINE INDUSTRIE LIMITEE

Bureau de Rimouski

et

SYNDICAT DES EMPLOYES DE BUREAU ATLANTIC DE RIMOUSKI (C.S.N.)

En ce 3 jour du mois de *juin* 1985.

OBJET: Travail exécuté par
le personnel non-syndiqué

Les parties à la présente conviennent de ce qui suit:

- Compte tenu que le paragraphe 2.06 de la convention collective présentement en vigueur précise qu'aucun employé exclu de l'unité de négociation ne pourra exécuter du travail qui est de la compétence des employés assujettis à la présente convention collective.
- Compte tenu que le paragraphe 16.01 A) de la convention collective présentement en vigueur précise que l'horaire normal de travail (pour le personnel syndiqué) est de 8 h 00 à 12 h 00 et de 13 h 30 à 16 h 45 du lundi au vendredi inclusivement.

Le Syndicat des employés de bureau Atlantic de Rimouski (C.S.N.) convient et reconnaît expressément que le travail de réceptionniste peut être exécuté par du personnel non syndiqué en dehors des heures normales de travail et ce, sans qu'aucun recours ou réclamation ne soit entrepris par la partie syndicale ou tout employé faisant partie de l'unité syndicale.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé

3-06-85

MIL INDUSTRIEL, DIVISION DE MARINE
INDUSTRIE LIMITEE
Bureau de Rimouski

SYNDICAT DES EMPLOYES DE BUREAU
ATLANTIC RIMOUSKI (C.S.N.)

Par:



Fernand Roy
Directeur du personnel

Par:



Jean-Paul Pigeon
Président

Lettre d'entente intervenue entre:

Le Syndicat des employés de bureau
Atlantic Rimouski (C.S.N.) ,

et

Sométal, division de Marine
Industrie Limitée,

en ce 1er juillet 1982.

Les parties à la présente conviennent de ce qui suit:

Faisant suite aux conversations que nous avons déjà eues au sujet de certaines modifications qui seront apportées éventuellement (1982-1983) au département de la comptabilité concernant le traitement des données comptables et ce, suite à une modification de l'appareillage actuellement en place, la présente vous informe et confirme de ce qui suit:

- Considérant le respect de l'article 21 (changement technologique) de la convention collective présentement en vigueur.*
- Considérant que la Compagnie envisage d'apporter certaines modifications substantielles au mode de traitement de certaines données pour fins de comptabilité.*
- Considérant que la Compagnie envisage également de modifier (et d'améliorer) la machine comptable actuelle (ordinateur).*
- Considérant qu'il n'est aucunement l'intention de la Compagnie de faire des mises à pied du personnel actuellement en place au département de la comptabilité et ce, suite aux modifications qui seront apportées.*
- Considérant que certaines modifications au système comptable actuel pourront avoir comme conséquence, un changement tant qu'à la façon dont les employés du département de la comptabilité manipulent l'information.*

La Compagnie confirme que les modifications qui seront apportées au système comptable durant la présente convention collective n'entraîneront aucune mise à pied ou abolition des postes des employés actuellement en place au département de la comptabilité et que ces modifications n'entraîneront aucune diminution de salaire des employés actuellement en place au département de la comptabilité qui seront touchés par ces modifications.

2/...

Egalement, la Compagnie convient qu'avant d'effectuer toute modification au système comptable ou traitement des données comptables ayant une incidence sur l'organisation du travail des personnes en place actuellement, une rencontre sera organisée entre les parties pour étudier les conséquences des modifications envisagées.

EN FOI DE QUOI, nous avons signé

Le 3 juin 1985

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE BUREAU
ATLANTIC RIMOUSKI (C.S.N.)

SOMETAL, DIVISION DE
MARINE INDUSTRIE LIMITEE

Jean Paul Pigeon

Marc-André St-Pierre, président
Jean Paul Pigeon

Fernand Roy

Fernand Roy, directeur du personnel

Lettre d'entente intervenue entre

MIL INDUSTRIEL, DIVISION DE MARINE INDUSTRIE LIMITEE
Bureau de Rimouski
et

SYNDICAT DES EMPLOYES DE BUREAU ATLANTIC DE RIMOUSKI (C.S.N.)

OBJET: Modalité de partage de la réduction
du taux de cotisation de la prime
patronale d'assurance-chômage

Les parties à la présente conviennent de ce qui suit:

Conformément à la Loi de 1971 sur l'assurance-chômage qui permet d'accorder une réduction du taux de cotisation aux employeurs dont le régime d'assurance-salaire répond aux normes énoncées aux articles 17 à 25 inclusivement des règlements sur l'assurance-chômage.

Considérant que le régime d'assurance-salaire actuellement en vigueur pour les employés de MIL INDUSTRIEL est entièrement défrayé par les employés.

Considérant que l'employeur a reçu un avis d'admissibilité à une réduction de son taux de cotisation à l'assurance-chômage pour l'année civile 1981
Emploi et Immigration, dossier no 553000 re/I: ADK-20001-3

Considérant que la Loi sur l'assurance-chômage permet aux employés de bénéficier de la réduction de la prime d'assurance-chômage de l'employeur et qu'ils peuvent choisir la modalité de retribution de cette ristourne.

Les employés de MIL INDUSTRIEL, division de Marine Industrie Limitée conviennent et demandent expressément à l'employeur que le montant de la ristourne serve à acheter une couverture supplémentaire d'assurance-vie pour un montant de 13,000,00\$ pour tous les employés de MIL INDUSTRIEL, division de Marine Industrie Limitée et de porter la couverture d'assurance-vie pour le conjoint à 8,000,00\$ et l'assurance-vie pour enfant à 2,000,00\$ pour la durée de la convention à moins d'entente contraire.

Le 3 juin 1985

MIL INDUSTRIEL, DIVISION DE MARINE
INDUSTRIE LIMITEE

Bureau de Rimouski

Par:



Fernand Roy
Directeur du personnel

SYNDICAT DES EMPLOYES DE BUREAU
ATLANTIC DE RIMOUSKI (C.S.N.)

Par:



Jean-Paul Pigeon
Président

LISTE D'EMPLOYES
AU 31 MAI 1985

HINS Gaëtan	02-07-62	Commis-comptable (60 et plus)
ST-PIERRE Marc-André	20-12-67	Commis-comptable (60 et plus)
BELLEY Serge	15-10-68	Commis-comptable (60 et plus)
OUELLET Jessie	14-05-75	Commis-comptable (60 et plus)
DUBE Simon	24-05-75	Dessinateur senior (36-48)
CAYER Jacques	07-07-75	Dessinateur senior (36-48)
CANTIN Marc	02-02-76	Dessinateur senior (36-48)
GOSSELIN Michel	05-04-76	Dessinateur senior (36-48)
GUERETTE Jean-Claude	05-04-76	Dessinateur senior (36-48)
PIGEON JEAN-PAUL	13-05-76	Dessinateur senior (12-24)
ROUSSEL Lise	18-07-77	Secrétaire-sténo (12-24)
GARON Gilles	08-11-78	Dessinateur inter (72-84)
JANELLE Nancy	11-05-79	Dactylo-réceptionniste (36 et plus)
COTE Bruno	24-09-79	Commis planification & méthodes (24-36)
DALLAIRE Louis	19-11-79	Commis-comptable (60 et plus)
CHABIAGUE Maude	30-07-80	Secrétaire-sténo (24-36)
ALBERT Michel	18-08-80	Vendeur senior (24-36)
GAGNON Michel	18-08-80	Dessinateur inter (60-72)
LEVESQUE Lucien	30-10-80	Dessinateur inter (60-72)
DIONNE Claude	07-07-81	Dessinateur inter (36-48)
SAVARD Bertrand	31-08-81	Dessinateur inter (60-72)
BONNEAU Carol	07-12-81	Acheteur senior (36 et plus)
BANVILLE René	31-10-83	Technicien planification & méthodes (48-60)
RIOUX Simon	12-03-84	Dessinateur junior (12-24)
FERLATTE Cécile	30-07-84	Dactylo-réceptionniste (0-12)
PLANTE Louis-Marie	22-08-84	Commis imprimerie (0-12)
GOSSELIN Jacques	03-12-84	Dessinateur junior (0-12)
ROY Guy	03-12-84	Dessinateur junior (0-12)
THERIAULT Gilles	18-02-85	Dessinateur junior (0-12)
GAGNE Manuela	18-03-85	Commis-comptable (0-12)

NN

- Considérant la proposition patronale du 2 juin 1985,
- Considérant que pour la période du 2 juin 1985 au 1er juin 1986 inclusivement, des montants forfaitaires seront versés selon la formule suivante:
01/06/85 = 200,00\$ maximum versé au prorata des semaines travaillées entre le 1er janvier 1985 et 31 mai 1985, (incluant période de maladie et C.S.S.T.).

01/06/86 = 400,00\$ maximum versé au prorata des semaines travaillées entre le 1er juin 1985 au 31 mai 1986. (incluant période de maladie et C.S.S.T.).
- Considérant qu'au 01/10/85, 01/02/86, 01/06/86, seront versés des montants forfaitaires établis selon une formule de variation de l'I.P.C. présentée dans le document patronal du 2 juin 1985,
- Considérant qu'à compter du 01/10/86, une formule d'indexation des salaires (taux intégré à l'échelle salariale) sera appliquée selon une formule décrite au document patronal du 2 juin 1985,

Il est entendu et convenu qu'advenant que la totalité de la masse salariale maximum d'augmentation versée, soit inférieure à 1,000,00\$, selon le calcul suivant:

- A) Versement forfaitaire du 01/06/85 = 200,00\$ maximum = au prorata des semaines travaillées du 01/01/85 au 31/05/85
 - B) Versement forfaitaire du 01/10/85 = établi selon la formule présentée au document du 2 juin 1985.
 - C) Versement forfaitaire du 01/02/86 = établi selon la formule présentée au document du 2 juin 1985.
 - D) Versement forfaitaire du 01/06/86 = établi selon la formule présentée au document du 2 juin 1985.
 - E) Versement forfaitaire du 01/06/86 = 400,00\$ maximum = au prorata des semaines travaillées du 01/06/85 au 31/05/86
 - F) Intégration d'un taux horaire, échelle salariale selon la formule prévue au document patronal du 2 juin 1985.
- La masse générée par ce taux si la variation due à l'I.P.C. est de 0,15\$ de l'heure pour exemple. Le calcul se fera de la façon suivante:
EX.: $0,15\$/h \times 8 \text{ mois} \times 173,33 \text{ h/mois} = x$
- G) Au 01/02/87, intégration d'un taux horaire à l'échelle salariale selon la formule prévue au document patronal du 02/06/85.

La masse générée par ce taux si la variation due à l'I.P.C. est de 0,15\$ de l'heure pour exemple. Le calcul se fera de la façon suivante:

EX.: $0,15\$/h \times 4 \text{ mois} \times 173,33 \text{ h/mois} = y$

Or, si le total des montants maximum versés en = $A + B + C + D + E + F + G =$
moins que 1,000\$

La Compagnie convient de verser au 1er juin 1987 à tous les employés, un montant forfaitaire représentant le différentiel entre le montant maximum versé (si l'employé avait été au travail durant toute la durée de la présente convention) et le 1,000\$, et ce, au prorata des semaines travaillées au cours de la période du 1er juin 1986 au 31 mai 1987, (incluant période de maladie et C.S.S.T.).



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

DÉPÔT

Depôt N°:

03080-9
85 06 080

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

03080-9

Objet	☐ 1 ^{ère} convention ☒ Renouvellement ☐ Entente ☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		Q 23517-04
Date	Signature 85-06-03	Réception 85-06-04	Durée Du 85-06-02 Au 87-05-31	Nombre de salariés régis par la convention collective 30

Association	Employeur
☒ Déposant SYNDICAT DES EMPLOYES DE BUREAU ATLANTIC DE RIMOUSKI (CSN) 124, rue Ste-Marie Rimouski, Qué. G5L 4E3 Att.: M. Fernand Roy	☐ Déposant MIL INDUSTRIEL DIVISION DE MARINE INDUSTRIE LIMITEE BUREAU DE RIMOUSKI 217, rue Léonidas, C.P. 290 Rimouski, Qué. G5L 7C1 Att.: M. Jean-Paul Pigeon
☐ Déposant, si autre que les parties	Région 01-07 Activité 8649-10 Affiliation 06 CSN

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	
Egalement inclus annexe au document du 2 juin 1985, avec cofection - (forfétaires)	
Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
	85-0606

Pour renseignements

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

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

3141 01 01

PAR MESSAGE

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

MIL INDUSTRIEL
DIVISION DE MARINE INDUSTRIE LIMITEE
BUREAU DE RIMOUSKI

Ci-après appelée "la Compagnie"

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE BUREAU
ATLANTIC DE RIMOUSKI (C.S.N.)

Ci-après appelé "le Syndicat"

TABLE DES MATIERES

ART 1 -	Définition des termes
ART 2 -	But de la convention
ART 3 -	Droits de la direction
ART 4 -	Reconnaissance et juridiction
ART 5 -	Grève ou lock out
ART 6 -	Contrat à forfait
ART 7 -	Coopération
ART 8 -	Sécurité syndicale
ART 9 -	Représentants des employés
ART 10 -	Procédure de règlements de griefs
ART 11 -	Salaires
ART 12 -	Ancienneté
ART 13 -	Nouvelles fonctions
ART 14 -	Mesures disciplinaires
ART 15 -	Congédiement
ART 16 -	Heures de travail
ART 17 -	Temps supplémentaire
ART 18 -	Fêtes chômées et payées
ART 19 -	Congés spéciaux
ART 20 -	Sécurité et hygiène
ART 21 -	Changements technologiques
ART 22 -	Congé sans solde
ART 23 -	Permission d'absence
ART 24 -	Vacances
ART 25 -	Travail à l'extérieur
ART 26 -	Maternité
ART 27 -	Congés-maladie
ART 28 -	Assurance collective
ART 29 -	Durée de la convention collective
Annexe "A" -	Salaires hebdomadaires
Annexe "B" -	Mécanismes d'application
Annexe "C" -	Formule indexation
Liste d'ancienneté	

ARTICLE 1: DEFINITION DES TERMES

- 1.01- Le terme "jour ouvrable" signifie du lundi au vendredi inclusivement, en excluant les jours de fête.
- 1.02- Le terme "employé régulier" signifie tout employé ayant terminé sa période de probation.
- 1.03- Le terme "employé en période de probation" signifie tout employé nouvellement embauché qui n'a pas terminé sa période de probation de trois (3) mois.

Du consentement des parties, cette période de probation peut être extensionnée pour une période déterminée par entente écrite.

Celui-ci peut être remercié de ses services sans recours possible à la procédure de grief. La Compagnie lui fournit sur demande, cependant, les raisons de sa décision.

- 1.04- Le terme "promotion" signifie le passage d'un employé régulier à une classe comportant une échelle de salaire dont le taux de base est plus élevé.
- 1.05- Le terme "transfert" signifie le passage d'un employé régulier, sans changement de classe, à une tâche comportant un taux de salaire de base identique.
- 1.06- Le terme "rétrogradation" signifie le passage d'un employé régulier à une classe comportant une échelle de salaire dont le taux de base est inférieur.
- 1.07- Le terme "étudiant" signifie toute personne embauchée pendant ses vacances et qui au terme de cette période retourne aux études. Cette période ne doit pas excéder quatre (4) mois.

L'embauche d'un étudiant ne doit pas entraîner de mise à pied chez les employés réguliers. Cette personne n'est pas assujettie aux dispositions de la convention collective.

- 1.08- Le terme "délégué" signifie tout salarié membre du Syndicat qui occupe une fonction syndicale, ou exerce un mandat de celui-ci.

ARTICLE 2: BUT DE LA CONVENTION

- 2.01- Le but de la convention est de promouvoir et de maintenir de bonnes relations entre la Compagnie et le Syndicat, dans des conditions qui assurent dans la plus large mesure la sécurité, la santé et le bien-être des employés et de faciliter un règlement équitable des problèmes qui peuvent survenir entre la Compagnie et les employés régis par la présente convention collective.
- 2.02- La Compagnie s'engage d'une part à traiter ses employés avec considération et le Syndicat, d'autre part, s'engage à encourager les employés à fournir un travail loyal et honnête.
- 2.03- Le Syndicat reconnaît la nature confidentielle des renseignements portés à la connaissance des employés de la Compagnie au cours de leur travail et qu'il est de leur devoir d'apporter la plus grande discrétion à ce sujet.
- 2.04- Les deux parties s'entendent pour n'exercer aucune discrimination envers tout employé en raison de sa race, de sa couleur, de son sexe, de sa nationalité, de ses convictions politiques et de son adhésion au Syndicat. Les deux (2) parties s'opposent à tel genre de discrimination lorsqu'elle devient évidente.
- 2.05- Toute disposition de cette convention qui serait à l'encontre de toute loi, ordonnance, arrêté en conseil, d'ordre fédéral ou provincial, est non avenue, mais n'affecte pas pour autant la validité des autres dispositions de cette convention; telle disposition sera révisée pour la rendre conforme.
- 2.06- Compte tenu du travail fait actuellement par les cadres, aucun employé exclu de l'unité de négociation ne pourra exécuter du travail qui est de la compétence des employés assujettis à la présente convention collective, sauf en cas d'entraînement ou d'urgence. De plus, la Compagnie s'engage à ne pas confier à un employé exclu de l'unité de négociation, le travail qui était exécuté par, ou qui est de la compétence de, l'employé assujetti à la présente convention

qui est affecté par une mise à pied, sauf en cas d'entraînement ou d'urgence. Dans le cas d'urgence, la Compagnie informe le Syndicat des raisons de cette urgence.

ARTICLE 3: DROITS DE LA DIRECTION

3.01- Sous réserve des restrictions contenues dans cette convention, le Syndicat reconnaît que les fonctions habituelles de la direction sont du ressort de la Compagnie et que ces fonctions comprennent:

- a) le droit de gérer les bureaux et d'en diriger les opérations;
- b) le droit de limiter, suspendre ou cesser les opérations;
- c) le droit de faire, d'appliquer les règlements concernant la production, les cédules de travail et les règlements visant à protéger les employés, les bureaux et l'équipement;
- d) le droit de diriger la main-d'oeuvre; le droit de décider et d'appliquer les décisions en matière d'embauchage, de mise à pied, de réembauchage, de promotion, de transfert et de rétrogradation;
- e) le droit de décider et d'appliquer les décisions en matière de congédiement pour cause juste et suffisante, de suspension ou de toute autre mesure disciplinaire.

La Compagnie doit exercer ses droits de façon compatible avec les dispositions de la présente convention.

ARTICLE 4: RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 4.01- La Compagnie reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur et mandataire des employés assujettis à l'accréditation émise par le commissaire-enquêteur le 31 août 1971.
- 4.02- Cette convention collective régit tous les employés de bureau de la Compagnie couverts par le certificat d'accréditation émis par le commissaire-enquêteur le 31 août 1971.

ARTICLE 5: GREVE OU LOCK-OUT

- 5.01- Le Syndicat accepte de ne faire aucune grève ou ralentissement de travail pendant la durée de la présente convention collective.
- 5.02- La Compagnie accepte de ne faire aucun lock-out pendant la durée de la présente convention collective.

ARTICLE 6: CONTRAT A FORFAIT

6.01-

A) La Compagnie s'engage à ne pas accorder de contrat à forfait qui aurait pour effet:

- de restreindre l'unité de négociation,
 - d'entraîner une rétrogradation de tout employé régulier,
 - d'entraîner une mise à pied de tout employé régulier,
 - d'empêcher un rappel d'un employé régulier,
- et ce, pendant la durée de la convention.

B) Sous réserve des dispositions du paragraphe précédent, le Syndicat convient que certains travaux peuvent être accomplis par des sous-traitants extérieurs:

- lorsque le travail est de nature temporaire et irrégulière,
- lorsque le travail ne peut être accompli à l'intérieur des heures normales de travail, sans avoir pour effet de restreindre l'exécution de temps supplémentaire raisonnable.

C) Nonobstant le sous-paragraphe A), la Compagnie peut accorder à sous-contrat un travail pour lequel elle n'a pas le personnel qualifié pour l'exécuter.

D) Dans l'application de ce paragraphe, la Compagnie s'engage à informer le Syndicat le plus tôt possible de son intention d'accorder à sous-contrat un tel travail, en lui donnant un préavis écrit. Ledit préavis doit contenir les informations disponibles quant à la nature, la durée du sous-contrat envisagé, le tonnage d'acier et l'évaluation approximative des heures-hommes travaillées. Dans la période entre le préavis et l'octroi du sous-contrat, les parties devront se rencontrer pour discuter de la nature du sous-contrat.

E) Si le Syndicat juge que la décision de la Compagnie constitue une violation de l'une ou l'autre des dispositions de cette convention, il peut formuler un grief et le présenter directement à la deuxième (2) étape, de la procédure de règlement de griefs. Dans le cas d'un tel grief, il est évident que la Compagnie a le fardeau de la preuve.

ARTICLE 7: COOPERATION

- 7.01- Le Syndicat peut accorder son appui à une initiative de la Compagnie visant à accroître la compétence et l'efficacité des employés, lorsqu'il considère qu'elle n'est pas de nature à léser ceux-ci.
- 7.02- La Compagnie convient de mettre à la disposition du Syndicat deux (2) tableaux d'affichage. Ces tableaux ne seront utilisés que pour afficher des avis d'affaires syndicales du Syndicat ou des organismes auxquels le Syndicat est affilié.

ARTICLE 8: SECURITE SYNDICALE

- 8.01- Tout employé, actuellement membre du Syndicat, doit, comme condition du maintien de son emploi, demeurer membre du Syndicat pour la durée de la présente convention collective.
- 8.02- Tout employé qui n'est pas membre du Syndicat, doit y adhérer dans les dix (10) jours de la signature des présentes, comme condition du maintien de son emploi.
- 8.03- Tout nouvel employé, embauché après la date de la signature des présentes, doit comme condition d'embauchage et du maintien de son emploi, adhérer au Syndicat et en demeurer membre pour toute la durée de la présente convention collective.
- 8.04- Pendant la durée de cette convention collective, la Compagnie déduira sur le salaire hebdomadaire de chacun de ses employés, un montant égal à la cotisation syndicale fixée par le Syndicat et remettra l'argent ainsi perçu dans les quinze (15) premiers jours du mois suivant, par chèque payable à l'ordre du Syndicat des Employés de Bureau Atlantic de Rimouski et adressé au trésorier, accompagné d'une liste des employés et du montant perçu de chacun d'eux.
- 8.05- La Compagnie s'engage à fournir mensuellement au secrétaire du syndicat une liste de tous les nouveaux employés et des départs, comprenant le nom, le prénom, la classification, le salaire, le numéro d'assurance sociale et l'adresse domiciliaire de ces employés.
- 8.06- La Compagnie n'est pas tenue de congédier un employé dont le Syndicat refuse l'adhésion ou expulse de ses rangs.
- 8.07- Tout nouvel employé est, le jour de son embauchage, présenté au président du Syndicat ou son remplaçant, qui est autorisé à lui faire signer sa carte de membre.

8.08- Lorsqu'un employé ne se conforme pas aux paragraphes 8.01 et 8.02, ainsi qu'au paragraphe 8.03, le Syndicat donne avis à la Compagnie et celle-ci devra mettre fin à son emploi dans les dix (10) jours ouvrables suivant l'avis.

ARTICLE 9: REPRESENTANTS DES EMPLOYES

9.01-

- A) La Compagnie reconnaît le comité exécutif du Syndicat composé de trois (3) membres comme représentant officiel du Syndicat concernant les problèmes qui découlent de cette convention. Ce comité peut, en toute occasion, être accompagné d'un représentant extérieur.
- B) La Compagnie doit, dans un délai de deux (2) jours ouvrables, recevoir le comité exécutif du Syndicat si celui-ci en fait la demande.

9.02- Pour le règlement des griefs, la Compagnie reconnaît au Syndicat le droit de nommer trois (3) délégués.

9.03- Le Syndicat fournit à la Compagnie, la liste des membres de l'exécutif et des délégués avec la date de leur entrée en fonction.

9.04- Tout grief peut être présenté et enquêté sur les heures normales de travail, sans perte de salaire, pour tout employé, délégué ou membre de l'exécutif du Syndicat, qui y participent. L'employé concerné, les délégués ou les membres de l'exécutif du Syndicat qui doivent quitter leur occupation pour faire enquête et régler des griefs à l'intérieur de l'entreprise, peuvent le faire, durant une période de temps nécessaire, en avisant leur chef de département. Ce dernier doit accorder son autorisation sauf si, à cause de l'organisation du travail à un moment ou l'autre, le représentant syndical ne peut quitter son travail; dans tel cas, le président du Syndicat ou son substitut en est informé et agit en sa place et lieu.

9.05- Les délégués, ou membres de l'exécutif du Syndicat, sont rémunérés d'après leur taux régulier pour le temps consacré aux assemblées

et aux séances de négociation avec la Compagnie, à la condition que les dits délégués ou membres de l'exécutif du Syndicat aient normalement travaillé pendant la durée de ces rencontres. Ces rencontres devront se tenir pendant les heures normales de travail, à moins d'entente contraire.

- 9.06- Un employé peut s'absenter, sans solde, de l'établissement de la Compagnie, pour fins de préparation de griefs ou d'arbitrage. Un membre de l'exécutif du Syndicat doit en aviser la Compagnie trois (3) jours ouvrables à l'avance, si possible, mais jamais moins d'un (1) jour ouvrable à l'avance.
- 9.07- Les délégués et les membres de l'exécutif du Syndicat, mais jamais plus de deux (2) à la fois, peuvent s'absenter sans solde pour assister au congrès de la CSN, de la fédération ou du conseil central. Pour toutes les autres réunions des organismes auxquels le Syndicat est affilié, tout membre de l'exécutif ou délégué du Syndicat, mais pas plus de deux (2) à la fois, peut s'absenter sans solde sous réserve que tout délégué ou membre de l'exécutif ne peut s'absenter plus de vingt (20) jours ouvrables par année. Toutefois, l'employé concerné doit en aviser la Compagnie le plus tôt possible, mais pas moins que trois (3) jours ouvrables à l'avance.
- 9.08- La Compagnie convient de coopérer avec le Syndicat en permettant aux représentants de ce dernier, qui sont aussi employés de la Compagnie, de s'acquitter de leur devoir de manière raisonnable, sans crainte que leurs relations individuelles avec la Compagnie soient affectées de quelque façon que ce soit, pour n'importe quelle action prise par eux de bonne foi, et en conformité avec les dispositions de la convention, dans l'exercice de leur fonction.

9.09- Dans l'application des paragraphes 9.06, 9.07 et 20.14, la Compagnie doit maintenir le salaire de tout délégué ou membre de l'exécutif du Syndicat qui s'absente du bureau comme s'il avait été au travail. A la fin de chaque mois, la Compagnie réclame au Syndicat un montant d'argent équivalent au nombre d'heures qui ont été déboursées pour chaque délégué ou membre de l'exécutif qui n'était pas au travail, et cela au taux horaire régulier de chaque délégué ou membre de l'exécutif. Le Syndicat s'engage à acquitter cette facture dans les trente (30) jours suivants.

ARTICLE 10: PROCEDURE DE REGLEMENTS DE GRIEFS

- 10.01- Tout employé assujetti à cette convention qui se croit lésé par suite d'une prétendue violation ou fausse interprétation d'une des dispositions de cette convention, ou d'une décision prise par la Compagnie en relation avec les conditions de travail prévues à cette convention, peut soumettre son grief pour enquête et règlement en conformité avec la procédure qui suit:
- 10.02- L'employé qui est au travail doit soumettre son grief dans les dix (10) jours ouvrables suivant la date de l'évènement donnant lieu au grief ou de sa connaissance.
- 10.03- L'employé qui n'est pas au travail, soit pour cause de vacances, de maladie, ou en mise à pied, doit soumettre son grief dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent le jour où la cause du grief est portée à sa connaissance.
- 10.04- L'employé doit être présent lors de la discussion sur tout grief qui le concerne, à toutes les étapes de la procédure de règlement de griefs.
- 10.05- PREMIERE ETAPE

Tout employé qui se croit lésé peut soumettre son grief par écrit, ou par lettre, soit seul, soit accompagné de son délégué syndical ou d'un membre de l'exécutif du Syndicat, à son chef de service qui doit lui rendre sa décision par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables suivant immédiatement la réception de ce grief. La formulation du grief, à la première étape, sert pour les étapes suivantes.

10.06- DEUXIEME ETAPE

Si le grief n'est pas réglé, il est présenté par écrit au représentant de la direction, dans un délai de cinq (5) jours ouvrables, par l'employé, soit seul, soit accompagné d'un délégué ou d'un membre de l'exécutif du Syndicat. La direction doit rendre sa décision par écrit dans un délai de cinq (5) jours ouvrables.

10.07- Tout grief impliquant trois (3) employés, ou plus, peut être directement soumis par écrit par un membre de l'exécutif du Syndicat, à la deuxième étape de la procédure de règlement de griefs, pourvu que le grief soit signé par au moins trois (3) employés qui se croient lésés, et par un membre de l'exécutif du Syndicat.

10.08- La Compagnie ou le Syndicat peut, en tout temps, logger un grief en le présentant par écrit à l'une ou l'autre des parties qui devra rendre sa décision dans un délai de cinq (5) jours ouvrables. Si le grief n'est pas réglé, la partie lésée peut recourir aux dispositions prévues à cet article. Ce grief est présenté à la deuxième étape de la procédure de règlement de griefs.

10.09- Le Syndicat peut en tout temps demander à son conseiller technique de participer aux discussions sur tout grief.

ARBITRAGE

10.10- Si l'une ou l'autre des parties entend recourir à l'arbitrage, elle en avise l'autre partie à l'intérieur d'un délai de quinze (15) jours ouvrables après la décision de la deuxième (2) étape.

10.11- La Compagnie et le Syndicat s'entendent sur le choix d'un arbitre unique dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la réception de l'avis d'arbitrage.

- 10.12- Si les parties ne peuvent s'entendre sur le choix d'un arbitre unique, le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre est prié d'en nommer un.
- 10.13- La décision arbitrale est finale et exécutoire dans les dix (10) jours ouvrables suivant sa signification aux parties.
- 10.14- En aucune circonstance, l'arbitre n'a autorité pour ajouter, soustraire ou changer quelque disposition de cette convention.
- 10.15- L'arbitre a le droit, lorsqu'il considère un grief, d'ordonner le paiement de toute compensation qui peut être nécessitée par sa décision.
- 10.16- Dans le cas de compensation de salaire, si l'arbitre donne raison au Syndicat, la rétroactivité est toujours calculée à compter de la date de l'évènement donnant lieu au grief.
- 10.17
- A) Dans le cas de mesure disciplinaire, l'arbitre peut:
- maintenir la mesure disciplinaire,
 - annuler la mesure disciplinaire,
 - rendre toute autre décision qu'il juge équitable dans les circonstances.
- B) Dans les cas de congédiement, de suspension ou de rétrogradation, autres que celles prévues à l'article 12, pour des motifs autres que disciplinaires, l'arbitre a les mêmes pouvoirs qu'au sous-paragraphe précédent. Dans ces cas, (A et B), la Compagnie aura le fardeau de la preuve.
- 10.18- L'arbitre doit procéder avec diligence pour entendre les griefs et rendre sa décision; il doit s'efforcer de le faire dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent sa nomination.

- 10.19- Chacune des parties à cette convention paie les dépenses de son représentant et les honoraires ainsi que les dépenses de l'arbitre sont divisés également entre la Compagnie et le Syndicat.
- 10.20- Les deux parties s'engagent à respecter les limites de temps stipulées au présent article, sous peine de déchéance de droit.
- 10.21- Nonobstant les dispositions du présent article, les parties peuvent convenir de prolonger tout délai prévu à la procédure de règlement de griefs. Une telle entente doit être confirmée par écrit.
- 10.22- Dans le calcul de tout délai stipulé au présent article, ou suivant quelques-unes de ses dispositions, le jour qui marque le point de départ n'est pas compté mais celui de l'échéance l'est.
- 10.23- Une erreur technique dans la soumission écrite d'un grief n'en entraîne pas l'annulation. Cependant, les termes "erreur technique" excluent le respect des délais prévus au présent article.

ARTICLE 11: SALAIRES

- 11.01- Les salaires ainsi que les mécanismes d'application apparaissant aux annexes "A" et "B" sont ceux qui prévalent pour la durée de la présente convention.
- 11.02- La Compagnie paie les employés hebdomadairement tous les jeudis midi pour la semaine finissant le samedi précédent. Les chèques de paie seront attachés aux cartes de poinçon de chaque employé, avant que les employés poinçonnent le jeudi midi.

Pour la période des vacances et congés des fêtes, la paie est remise en même temps que la dernière paie régulière précédant ces congés.
- 11.03- La semaine de paye commence le dimanche à 00.01 A.M. et se termine le samedi à 23.59 P.M. pour fins de compilation du temps supplémentaire hebdomadaire.
- 11.04- Si la Compagnie désire payer les employés selon des modalités de paiement non prévues à la présente convention, elle doit au préalable discuter et s'entendre avec le Syndicat pour les conditions à établir.
- 11.05- Le salaire doit être établi à la semaine et est divisé par le nombre d'heures prévues pour chaque occupation régulière afin d'établir l'équivalent du taux de salaire horaire pour chaque employé, pour fins de calcul du temps supplémentaire.

ARTICLE 12: ANCIENNETE

12.01- L'ancienneté de tout employé s'établit à compter de la date de son embauchage jusqu'à la cessation de son emploi, ou de son dernier réembauchage dans le cas d'un employé qui a perdu son droit d'ancienneté.

12.02-

- A) Tout nouvel employé est sujet à une période de probation de trois (3) mois dans une période de six (6) mois consécutifs, à l'exception des étudiants embauchés pour la période des vacances qui n'accumulent pas d'ancienneté. Toutefois, si tel étudiant demeure à l'emploi de la Compagnie, le temps accompli au cours de la période de vacances est compté aux fins de calcul de l'ancienneté, ainsi que pour sa période de probation. Après la période de probation, l'ancienneté de tout employé est rétroactive à la date de son embauchage, ou de son réembauchage.
- B) Dans le cas où un employé complète sa période de probation après les délais ci-haut mentionnés, à cause d'un manque de travail, d'une maladie ou d'un accident industriel ou non, la durée du service antérieur lui est créditée dans le calcul de sa période de probation et sa date d'ancienneté correspond au cent-vingtième (120e) jour ouvrable précédant la date d'acquisition de son droit d'ancienneté.

12.03- Tout employé continue d'accumuler de l'ancienneté, sauf dans les circonstances suivantes où elle se perd:

- a) départ volontaire de l'employé, ou congédiement pour cause juste et suffisante:
- b) lorsque tel employé n'accomplit aucun travail pour la Compagnie après la période prévue au paragraphe 12.04;

- c) lorsque tel employé ne se rapporte pas au travail à la suite d'un rappel faisant suite à une mise à pied, tel que prévu au paragraphe 12.17b);
- d) lorsque tel employé est absent sans permission, et sans raison valable, pour une période de cinq (5) jours ouvrables consécutifs.

12.04-

- A) Dans le cas d'une maladie ou d'un accident non industriel, ainsi que lors d'une mise à pied, l'ancienneté de l'employé concerné s'accumule pour une période maximale de dix-huit (18) mois s'il a moins de deux (2) ans d'ancienneté, pour une période maximale de trente (30) mois s'il a plus de deux (2) ans d'ancienneté mais moins que quatre (4) ans et pour une période maximale de trente-six (36) mois s'il a plus de quatre (4) ans d'ancienneté.
- B) Dans le cas d'une maladie ou d'un accident industriel, l'ancienneté d'un employé s'accumule à la condition cependant, que l'employé concerné informe la Compagnie à tous les six (6) mois de son état de santé et qu'il lui remette un certificat médical attestant son incapacité de travailler, et ceci à la demande de la Compagnie.

- 12.05- Dans le cas de maladie ou d'accident, la Compagnie peut demander à l'employé concerné de produire un billet du médecin attestant qu'il est justifié de s'absenter de son travail pour une absence de plus de trois (3) jours ouvrables.

12.06-

- A) La Compagnie fournit au Syndicat, au début des négociations, ainsi qu'au 1er mai de chaque année, une liste des employés par ordre d'ancienneté ainsi que leur classification, leur taux de salaire et leur numéro de téléphone. La Compagnie fournit également au Syndicat, au 1er mai et au 1er décembre de chaque année, une liste des employés (par ordre d'ancienneté) couverts par la convention. Cette liste est affichée au bureau sur un tableau réservé à cette fin.

- B) La liste d'ancienneté (par ordre d'ancienneté) apparaît en annexe à la convention. Cette liste d'ancienneté doit comprendre les renseignements suivants:
- le nom et le prénom,
 - la classification,
 - la date d'embauchage
 - et l'ancienneté.

12.07-

- A) La Compagnie fournit au Syndicat, une fois par mois, le cas échéant, la liste des nouveaux employés en indiquant les renseignements suivants:
- le nom et le prénom,
 - la date d'embauchage,
 - la classification,
 - le salaire
 - et le numéro d'assurance sociale.

- B) Lorsqu'un employé est rappelé, ou réembauché, la Compagnie fournit au Syndicat les mêmes renseignements que pour un nouvel employé, en ajoutant la classification qu'il avait à son départ.

12.08- Une mesure disciplinaire n'interrompt pas le calcul de l'ancienneté.

12.09-

- A) La Compagnie accorde tout poste vacant, ou nouveau poste, à l'employé qui a le plus d'ancienneté parmi ceux qui ont posé leur candidature incluant les employés en mise à pied (à qui le poste sera offert) pourvu que l'employé puisse accomplir les exigences normales de la tâche, et cela après une période d'essai de trois (3) mois à l'intérieur de laquelle l'employé a droit à une période d'entraînement de quinze (15) jours ouvrables.
- B) Dans l'application de ce paragraphe, la Compagnie accorde la préférence aux employés de la classification concernée.

12.09-

- C) Le poste doit être comblé dans les dix (10) jours ouvrables suivant la période d'affichage prévue au paragraphe 12.12.
- D) Immédiatement après que le poste a été comblé, la Compagnie affiche pour une période de cinq (5) jours ouvrables, toute nomination faisant suite à un affichage et en fait parvenir copie au Syndicat avec le nom de ceux qui ont postulé le poste.

12.10-

- A) Si le candidat auquel le poste vacant, ou le nouveau poste, est accordé est maintenu dans son nouveau poste, au terme de la période prévue au paragraphe 12.09, il est réputé, à ce moment, pouvoir accomplir les exigences normales de la tâche.
- B) Au cours de cette période, l'employé peut réintégrer son ancien poste s'il le désire ou être demandé par la Compagnie de le faire; dans ce dernier cas, il incombe à la Compagnie de prouver que l'employé n'aurait pu accomplir les exigences normales de la tâche au terme de cette période.

12.11- Dans l'application des paragraphes 12.09 et 12.10, tout employé reçoit le taux de salaire prévu pour sa classification, au moment de son assignation.

12.12- Tout poste vacant, ou nouvellement créé, doit être affiché pour une période de cinq (5) jours ouvrables; cet avis doit indiquer le titre du poste, les qualifications nécessaires et le salaire. Copie de cet avis doit être remise au Syndicat le jour même de l'affichage. La Compagnie peut, durant la période d'affichage, combler le poste de façon temporaire.

- 12.13- Le défaut de poser sa candidature ou le refus d'une promotion ou transfert de la part d'un employé n'affecte en rien son droit de réappliquer pour toute promotion ou transfert ultérieur.
- 12.14- Dans le cas de mise à pied et de rétrogradation, l'employé affecté est celui possédant le moins d'ancienneté dans sa classification; celui-ci peut se prévaloir de son ancienneté pour déplacer un employé dans une autre classification et celui-ci est sujet aux dispositions prévues au paragraphe 12.09A).
Cependant, pour les dessinateurs, dans le cas de mise à pied, l'employé affecté est celui possédant le moins d'ancienneté parmi les dessinateurs.
- 12.15- Il est entendu qu'aucun employé ne peut être embauché par la Compagnie lorsque des employés mis à pied, et ayant des droits de rappel, n'ont pas été rappelés, conformément aux dispositions du présent article.
- 12.16- Dans le cas de mise à pied, la Compagnie doit donner un préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables. A la demande de l'employé affecté par la mise à pied, la Compagnie le gardera à son service jusqu'au vendredi suivant l'échéance du préavis, pourvu qu'il ne refuse pas d'accomplir tout autre travail que la Compagnie peut lui offrir.
- 12.17-
- A) Le rappel se fait par ancienneté en commençant par celui qui en possède le plus, pourvu que l'employé satisfasse aux conditions prévues au paragraphe 12.09A).
 - B) Dans le cas de rappel au travail, l'employé a cinq (5) jours ouvrables pour se rapporter, à compter du moment où il reçoit son avis par lettre recommandée, à sa dernière adresse connue de la Compagnie. Cependant, un employé peut demander à la Compagnie, par écrit, avant l'expiration de cette période, de lui accorder une période additionnelle.

12.18-

- A) Il est entendu qu'un employé peut refuser un rappel si celui-ci n'est pas au poste qu'il occupait, sans préjudice pour son ancienneté conformément aux paragraphes 12.03 et 12.04.
- B) Si un employé, pendant qu'il est mis à pied, est rappelé au travail selon les dispositions de cet article, pour une période inférieure à un (1) mois, il a droit de refuser ce rappel, sans préjudice pour son ancienneté.

12.19-

- A) Tout employé qui a été promu, ou qui est promu, à un poste hors de l'unité de négociation, accumule son ancienneté pour une période d'une (1) année. Durant cette période, l'employé peut revenir à son ancienne occupation, s'il le désire. Après cette période, l'employé perd ses droits d'ancienneté, et s'il retourne à l'unité de négociation, il est considéré comme un nouvel employé.
- B) Tout employé qui a été, ou qui est embauché, directement à une occupation exclue de l'unité de négociation, est considéré comme un nouvel employé aux fins de cette convention, s'il vient à occuper un poste couvert par cette unité.

12.20- Si un employé mis à pied est rappelé au travail par la Compagnie, et qu'il refuse, la Compagnie peut rappeler un autre employé pour exécuter le travail, basé par ordre d'ancienneté, pourvu que l'employé satisfasse aux conditions prévues au paragraphe 12.09 A).

TRANSFERT TEMPORAIRE

12.21- Aux fins de cette convention, l'expression "transfert temporaire" est définie comme une assignation temporaire d'un employé par la Compagnie à un poste vacant appartenant à une même classification ou à une classification différente.

- 12.22- La période durant laquelle un poste peut être rempli sur une base de transfert temporaire ne doit pas dépasser vingt (20) jours ouvrables, à moins d'un commun accord entre la Compagnie et le Syndicat.
- 12.23- Au terme du délai prévu au paragraphe 12.22, il doit y avoir affichage, tel que prévu au paragraphe 12.12.
- 12.24- Les transferts temporaires s'appliquent seulement dans les cas suivants:
- a) à la suite de vacances annuelles d'un employé;
 - b) à la suite d'une absence d'un compagnon de travail à cause d'un accident industriel ou non, d'une maladie industrielle ou non;
 - c) à la suite d'une absence d'un compagnon de travail qui travaille à des affaires syndicales officielles.
- 12.25- Il est entendu qu'un employé faisant l'objet d'un transfert temporaire n'est pas possesseur du poste, et lorsqu'un employé qui est absent dans les cas énumérés au paragraphe 12.24 revient, ce dernier reprend son poste et celui qui l'a remplacé retourne à son ancienne classification, et ainsi de suite.
- 12.26- Tout employé qui est transféré temporairement de sa classification à une autre dont le taux de salaire est inférieur, continue d'être payé au taux de salaire de sa classification.
- 12.27- Tout employé qui est transféré temporairement de sa classification à une autre dont le taux de salaire est supérieur, reçoit ce taux pendant la durée de son affectation.

ARTICLE 13: NOUVELLES FONCTIONS

13.01- Lorsque la Compagnie crée une nouvelle classification, ou change substantiellement le contenu d'une classification existante, la procédure suivante s'applique.

- a) La Compagnie doit aviser le Syndicat de ces changements, ce après quoi, la Compagnie, après consultation avec le Syndicat, fixe les responsabilités, et conjointement, fixe le taux de salaire de la nouvelle classification, lequel prend effet à la date du changement. En cas de désaccord, la Compagnie applique le taux fixé par elle. Le Syndicat peut contester après les délais prévus au sous-paragraphe b).
- b) Après une période d'essai de quarante-cinq (45) jours de calendrier, le Syndicat, ou l'employé concerné, peut contester le nouveau taux de salaire en vertu des dispositions de la procédure de règlement de griefs.
- c) Les critères servant à établir le taux de salaire des nouvelles classifications sont ceux généralement reconnus pour fins d'évaluation des tâches et les taux de salaires qui prévalent pour des tâches similaires et/ou comparables à l'intérieur de l'entreprise.

13.02- Lors d'un changement de classification d'un employé découlant de l'application du paragraphe précédent, il est entendu que celui-ci n'est pas sujet à une diminution de son taux horaire.

ARTICLE 14: MESURES DISCIPLINAIRES

- 14.01- Lors de l'imposition d'une mesure disciplinaire, la Compagnie ne peut invoquer le dossier d'un employé se rapportant à des faits antérieurs à six (6) mois consécutifs.
- 14.02- Avant de verser une feuille disciplinaire au dossier d'un employé, celui-ci doit en prendre connaissance et peut la signer. Toutefois, lors du refus d'un employé de signer ladite lettre, elle lui sera remise quand même et versée à son dossier avec copie au Syndicat. Si l'employé signe l'avis, ceci sera considéré comme étant simplement un accusé de réception et non une acceptation des faits.
- 14.03- Tout employé a droit, durant les heures normales de bureau, de consulter son dossier. Si l'employé le désire, il peut se faire accompagner d'un membre de l'exécutif du Syndicat.
- 14.04
 - A) La Compagnie doit aviser le Syndicat lors d'une rencontre avec un employé ayant pour but, l'imposition d'une mesure disciplinaire.
 - B) Lors de l'imposition d'une mesure disciplinaire, la Compagnie doit appliquer sa décision dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la date des faits qui ont entraîné l'avis disciplinaire, ou à une date ultérieure, après entente entre les parties.
- 14.05- Sous réserve du contrôle disciplinaire, seule une personne dans la ligne de commandement hiérarchique est autorisée à donner des instructions aux employés.
- 14.06- Dans l'éventualité d'un conflit d'instructions, l'employé n'est pas sujet à une mesure disciplinaire pour avoir suivi les dernières instructions reçues de son supérieur immédiat.

ARTICLE 15: CONGEDIEMENT

- 15.01- La Compagnie doit aviser le Syndicat, par lettre, de la raison du congédiement de tout employé couvert par cette convention, le même jour que l'employé en est avisé.

ARTICLE 16: HEURES DE TRAVAIL

16.01-

- A) La semaine normale de travail est d'une durée de trente-six heures et quart (36 1/4). L'horaire normal de travail est de 8 h à 12 h, et de 13 h 30 à 16 h 45, du lundi au vendredi inclusivement.
- B) Cependant pour les classifications suivantes: commis à la clientèle locale, technicien en planification & méthodes, commis au service de la planification & méthodes, la semaine normale de travail est d'une durée de quarante (40) heures par semaine, du lundi au vendredi inclusivement. L'horaire normal de travail est de 8 h 00 à 12 h 00 et de 13 h 00 à 17 h 00. Les heures excédentaires à trente-six heures et quart (36 1/4) sont rémunérées au taux simple du salaire horaire régulier.

16.02- Tous les employés couverts par cette convention ont le droit de prendre une collation l'avant-midi et l'après-midi, à des heures différentes, selon la pratique actuelle.

16.03- L'horaire des heures de travail ci-haut mentionné ne peut être changé qu'après entente écrite et signée par les parties.

16.04- L'employé doit aviser la Compagnie s'il ne peut se présenter au travail.

ARTICLE 17: TEMPS SUPPLEMENTAIRE

17.01-

- A) Tout travail accompli en dehors des heures normales de travail est considéré comme du surtemps.
- B) Les trois (3) premières heures de temps supplémentaire par jour sont rémunérées au taux et demi, et les heures additionnelles au taux double.
- C) Le travail exécuté le dimanche ainsi que les jours de fêtes chômées et payées prévues à la convention est rémunéré au taux double.
- D) Les employés pourront échanger le temps supplémentaire exécuté par un congé d'une durée équivalente, et ceci, après entente avec la Compagnie. Le cumul de ces congés ne doit pas excéder une semaine normale de travail.

- 17.02- Tout employé a le droit de refuser le travail supplémentaire pour des raisons valables.

Nonobstant le paragraphe qui précède, le personnel du département des ventes a le droit de refuser le travail supplémentaire pour des raisons valables, sauf en cas d'urgence.

- 17.03- Dans le cas des employés appelés à travailler pendant la période du dîner, ils bénéficient d'une période de trente (30) minutes pour le repas et le temps est rémunéré à taux simple.

- 17.04- Le temps payé en temps supplémentaire est celui approuvé par le chef de section en autant que les poinçons indiquent ce temps et que le temps supplémentaire ait été autorisé au préalable.

- 17.05- Un employé rappelé par la Compagnie après avoir poinçonné sa carte de temps est assuré d'une indemnité minimale de quatre (4) heures au taux régulier. L'employé devra exécuter le travail pour lequel il a été requis.

ARTICLE 18: FETES CHOMEES ET PAYES

18.01-

A) Les jours suivants sont reconnus comme jours de congés payés, soit:

- le lundi de Pâques,
- la Saint Jean-Baptiste,
- la fête du Canada,
- la fête du Travail,
- le jour de l'Action de Grâces,
- du 24 décembre au 2 janvier inclusivement,
- 1er mai
- le vendredi précédant immédiatement les semaines de fermeture de l'usine pour fins de vacances annuelles d'été.

B) L'employé qui, avant le 31 mai de chaque année, a terminé sa période de probation, mais qui a moins d'une (1) année d'ancienneté, a droit à un (1) jour de congé mobile pour la période de référence qui suit le 31 mai: (entre le 1er juin et le 31 mai de l'année suivante),.

L'employé qui, avant le 31 mai de chaque année a accumulé une (1) année d'ancienneté et plus, a droit à deux (2) jours de congé mobile pour la période de référence qui suit le 31 mai: (entre le 1er juin et le 31 mai de l'année suivante),.

L'employé pourra prendre un tel congé en avisant la Compagnie au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance à moins d'une raison personnelle pressante.

Dans l'application de ce sous-paragraphe, les modalités prévues au paragraphe 24.05 et 24.06 s'appliquent.

18.02- Si un congé ci-haut mentionné coïncide avec un samedi ou un dimanche, le congé est reporté au lundi qui suit, à moins que l'observance de tel congé ait été changée par décret provincial ou fédéral. Lorsque le 25 décembre et le 1er janvier sont un samedi ou un dimanche, ces fêtes seront chômées et payées les deux (2) premiers jours ouvrables suivant le 2 janvier ou à une autre date déterminée après entente entre les parties.

18.03- L'employé reçoit comme rémunération l'équivalent d'une journée normale de travail pourvu qu'il ait rempli les conditions suivantes:

- a) être employé régulier et avoir complété sa période de probation;
- b) avoir travaillé le jour ouvrable précédent ou le jour ouvrable suivant le congé, ou si l'absence durant l'un ou l'autre de ces deux jours est due à une raison valable, ou si l'employé était absent ou en congé autorisé en vertu d'une disposition de la convention collective;
- c) être absent pour cause de maladie ou d'accident, dont la preuve lui incombe sur demande de la Compagnie, et que son absence pour telles causes date de moins de quinze (15) jours ouvrables précédant ce congé;
- d) être absent pour cause de maladie ou d'accident industriel et que son absence pour telles causes date de moins de trois (3) mois précédant ce congé;
- e) être absent à cause d'une mise à pied, selon les modalités suivantes:

Tout employé qui a terminé sa période de probation, dont la mise à pied prend effet dans les sept (7) jours de calendrier qui précèdent chacun des jours chômés et payés mentionnés au paragraphe 18.01A), est automatiquement éligible au paiement de tel jour chômé; nonobstant ce qui précède, tout employé qui a terminé sa période de probation, dont la mise à pied prend effet à compter du 1er décembre, est automatiquement éligible au paiement des congés prévus du 24 décembre au 2 janvier.

Dans l'application des sous-paragaphes c), d) et e), ces congés seront payés lors du retour au travail.

Cependant, les jours chômés et payés du 24 décembre au 2 janvier inclusivement seront remboursés à l'employé alors en période de probation lorsque ce dernier aura terminé sa période de probation.

18.04- L'employé à qui la Compagnie demande de travailler lors d'un congé statutaire peut choisir l'une ou l'autre des formules suivantes:

- a) recevoir un congé d'une durée équivalente, au lieu de ce congé statutaire. Le jour de congé doit être déterminé par entente mutuelle.
- b) être payé à taux double pour avoir travaillé durant ce congé statutaire et recevoir, en plus, la rémunération dudit congé.

18.05- Un congé statutaire qui est échu un mardi, un mercredi ou un jeudi doit être reporté au lundi ou au vendredi, suivant une entente mutuelle. Les dispositions de ce paragraphe ne s'appliquent pas pour les congés situés entre le 24 décembre et le 2 janvier inclusivement, ainsi que pour le congé du 1er mai.

18.06- Si un congé statutaire survient durant la période de vacances d'un employé, celui-ci a le choix:

- a) de recevoir une journée de paie additionnelle au lieu de ce congé statutaire;
- b) de recevoir une journée de vacances additionnelle suivant immédiatement sa période de vacances régulières ou à une autre date établie par entente mutuelle entre l'employé concerné et la Compagnie.

ARTICLE 19: CONGES SPECIAUX

19.01- Tout employé a droit, sans perte de salaire, aux congés spéciaux suivants:

- a) 5 jours ouvrables consécutifs à compter du jour du décès, dans le cas du décès de son conjoint ou de son enfant;
- b) 3 jours ouvrables consécutifs à compter du jour du décès, dans le cas du décès de son père, sa mère, son beau-père, sa belle-mère, son frère, sa soeur, son beau-frère, sa belle-soeur, le frère ou la soeur du conjoint.
- c) 1 jour, dans le cas du décès de son grand-père, de sa grand-mère, du beau-frère ou de la belle-soeur du conjoint, du grand-père ou de la grand-mère du conjoint.
- d) 1 jour, lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant.

19.02- Est considéré comme conjoint, l'homme et la femme qui sont mariés ou qui vivent ensemble maritalement et qui résident ensemble depuis deux (2) ans ou depuis un (1) an avec un enfant issu de leur union.

ARTICLE 20: SECURITE ET HYGIENE

20.01-

- A) La Compagnie doit prendre tous les moyens nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des employés en tout temps sur les lieux de travail.
- B) La Compagnie et le Syndicat doivent coopérer pour maintenir et promouvoir des conditions et des méthodes de travail assurant la sécurité et la santé des employés.

20.02- La Compagnie s'engage à informer les employés des risques inhérents à leur travail et des procédures de prévention des accidents reliés à leur travail.

20.03- La Compagnie convient de discuter de tout sujet concernant la sécurité et l'hygiène avec le comité de deux (2) membres du Syndicat. Les parties se réunissent à la demande de l'une ou l'autre.

Les représentants de ce comité sont choisis par chacune des parties.

20.04- La Compagnie convient d'assurer la disponibilité sans perte de salaire desdits représentants à ces réunions.

La présidence de chaque séance de ce comité est assurée de façon alternative par les parties.

Ces réunions s'effectuent sur les heures normales de travail.

20.05- Un procès-verbal doit être rédigé après chaque réunion. Ce procès-verbal est distribué à chaque membre du comité ainsi qu'aux représentants officiels des deux parties.

20.06- Ce comité de sécurité a pour fonctions:

- a) de voir à l'application des lois et règlements concernant la santé et la sécurité en autant que de telles lois ou règlements s'appliquent à l'entreprise;
- b) de voir à l'application de la convention collective en matière de santé et de sécurité;
- c) d'enquêter et d'analyser la cause de tout accident;
- d) de conseiller la Compagnie dans la promotion de la sécurité et de l'hygiène.

20.07- La Compagnie convient de mettre en application dans la mesure du possible les recommandations mentionnées au procès-verbal dudit comité, et ce dans un délai raisonnable.

Dans le cas où, au jugement du comité, la Compagnie ne donne pas suite aux recommandations dans un délai raisonnable, le dossier est transmis aux membres de l'exécutif du Syndicat ainsi qu'aux représentants officiels de la Compagnie; les deux parties doivent se rencontrer dans un délai de cinq (5) jours ouvrables et essayer d'en venir à une solution acceptable, conformément aux dispositions du présent article.

20.08- La Compagnie s'engage à faire les modifications nécessaires recommandées par l'inspecteur du Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre du Québec, concernant la sécurité et l'hygiène, dans les meilleurs délais.

20.09- La Compagnie convient d'assurer la disponibilité, sans perte de salaire, d'un (1) représentant syndical du comité de sécurité:

- pour enquêter sur un accident de travail, avec perte de temps ou non;
- pour enquêter sur tout sujet relatif à la sécurité ou la santé des employés en autant qu'il informe préalablement son chef de service de la raison et la durée approximative de son déplacement.
- en aucun cas, le chef de service ne peut refuser la demande du représentant syndical.
- pour accompagner un employé auprès de son chef de service dans l'application du paragraphe 20.11.
- pour accompagner l'inspecteur du Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre lors de sa visite des bureaux, ainsi que tout inspecteur d'une autre instance gouvernementale. La Compagnie doit aviser le Syndicat de la visite de l'inspecteur.

20.10- La Compagnie remet aux membres du comité de sécurité, copie des rapports suivants:

- déclaration de l'accident à la C.S.S.T.;
- rapport interne des circonstances de l'accident ou de l'incident;
- rapport de l'inspecteur du Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre du Québec;
- rapport de l'inspecteur du Ministère de l'Environnement;
- tout autre rapport d'une instance gouvernementale concernant la sécurité et la santé des employés.

20.11-

- A) La Compagnie ou son représentant ne peut exiger d'un employé qu'il effectue un travail dans des conditions susceptibles de mettre sa sécurité en danger; dans un tel cas, l'employé doit en aviser son chef de service, lequel doit modifier les conditions dangereuses sans délai. L'employé peut s'il le désire, se faire accompagner du représentant syndical du comité de sécurité.
- B) Si le chef de service ne peut corriger la situation sans délai, le cas est porté devant le Directeur du personnel ou son représentant et aux membres de l'exécutif du Syndicat qui doivent se rencontrer dans les plus brefs délais possibles pour essayer d'établir des correctifs nécessaires pour éliminer les risques de danger que l'on a porté à leur connaissance.
- C) Advenant le cas où les parties ne peuvent s'entendre pour régler le problème, le cas pourra être référé à un inspecteur du Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre.
- D) Tout employé, membre de l'exécutif ou délégué syndical du comité de sécurité qui constate l'existence d'une condition ou situation dangereuse susceptible de mettre en danger la santé et la sécurité des employés, peut en aviser son chef de service en tout temps, lequel s'efforcera d'apporter les correctifs nécessaires s'il y a lieu. Au besoin, cet employé peut se faire accompagner d'un représentant syndical du comité de sécurité.

20.12- Dans l'exercice de son droit prévu au paragraphe 20.11, l'employé ne subira aucune perte de salaire, aucune mise à pied ni aucune mesure disciplinaire.

20.13- La Compagnie fournit une (1) paire de souliers de sécurité aux employés qui dans l'exercice de leurs fonctions doivent se rendre dans l'usine ou sur un chantier de construction et qui sont requis de porter une telle protection selon les exigences du Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre.

20.14- Un représentant syndical du comité de sécurité peut s'absenter sans solde de l'établissement pour fin de formation en sécurité, et ceci, pour un maximum de cinq (5) jours ouvrables par année. Ce représentant doit en aviser la Compagnie au moins trois (3) jours ouvrables à l'avance.

20.15-

- A) Tout salarié, victime d'un accident de travail, doit en informer le plus tôt possible son supérieur immédiat, lorsque la nature de l'accident le lui permet, et se rapporter au poste de premiers soins, s'il lui est physiquement possible de le faire, durant l'équipe où l'accident est arrivé, et ceci, sans perte de salaire.
- B) Dans le cas où la nature de l'accident nécessite les soins d'un médecin, l'employé est transporté à l'hôpital ou chez le médecin, et ceci, sans perte de salaire pour la première journée de l'accident.

20.16-

- A) Tout salarié victime d'un accident compensable suivant la Loi, mais dont les symptômes se manifestent durant une équipe subséquente à celle où l'accident est arrivé, doit immédiatement en faire rapport, tel que susdit, et il est sujet à la rémunération prévue au paragraphe 20.15.

B) Dans le cas d'accident de travail, ou de maladie industrielle, subi à l'occasion ou dans l'exercice de ses fonctions, l'employé reçoit de la Compagnie, l'indemnité payable par la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail du Québec. Toutefois, l'employé doit autoriser la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail à émettre le chèque conjointement au nom de la Compagnie et accepter d'endosser ledit chèque, pour ce qui a trait aux prestations qui lui ont déjà été versées par la Compagnie.

20.17- Suite à l'application des sous-paragraphes 20.15A) et 20.16A), la Compagnie s'engage à rédiger le jour même de sa connaissance de l'accident, la déclaration à la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail et elle en remet une copie au salarié concerné ainsi qu'au Syndicat.

20.18-

A) Une fois que l'état de santé de l'employé accidenté ou atteint d'une maladie industrielle est reconnu comme étant normal selon le rapport médical, l'employé réintègre la classification qu'il occupait avant l'accident ou la maladie dans les délais prescrits par le rapport médical, le tout conformément aux dispositions de l'article 12 (ancienneté).

B) Advenant le cas où l'état de santé provoqué par une incapacité partielle d'un salarié, accidenté ou atteint d'une maladie industrielle à la Compagnie, nécessite le déplacement de ce salarié à un autre poste de travail, selon le rapport médical, les deux parties conviennent de collaborer pour reclasser ce salarié à un autre poste de travail convenant à son état physique, à la condition qu'il ne déplace pas un salarié dont la date d'embauchage est antérieure à la sienne, à moins d'entente contraire entre les parties.

- 20.19- La Compagnie met à la disposition des salariés pendant toutes les heures de travail, un poste de premiers soins.
- 20.20- Tout examen médical exigé par la Compagnie s'effectue par le médecin choisi par le salarié durant les heures normales de travail et ce sans perte de salaire. Les frais encourus par ces examens sont à la charge de la Compagnie. Dans le cas où l'examen médical est exigé par un client, cet examen sera fait par le médecin du client.
- 20.21- La Compagnie ne peut exiger d'un salarié qu'il travaille seul dans un endroit jugé dangereux.

ARTICLE 21: CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

- 21.01- Dans le cas où la Compagnie se propose d'effectuer un changement technologique qui aurait pour effet de modifier les conditions ou la sécurité d'emploi des employés couverts par le certificat d'accréditation, elle doit donner un avis de changement technologique au Syndicat au moins quatre-vingt dix (90) jours ouvrables avant la date à laquelle il doit être effectué.
- 21.02- L'avis mentionné au paragraphe 21.01, doit être un avis écrit et indiquer:
- 1) la nature du changement technologique;
 - 2) la date à laquelle la Compagnie se propose d'effectuer le changement technologique;
 - 3) le nombre approximatif et les classifications susceptibles d'être touchées par le changement technologique;
 - 4) l'effet que le changement technologique est susceptible d'avoir sur les conditions ou la sécurité d'emploi des employés.
- 21.03- Lorsque le Syndicat reçoit un avis de changement technologique tel que prévu au paragraphe 21.01, il peut dans les trente (30) jours de la date de réception de tel avis demander de rencontrer la Compagnie pour étudier les meilleurs mécanismes d'adaptation des employés touchés par le changement technologique.

21.04- Par changement technologique, on entend:

- a) la mise en service, par la Compagnie, dans son entreprise, affaire ou ouvrage, d'installations ou d'outillage dont la nature ou l'espèce diffère de celle des installations ou de l'outillage servant antérieurement à l'exploitation ou à la réalisation de l'entreprise, l'affaire ou l'ouvrage;

et

- b) un changement quant à la manière dont la Compagnie exploite ou réalise l'entreprise, l'affaire ou l'ouvrage qui est en relation directe avec la mise en service de ces installations ou de cet outillage.

21.05- Il est entendu que pour l'installation des équipements ou de l'outillage lors de changement technologique, la Compagnie pourra faire exécuter ces travaux par des sous-traitants.

21.06- L'employeur accorde une période d'entraînement raisonnable à l'employé de la classification concernée, affecté à un travail touché par un changement technologique majeur.

ARTICLE 22: CONGE SANS SOLDE

- 22.01- Lorsque l'organisation du bureau le permet, un congé sans solde peut être accordé pour des raisons valides et sérieuses approuvées par la Compagnie pour une période de moins de trente (30) jours. Des prolongations peuvent être accordées dans des cas urgents et pour des raisons personnelles pressantes. Le Syndicat est informé de tout congé sans solde d'une durée de trente (30) jours ou plus.
- 22.02- Un congé sans solde peut être accordé par la Compagnie à l'employé qui désire se perfectionner en suivant des cours ou qui désire poursuivre ses études s'il donne à la Compagnie un préavis raisonnable. Ce congé sans solde doit être pour une période allant jusqu'à six (6) mois mais pas plus qu'une année. Toutefois, il est entendu qu'un employé à qui un tel congé sans solde a été accordé ne doit pas occuper un autre emploi durant cette période sous peine de congédiement, à moins d'une entente particulière entre les parties à cet effet.

ARTICLE 23: PERMISSION D'ABSENCE

- 23.01- Tout employé élu ou nommé à plein temps comme membre de l'exécutif du Syndicat, ou représentant syndical, reçoit un congé sans solde pour la durée de son absence. A la fin de la période d'absence demandée, l'employé peut renouveler cette absence pour une autre période; au retour de l'employé, celui-ci reprend la classification qu'il avait immédiatement avant sa permission d'absence et il est entendu que son ancienneté s'accumule durant cette période.
- 23.02- Aucune discrimination n'est exercée contre un employé qui se livre à des activités politiques en dehors de ses heures de travail. De plus, un employé qui se porte candidat à une fonction publique peut obtenir un congé sans solde pour les dix (10) jours qui précèdent le jour du scrutin et les cinq (5) jours qui suivent. Dans le cas où l'employé est élu, il bénéficie d'un congé sans solde pour la durée de ~~de~~ telle absence.
- 23.03- La Compagnie rembourse à l'employé la différence entre son salaire et la compensation que l'employé reçoit lorsque celui-ci est appelé à se présenter comme juré ou témoin de la couronne et ceci pour la période de temps où l'employé est ainsi requis, pendant les heures régulières de travail, à la condition qu'il soumette une preuve par écrit qu'il a été appelé comme juré ou comme témoin de la couronne.

ARTICLE 24: VACANCES

24.01- Un employé qui, au 1er mai de l'année en cours, n'a pas accumulé une (1) année d'ancienneté, a droit à des vacances annuelles d'une durée d'une (1) journée par mois de calendrier d'ancienneté pour un maximum de dix (10) jours ouvrables. La paie de vacances est calculée à raison de quatre (4%) des gains de l'employé accumulés au cours des douze (12) mois précédant le 30 avril de chaque année.

24.02- Un employé qui, au 1er mai de l'année en cours a accumulé plus d'une (1) année d'ancienneté, a droit au nombre de semaines de vacances tel qu'énuméré dans le tableau qui suit. La paie de vacances est calculée à raison du pourcentage apparaissant dans ce même tableau, des gains que l'employé a accumulés au cours des douze (12) mois précédant le 30 avril de chaque année.

Années d'ancienneté	semaines de vacances	pourcentage
1 année à 5 années	2 semaines	4%
5 années à 8 années	3 semaines	6.5%
8 années à 10 années	3 semaines	7%
10 années à 15 années	4 semaines	8.5%
15 années à 20 années	4 semaines	9%
20 années et plus	5 semaines	10%

24.03- Pour les fins de cet article, une "semaine de vacances" signifie cinq (5) jours consécutifs de travail cédulés dans une (1) semaine de calendrier.

24.04- Si la Compagnie ne se prévaut pas du paragraphe 24.10, la période de vacances sera établie par la Compagnie dans l'année de calendrier; elles seront prises entre le 1er juin et le 31 août de chaque année. Cependant, l'employé pourra prendre ses vacances à d'autres périodes de l'année s'il le désire. Le choix de la période des vacances sera choisi par le salarié.

- 24.05- L'ancienneté prévaudra dans le choix de la période de vacances.
- 24.06- La Compagnie détermine le nombre d'employés par classification qui peuvent prendre leurs vacances annuelles simultanément.
- 24.07- La liste de vacances des employés devra être affichée au plus tard le 1er mai de chaque année.
- 24.08- Les employés qui cessent leur emploi actif avec la Compagnie ou qui sont congédiés sont payés au prorata de la rémunération de vacances qui leur sont dues au moment de leur départ.
- 24.09- L'employé qui est en mise à pied recevra sa rémunération de vacances au moment où celui-ci aurait pris normalement ses vacances, à moins d'un avis contraire de sa part au préposé à la paie.
- 24.10- Nonobstant le paragraphe 24.04, la Compagnie peut fixer les vacances lors d'une fermeture de l'usine durant deux (2) semaines consécutives, à son choix durant les mois de juillet et d'août. Cependant, l'obligation du paragraphe 24.07 s'applique.
- 24.11- La paie de vacances de chacun des employés doit être faite sur un chèque séparé. Dans l'application du paragraphe 24.04, les employés pourront prendre un maximum de deux (2) semaines de vacances consécutives, ou séparées, selon le choix de l'employé, et par ordre d'ancienneté, durant cette période. Pour ceux qui on droit à plus de deux (2) semaines de vacances, celles-ci pourront être prises consécutivement aux deux (2) semaines mentionnées plus haut, à condition qu'il existe des semaines libres au cours de la période idéale, et que son ancienneté lui permette une telle préférence. Un employé qui prend deux (2) semaines de vacances au commencement ou à la fin de la

période idéale pourra prendre une troisième (3e) semaine de vacances s'il y a droit, immédiatement avant ou après cette période, selon le cas, à la condition que son ancienneté lui permette une telle préférence, et ce afin de lui donner trois (3) semaines consécutives de vacances. Il est entendu qu'un employé aura le droit de prendre toutes ses vacances ou une partie de celles-ci, en dehors des périodes idéales, sans interruption, pourvu que son ancienneté lui permette une telle préférence.

- 24.12- Tout employé qui a droit à une troisième (3e) ou à une quatrième (4e) ou à une cinquième (5e) semaine de vacances peut prendre telles vacances après avoir avisé la Compagnie au moins quinze (15) jours ouvrables à l'avance.
- 24.13- La Compagnie accorde à l'employé qui en fait la demande deux (2) semaines additionnelles de vacances sans paie et ce, de la façon suivante: une (1) semaine durant la période du 1er mai au 31 octobre et une (1) semaine durant la période du 1er novembre au 30 avril suivant.
- 24.14- Un employé qui est absent pour maladie, ou accident industriel ou non, durant la période de vacances, ou pendant celles-ci, peut reporter sa période de vacances à une date ultérieure.
- 24.15- Lorsqu'un employé célèbre un anniversaire d'embauchage lui donnant droit à une semaine additionnelle de vacances ou à un pourcentage additionnel, après le 1er mai d'une année et avant le 31 novembre de la même année, il a droit de prendre telles vacances ou recevoir tel pourcentage additionnel au moment de son anniversaire, après avoir avisé la Compagnie au moins quinze (15) jours ouvrables à l'avance.

24.16- Tout employé absent jusqu'à concurrence de quatre (4) mois par suite d'une mise à pied, d'une maladie ou d'un accident est considéré comme étant au travail pour fins de calcul de paie de vacances. Dans l'application de ce paragraphe, lorsqu'une ou des absences pour maladie ou accident totalisent plus de quatre (4) mois d'absence, il sera crédité à l'employé, un maximum de quatre (4) mois comme s'il avait été au travail.

Pour fins de calcul de la rémunération de vacances pour les périodes d'absences (maladie ou accident), on se sert comme base de référence, les périodes couvertes par l'assurance-salaire ou la C.S.S.T.

Dans le cas de mise à pied, totalisant plus de quatre (4) mois d'absence, aucun montant ne sera crédité pour toute période de mise à pied.

ARTICLE 25: TRAVAIL A L'EXTERIEUR

- 25.01- L'employé qui est appelé à faire du travail en dehors du bureau, mais dans les limites de Rimouski, est transporté de façon convenable aux frais et sur le temps de la Compagnie.
- 25.02- L'employé qui est appelé à faire du travail en dehors du bureau, et à l'extérieur des limites de Rimouski, reçoit son salaire comme s'il avait travaillé au bureau.
- 25.03- L'employé n'est pas tenu, dans l'exécution de son travail, de fournir l'usage de son automobile, dans les cas mentionnés au paragraphe 25.01; mais s'il advient qu'il utilise son automobile, il reçoit vingt-deux cents (0,22\$) du kilomètre parcouru.
- 25.04- L'employé est appelé à voyager durant les heures régulières de travail. Il peut refuser d'effectuer tout voyage se situant en dehors des heures régulières de travail. Dans le cas du personnel du département des ventes, l'employeur doit informer l'employé trois (3) jours ouvrables à l'avance si possible et confirmer un (1) jour ouvrable avant le départ pour toute sortie à l'extérieur de la ville.
- 25.05- Il est entendu que les repas et le coucher sont à la charge de la Compagnie et qu'ils sont remboursés sur pièces justificatives de la part de l'employé.

ARTICLE 26: MATERNITE

- 26.01- L'employée enceinte a droit à un congé sans solde d'une durée de dix-huit (18) semaines pour maternité à la condition de produire un certificat médical attestant la grossesse et la date probable de l'accouchement. A la demande de cette employée, la Compagnie accorde un congé sans solde additionnel pour une période maximale de sept (7) mois consécutifs à compter de la fin de la 18e semaine.
- 26.02- L'employée enceinte peut cesser de travailler à compter de la seizième (16e) semaine précédant la date probable de son accouchement, ou à toute autre date antérieure recommandée par son médecin. L'employée enceinte doit cesser de travailler à compter de la sixième (6e) semaine précédant la date probable de l'accouchement, à moins d'un certificat de son médecin attestant qu'elle peut continuer à travailler.
- 26.03- Telle employée doit reprendre son travail dès qu'elle cesse d'être admissible aux prestations de maternité prévues par la Loi de l'assurance-chômage, et ou après la période de congé sans solde prévu au paragraphe 26.01, à moins d'avoir un certificat de son médecin attestant qu'elle en est incapable pour des raisons médicales et fixant une autre date.
- 26.04- Dans le cas où l'employée enceinte doit sur recommandation de son médecin, cesser de travailler plus tôt que la date prévue, cette dernière doit en informer la Compagnie le plus rapidement possible.
- 26.05- Durant son absence, l'ancienneté de l'employée concernée continue de s'accumuler pour une période maximale de sept (7) mois après dix-huit (18) semaines de congé sans solde prévu au paragraphe 26.01. Si elle ne revient pas au travail dans les délais prévus et qu'elle est apte au travail, l'employée perd ses droits d'ancienneté.

26.06- Au cours de son congé maternité, l'employée concernée a le droit de prendre les vacances qui lui sont alors dues et recevoir ainsi la paie prévue pour lesdites vacances.

ARTICLE 27: CONGES-MALADIE

27.01- A compter du 2 juin 1982, tout employé régulier a droit à un maximum de quatre (4) jours pour les congés-maladie par période de référence, c'est-à-dire, du 1er juin d'une année au 31 mai de l'année suivante. Les journées de maladie non utilisées par l'employé au cours de la période de référence sont monnayables à la fin de cette période, soit le 31 mai de chaque année.

Pour tout nouvel employé, il lui sera crédité à compter de la fin de sa période de probation, une (1) journée de maladie par trois (3) mois de service, et ce, jusqu'à un maximum de quatre (4) jours de maladie pour l'année de référence.

ARTICLE 28: ASSURANCE COLLECTIVE

- 28.01- La Compagnie absorbe le coût total de l'assurance-vie, médicale majeure et de l'assurance-médicament, selon les modalités des régimes actuellement en vigueur. Les employés assument le coût total de l'assurance-salaire, courte et longue durée.

L'assurance-vie de l'employé sera portée à 40,000\$ incluant le 13,000\$ d'assurance-vie, re: ristourne assurance-chômage.
L'assurance-vie pour le conjoint sera fixée à 8,000\$ et 4,000\$ pour chaque enfant et ce, à compter de la signature de la présente convention collective.

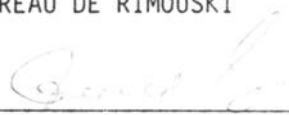
ARTICLE 29: DUREE DE LA CONVENTION

29.01- La présente convention prend effet le 2 juin 1985 pour se terminer le 31 mai 1987 et demeurera en vigueur jusqu'à son renouvellement.

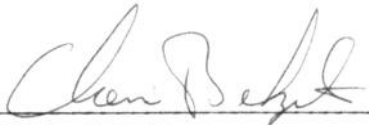
Toutes les dispositions de la convention collective s'appliqueront jusqu'à ce qu'une nouvelle convention soit signée.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé en ce 3 jour du mois de *juin* 1985.

MIL INDUSTRIEL, DIVISION DE MARINE
INDUSTRIE LIMITEE
BUREAU DE RIMOUSKI



Fernand Roy
Directeur du personnel



Alain Belzile
Directeur de la production

SYNDICAT DES EMPLOYES DE BUREAU
ATLANTIC DE RIMOUSKI (C.S.N.)



Jean-Paul Pigeon
Président

Bertrand Savard



Marc-André St-Pierre

ANNEXE "A" - SALAIRES HEBDOMADAIRES

	Signature
DACTYLO-RECEPTIONNISTE	
0-12	409,00\$
12-24	419,00\$
24-36	424,00\$
36 et plus	429,00\$
COMMIS A L'IMPRIMERIE	
0-12	434,00\$
12-24	444,00\$
24-36	449,00\$
SECRETAIRE AVEC STENO	
0-12	434,00\$
12-24	444,00\$
24-36	449,00\$
COMMIS-COMPTABLE	
0-12	439,00\$
12-24	449,00\$
24-36	454,00\$
36-48	459,00\$
48-60	464,00\$
60 et plus	479,00\$
DESSINATEUR CONCEPTION MECANIQUE JUNIOR	
0-12	439,00\$
12-24	449,00\$
24-36	454,00\$
DESSINATEUR INTERMEDIAIRE	
36-48	459,00\$
48-60	464,00\$
60-72	479,00\$

	Signature
72-84	484,00\$
84 et plus	489,00\$
DESSINATEUR A L'ESTIMATION JUNIOR	
0-12	439,00\$
12-24	449,00\$
24-36	454,00\$
INTERMEDIAIRE	
36-48	459,00\$
48-60	464,00\$
60-72	479,00\$
72-84	484,00\$
84 et plus	489,00\$
DESSINATEUR CONCEPTION MECANIQUE SENIOR	
0-12	499,00\$
12-24	509,00\$
24-36	519,00\$
36-48	529,00\$
ACHETEUR JUNIOR	
0-12	439,00\$
12-24	449,00\$
24-36	454,00\$
36-48	459,00\$
48-60	464,00\$
60 et plus	479,00\$
ACHETEUR SENIOR	
0-12	489,00\$
12-24	499,00\$
24-36	509,00\$
36 et plus	519,00\$
VENDEUR JUNIOR	
0-12	439,00\$
12-24	449,00\$
24-36	454,00\$

		Signature
	JUNIOR	
36-48		459,00\$
48-60		464,00\$
60 et plus		479,00\$
VENDEUR	SENIOR	
0-12		489,00\$
12-24		499,00\$
24-36		509,00\$
36 et plus		519,00\$
COMMIS PLANIFICATION ET METHODES		
0-12		434,00\$
12-24		444,00\$
24-36		449,00\$
TECHNICIEN PLANIFICATION ET METHODES		
0-12		439,00\$
12-24		449,00\$
24-36		454,00\$
36-48		459,00\$
48-60		464,00\$
60-72		479,00\$
72-84		484,00\$
84 et plus		489,00\$

- 1) Le versement d'un montant d'indexation sera effectué pour le 1er juin 1985 tel que prévu à la convention collective de travail qui vient à échéance le 1er juin 1985.
- 2) Le ou vers le 5 juin 1985, un montant forfaitaire de 200,00\$ (non intégré à l'échelle salariale) sera versé à tous les employés ayant travaillé au cours de la période de référence, soit du 1er janvier '85 au 31 mai '85.
- 3) Le 1er juin 1986, un montant forfaitaire maximum de 400,00\$ sera versé (non intégré à l'échelle salariale) à tous les employés ayant travaillé au cours de la période de référence, soit du 1er juin 1985 au 31 mai 1986.

Ces montants seront payés à l'employé au prorata du nombre de semaines travaillées par l'employé au cours de la période de référence (200,00\$ - 1er janvier au 31 mai 1985 et 400,00\$ - 1er juin 1985 au 31 mai 1986).

ANNEXE "B" MECANISMES D'APPLICATIONS

1. Une prime de 5,00\$ par semaine est payée au dessinateur affecté à la vérification des dessins, pour la durée de son affectation.
2. Douze (12) mois après qu'un dessinateur a atteint le dernier échelon de la classification de dessinateur intermédiaire, ce dernier pourra accéder à la classification de dessinateur senior à la condition suivante:
 - a) s'il réussit l'examen de qualification.

ANNEXE "C" - FORMULE D'INDEXATION

- 1) A compter du 2 juin 1985, et ce jusqu'au 1er juin 1986 inclusivement, des montants forfaitaires seront versés en se servant comme base de calcul, l'augmentation de l'I.P.C. et ce, selon les modalités suivantes:
 - A) L'indice des prix à la consommation (I.P.C.) publié par Statistique Canada pour le Canada sert de référence dans le calcul de l'indexation (1971 = 100).
 - B) Un versement forfaitaire non intégré à l'échelle salariale se fait à tous les quatre (4) mois à partir du 1er octobre 1985.
- 2) Par changement de l'I.P.C., on entend la différence entre:
 - A) L'I.P.C. publié pour le dernier mois précédant le jour du versement concerné.
 - B) et l'I.P.C. publié pour le dernier mois précédant le jour du dernier versement reçu par l'employé.
- 3) Pour la période du 1er octobre 1985 au 1er juin 1986 inclusivement, le calcul du versement du montant forfaitaire sera établi à raison de .011\$ de l'heure pour chaque tranche complète d'augmentation de .4 d'un (1) point de l'I.P.C., durant la période de référence tel qu'établi au paragraphe précédent.

EXEMPLE DE CALCUL

- A) I.P.C. publié pour le dernier mois précédant le jour du versement concerné, moins l'I.P.C. publié pour le dernier mois précédant le jour du dernier versement reçu par l'employé (note pour le versement du 1er octobre 1985 (I.P.C. septembre 85 - IPC mai 85).
- B) Le résultat de l'équation en A, est divisé par .4

- C) Le résultat de B est multiplié par .0115
- D) Le résultat de C s'applique à toutes les heures travaillées pour la période comprise entre les deux (2) dates de versement prévues en A.
- 4) Les dates de versement des montants forfaitaires seront les suivantes:
1er octobre 1985
1er février 1986
1er juin 1986
- 5) Les montants forfaitaires calculés selon la formule précédente ne sont pas intégrés de quelque façon que ce soit au taux de salaire de l'employé.
- 6) La révision de l'I.P.C. déjà publiée par Statistique Canada ne peut entraîner une correction rétroactive ou autre d'un versement.
- 7) Le maintien de l'indexation dépend de la disponibilité de l'I.P.C. officiel, mensuel, de Statistique Canada dans sa forme présente et selon sa base actuelle (1971 = 100), à moins que les parties n'en conviennent autrement. Dans l'éventualité où la forme, où la base de l'indice serait changée, les parties devront essayer de modifier cette section, ou, si elles ne peuvent s'entendre, demander à Statistique Canada de fournir une conversion ou un amendement approprié qui deviendra applicable à compter de la date d'ajustement approprié et par la suite.
- 8) Pour le calcul du versement forfaitaire, le versement doit être complété à l'unité la plus près de la fraction.
- 9) A compter du 1er juin 1986, les taux de salaire indiqués à la convention collective sont indexés à l'augmentation du coût de la vie de la façon suivante:
- A) L'indice des prix à la consommation (I.P.C.) publié par Statistique Canada pour le Canada, sert de référence dans le calcul de l'indexation (1971 = 100).

B) L'ajustement se fait à tous les quatre (4) mois, à partir du 1er juin 1986.

10- Par changement de l'I.P.C., on entend la différence entre:

A) L'I.P.C. publié pour le dernier mois précédant le jour d'ajustement concerné.

B) et l'I.P.C. publié pour le dernier mois précédant le jour du dernier ajustement reçu par l'employé. (Note: pour le versement du 1er octobre '86 (I.P.C. Sept '86 - I.P.C. Mai '86).

11- A) Pour la période comprise entre le 1er juin 1986 et le 1er juin 1987 l'augmentation du coût de la vie sera calculée à raison de .011\$ de l'heure pour chaque tranche complète d'augmentation de .4 d'un (1) point de l'I.P.C. entre la période du 1er juin 1986 au 1er juin 1987 et l'ajustement se fait à tous les quatre (4) mois.

B) L'indice de base (départ) servant au calcul de l'augmentation du coût de la vie pour la période du 1er juin 1986 au 1er juin 1987 sera celle de juin 1986 (publié en juin).

C) Les dates d'ajustement pour cette période seront les suivantes:

1er octobre 1986

1er février 1987

1er juin 1987

12- L'augmentation des taux de salaire résultant de l'indexation est intégrée au salaire hebdomadaire et est payé à chaque employé pour chaque heure travaillée selon les dispositions de la présente convention collective.

13- Telle augmentation est rétroactive à compter du premier (1er) jour de la date d'ajustement.

14- La révision de l'I.P.C. déjà publiée par Statistique Canada ne peut entraîner une correction, rétroactive ou autre, d'un ajustement.

- 15- Le maintien de l'indexation dépend de la disponibilité de l'I.P.C. officiel, mensuel, de Statistique Canada dans sa forme présente et selon sa base actuelle (1971 = 100), à moins que les parties n'en conviennent autrement. Dans l'éventualité où la forme, où la base de l'indice serait changée, les parties devront essayer de modifier cette section, ou, si elles ne peuvent s'entendre, demander à Statistique Canada de fournir une conversion ou un amendement approprié qui deviendra applicable à compter de la date d'ajustement approprié et par la suite.
- 16- Pendant la durée de la convention collective, tout I.P.C. inférieur à l'indice de base ne peut être utilisé pour réduire les salaires en dessous des taux prévus à la convention, et l'augmentation des taux de salaire résultant de l'indexation ne peut être diminuée.
- 17- Pour le calcul d'intégration de l'I.P.C. au salaire, l'augmentation doit être complétée à l'unité la plus près de la fraction.

Lettre d'entente intervenue entre

MIL INDUSTRIEL, DIVISION DE MARINE INDUSTRIE LIMITEE
Bureau de Rimouski
et

SYNDICAT DES EMPLOYES DE BUREAU ATLANTIC DE RIMOUSKI (C.S.N.)

En ce 03 jour du mois de 6 1985.

OBJET: Application du paragraphe 17.01D

Les parties à la présente conviennent de ce qui suit:

A compter de la signature de la présente convention collective, l'employé qui exécute du travail à taux supplémentaire a le choix du mode de rémunération parmi les suivants:

1er choix:

Recevoir le paiement intégral du temps supplémentaire effectué et ce, conformément aux dispositions de la convention collective présentement en vigueur.

ou

2e choix:

Si l'employé exécute du travail à taux et demi au taux double, il peut demander de recevoir à titre de paiement immédiat l'excédent de ce qu'il reçoit normalement pour une (1) heure de travail et fait créditer à son dossier une (1) heure de temps qui n'a pas été rémunérée pour une reprise en congé et ce, jusqu'à un maximum d'une (1) semaine.

L'employé devra nous aviser avant l'exécution du temps supplémentaire, du mode de paiement qu'il aura choisi pour le temps supplémentaire qu'il effectuera.

Le temps repris selon le deuxième (2e) choix sera rémunéré au taux de salaire en vigueur lors de la reprise du temps supplémentaire.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé

03 - juin 1985

MIL INDUSTRIEL, DIVISION DE MARINE
INDUSTRIE LIMITEE
Bureau de Rimouski

Par:



Fernand Roy

Directeur du personnel

SYNDICAT DES EMPLOYES DE BUREAU
ATLANTIC DE RIMOUSKI (C.S.N.)

Par:



Jean-Paul Pigeon
Président

Lettre d'entente intervenue entre

MIL INDUSTRIEL, DIVISION DE MARINE INDUSTRIE LIMITEE
Bureau de Rimouski

et

SYNDICAT DES EMPLOYES DE BUREAU ATLANTIC DE RIMOUSKI (C.S.N.)

En ce 3 jour du mois de *juin* 1985.

OBJET: Paiement congé férié

Les parties à la présente conviennent de ce qui suit:

Considérant que l'article 18.03 de la convention collective présentement en vigueur n'a pas pour objet de permettre à l'employé concerné par les dispositions de cet article de recevoir une double compensation monétaire pour les congés fériés coïncidant avec les périodes d'absences prévues aux différents paragraphes de l'article 18.03.

Considérant que l'assurance-salaire couvrant les absences pour accident ou maladie, dont les causes n'originent pas de l'exécution du travail de l'employé à la Compagnie, est entièrement défrayé par l'employé.

Considérant le caractère compensatoire de ladite assurance salaire.

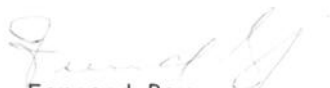
Les parties à la présente conviennent que dans les seuls cas d'absences qui répondent aux critères prévus au paragraphe 18.03 c), l'employé recevra comme rémunération de la Compagnie, l'équivalent d'une journée normale de travail pour le congé férié coïncidant avec une période d'absence pour maladie ou accident hors travail et ce, en plus de la prestation d'assurance qu'il devrait normalement recevoir.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé.

a Rimouski 03-06-85

MIL INDUSTRIEL, DIVISION DE MARINE
INDUSTRIE LIMITE
Bureau de Rimouski

Par:



Fernand Roy

Directeur du personnel

SYNDICAT DES EMPLOYES DE BUREAU
ATLANTIC DE RIMOUSKI (C.S.N.)

Par:



Jean-Paul Pigeon

Président

Lettre d'entente intervenue entre

MIL INDUSTRIEL, DIVISION DE MARINE INDUSTRIE LIMITEE

Bureau de Rimouski

et

SYNDICAT DES EMPLOYES DE BUREAU ATLANTIC DE RIMOUSKI (C.S.N.)

En ce 3 jour du mois de *juin* 1985.

OBJET: Travail exécuté par
le personnel non-syndiqué

Les parties à la présente conviennent de ce qui suit:

- Compte tenu que le paragraphe 2.06 de la convention collective présentement en vigueur précise qu'aucun employé exclu de l'unité de négociation ne pourra exécuter du travail qui est de la compétence des employés assujettis à la présente convention collective.
- Compte tenu que le paragraphe 16.01 A) de la convention collective présentement en vigueur précise que l'horaire normal de travail (pour le personnel syndiqué) est de 8 h 00 à 12 h 00 et de 13 h 30 à 16 h 45 du lundi au vendredi inclusivement.

Le Syndicat des employés de bureau Atlantic de Rimouski (C.S.N.) convient et reconnaît expressément que le travail de réceptionniste peut être exécuté par du personnel non syndiqué en dehors des heures normales de travail et ce, sans qu'aucun recours ou réclamation ne soit entrepris par la partie syndicale ou tout employé faisant partie de l'unité syndicale.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé

3-06 85

MIL INDUSTRIEL, DIVISION DE MARINE
INDUSTRIE LIMITEE
Bureau de Rimouski

SYNDICAT DES EMPLOYES DE BUREAU
ATLANTIC RIMOUSKI (C.S.N.)

Par:



Fernand Roy
Directeur du personnel

Par:



Jean-Paul Pigeon
Président

Lettre d'entente intervenue entre:

Le Syndicat des employés de bureau
Atlantic Rimouski (C.S.N.) ,

et

Sométal, division de Marine
Industrie Limitée,

en ce 1er juillet 1982.

Les parties à la présente conviennent de ce qui suit:

Faisant suite aux conversations que nous avons déjà eues au sujet de certaines modifications qui seront apportées éventuellement (1982-1983) au département de la comptabilité concernant le traitement des données comptables et ce, suite à une modification de l'appareillage actuellement en place, la présente vous informe et confirme de ce qui suit:

- Considérant le respect de l'article 21 (changement technologique) de la convention collective présentement en vigueur.*
- Considérant que la Compagnie envisage d'apporter certaines modifications substantielles au mode de traitement de certaines données pour fins de comptabilité.*
- Considérant que la Compagnie envisage également de modifier (et d'améliorer) la machine comptable actuelle (ordinateur).*
- Considérant qu'il n'est aucunement l'intention de la Compagnie de faire des mises à pied du personnel actuellement en place au département de la comptabilité et ce, suite aux modifications qui seront apportées.*
- Considérant que certaines modifications au système comptable actuel pourront avoir comme conséquence, un changement tant qu'à la façon dont les employés du département de la comptabilité manipulent l'information.*

La Compagnie confirme que les modifications qui seront apportées au système comptable durant la présente convention collective n'entraîneront aucune mise à pied ou abolition des postes des employés actuellement en place au département de la comptabilité et que ces modifications n'entraîneront aucune diminution de salaire des employés actuellement en place au département de la comptabilité qui seront touchés par ces modifications.

2/...

Egalement, la Compagnie convient qu'avant d'effectuer toute modification au système comptable ou traitement des données comptables ayant une incidence sur l'organisation du travail des personnes en place actuellement, une rencontre sera organisée entre les parties pour étudier les conséquences des modifications envisagées.

EN FOI DE QUOI, nous avons signé

Le 3 juin 1985

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE BUREAU
ATLANTIC RIMOUSKI (C.S.N.)

SOMETAL, DIVISION DE
MARINE INDUSTRIE LIMITEE

Jean Paul Pigeon

Marc-André St-Pierre, président
Jean Paul Pigeon

Fernand Roy

Fernand Roy, directeur du personnel

Lettre d'entente intervenue entre

MIL INDUSTRIEL, DIVISION DE MARINE INDUSTRIE LIMITEE
Bureau de Rimouski
et

SYNDICAT DES EMPLOYES DE BUREAU ATLANTIC DE RIMOUSKI (C.S.N.)

OBJET: Modalité de partage de la réduction
du taux de cotisation de la prime
patronale d'assurance-chômage

Les parties à la présente conviennent de ce qui suit:

Conformément à la Loi de 1971 sur l'assurance-chômage qui permet d'accorder une réduction du taux de cotisation aux employeurs dont le régime d'assurance-salaire répond aux normes énoncées aux articles 17 à 25 inclusivement des règlements sur l'assurance-chômage.

Considérant que le régime d'assurance-salaire actuellement en vigueur pour les employés de MIL INDUSTRIEL est entièrement défrayé par les employés.

Considérant que l'employeur a reçu un avis d'admissibilité à une réduction de son taux de cotisation à l'assurance-chômage pour l'année civile 1981
Emploi et Immigration, dossier no 553000 re/I: ADK-20001-3

Considérant que la Loi sur l'assurance-chômage permet aux employés de bénéficier de la réduction de la prime d'assurance-chômage de l'employeur et qu'ils peuvent choisir la modalité de retribution de cette ristourne.

Les employés de MIL INDUSTRIEL, division de Marine Industrie Limitée conviennent et demandent expressément à l'employeur que le montant de la ristourne serve à acheter une couverture supplémentaire d'assurance-vie pour un montant de 13,000,00\$ pour tous les employés de MIL INDUSTRIEL, division de Marine Industrie Limitée et de porter la couverture d'assurance-vie pour le conjoint à 8,000,00\$ et l'assurance-vie pour enfant à 2,000,00\$ pour la durée de la convention à moins d'entente contraire.

Le 3 juin 1985

MIL INDUSTRIEL, DIVISION DE MARINE
INDUSTRIE LIMITEE

Bureau de Rimouski

Par:



Fernand Roy
Directeur du personnel

SYNDICAT DES EMPLOYES DE BUREAU
ATLANTIC DE RIMOUSKI (C.S.N.)

Par:



Jean-Paul Pigeon
Président

LISTE D'EMPLOYES
AU 31 MAI 1985

HINS Gaétan	02-07-62	Commis-comptable (60 et plus)
ST-PIERRE Marc-André	20-12-67	Commis-comptable (60 et plus)
BELLEY Serge	15-10-68	Commis-comptable (60 et plus)
OUELLET Jessie	14-05-75	Commis-comptable (60 et plus)
DUBE Simon	24-05-75	Dessinateur senior (36-48)
CAYER Jacques	07-07-75	Dessinateur senior (36-48)
CANTIN Marc	02-02-76	Dessinateur senior (36-48)
GOSSELIN Michel	05-04-76	Dessinateur senior (36-48)
GUERETTE Jean-Claude	05-04-76	Dessinateur senior (36-48)
PIGEON JEAN-PAUL	13-05-76	Dessinateur senior (12-24)
ROUSSEL Lise	18-07-77	Secrétaire-sténo (12-24)
GARON Gilles	08-11-78	Dessinateur inter (72-84)
JANELLE Nancy	11-05-79	Dactylo-réceptionniste (36 et plus)
COTE Bruno	24-09-79	Commis planification & méthodes (24-36)
DALLAIRE Louis	19-11-79	Commis-comptable (60 et plus)
CHABIAGUE Maude	30-07-80	Secrétaire-sténo (24-36)
ALBERT Michel	18-08-80	Vendeur senior (24-36)
GAGNON Michel	18-08-80	Dessinateur inter (60-72)
LEVESQUE Lucien	30-10-80	Dessinateur inter (60-72)
DIONNE Claude	07-07-81	Dessinateur inter (36-48)
SAVARD Bertrand	31-08-81	Dessinateur inter (60-72)
BONNEAU Carol	07-12-81	Acheteur senior (36 et plus)
BANVILLE René	31-10-83	Technicien planification & méthodes (48-60)
RIOUX Simon	12-03-84	Dessinateur junior (12-24)
FERLATTE Cécile	30-07-84	Dactylo-réceptionniste (0-12)
PLANTE Louis-Marie	22-08-84	Commis imprimerie (0-12)
GOSSELIN Jacques	03-12-84	Dessinateur junior (0-12)
ROY Guy	03-12-84	Dessinateur junior (0-12)
THERIAULT Gilles	18-02-85	Dessinateur junior (0-12)
GAGNE Manuela	18-03-85	Commis-comptable (0-12)

NN

- Considérant la proposition patronale du 2 juin 1985,
- Considérant que pour la période du 2 juin 1985 au 1er juin 1986 inclusivement, des montants forfaitaires seront versés selon la formule suivante:
01/06/85 = 200,00\$ maximum versé au prorata des semaines travaillées entre le 1er janvier 1985 et 31 mai 1985, (incluant période de maladie et C.S.S.T.).

01/06/86 = 400,00\$ maximum versé au prorata des semaines travaillées entre le 1er juin 1985 au 31 mai 1986. (incluant période de maladie et C.S.S.T.).
- Considérant qu'au 01/10/85, 01/02/86, 01/06/86, seront versés des montants forfaitaires établis selon une formule de variation de l'I.P.C. présentée dans le document patronal du 2 juin 1985,
- Considérant qu'à compter du 01/10/86, une formule d'indexation des salaires (taux intégré à l'échelle salariale) sera appliquée selon une formule décrite au document patronal du 2 juin 1985,

Il est entendu et convenu qu'advenant que la totalité de la masse salariale maximum d'augmentation versée, soit inférieure à 1,000,00\$, selon le calcul suivant:

- A) Versement forfaitaire du 01/06/85 = 200,00\$ maximum = au prorata des semaines travaillées du 01/01/85 au 31/05/85
 - B) Versement forfaitaire du 01/10/85 = établi selon la formule présentée au document du 2 juin 1985.
 - C) Versement forfaitaire du 01/02/86 = établi selon la formule présentée au document du 2 juin 1985.
 - D) Versement forfaitaire du 01/06/86 = établi selon la formule présentée au document du 2 juin 1985.
 - E) Versement forfaitaire du 01/06/86 = 400,00\$ maximum = au prorata des semaines travaillées du 01/06/85 au 31/05/86
 - F) Intégration d'un taux horaire, échelle salariale selon la formule prévue au document patronal du 2 juin 1985.
- La masse générée par ce taux si la variation due à l'I.P.C. est de 0,15\$ de l'heure pour exemple. Le calcul se fera de la façon suivante:
EX.: $0,15\$/h \times 8 \text{ mois} \times 173,33 \text{ h/mois} = x$
- G) Au 01/02/87, intégration d'un taux horaire à l'échelle salariale selon la formule prévue au document patronal du 02/06/85.

La masse générée par ce taux si la variation due à l'I.P.C. est de 0,15\$ de l'heure pour exemple. Le calcul se fera de la façon suivante:

EX.: $0,15\$/h \times 4 \text{ mois} \times 173,33 \text{ h/mois} = y$

Or, si le total des montants maximum versés en = A + B + C + D + E + F + G =
moins que 1,000\$

La Compagnie convient de verser au 1er juin 1987 à tous les employés, un montant forfaitaire représentant le différentiel entre le montant maximum versé (si l'employé avait été au travail durant toute la durée de la présente convention) et le 1,000\$, et ce, au prorata des semaines travaillées au cours de la période du 1er juin 1986 au 31 mai 1987, (incluant période de maladie et C.S.S.T.).