



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

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 6 0 1 1 5 7

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

09704-8

Objet	<input checked="" type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 22508-04
Date	Signature 84-01-31	Réception 86-01-14	Durée	Du 83-08-01	Au 86-08-31	Nombre de salariés réglés par la convention collective 30

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Syndicat Indépendant de Queloz & Ass. 645, Hôtel de Ville Lac Saint-Charles, Qc GOA 2B0 Att: <u>M. Mario Roy</u>	<input type="checkbox"/> Déposant Queloz et Ass. Inc. 4075, Boul. Hamel Ancienne-Lorette, Qc G2E 2H3
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>03-03</u> Activité <u>8649-10</u> Affiliation <u>12 IED</u>

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné:
 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
<i>Thérèse Demers</i>	86-01-16

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

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL INTERVENUE:

ENTRE: QUELOZ & ASSOCIES INC
4075 Boul Hamel
Ancienne Lorette Que
G2E 2H3

ci-après appelé: L'EMPLOYEUR
d'une part:

ET: SYNDICAT INDEPENDANT DE QUELOZ & ASSOCIES
645 rue de L'Hotel de Ville
Lac St-Charles Que
GOA 2H0

ci-après appelé "LE SYNDICAT"

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNE CE 31 IEME
JOUR DE JANVIER 1984.

QUELOZ & ASSOCIES INC

PAR: *J. Thomassin*

PAR: *J. Giguere*

PAR: *Manuel Fontagne*

SYNDICAT INDEPENDANT DE QUELOZ & ASSOCIES

PAR: *Ward N.S.*

PAR: *Lucia Joux*

CETTE CONVENTION EST POUR LA PERIODE DU
1 JUIN 1983 au 1 SEPTEMBRE 1986.

ANNEXE: D'ici la fin de cette convention les
augmentations seront donné le 1^{er}
juin de chaque année.

TABLE DES MATIERES

<u>Article</u>		<u>PAGE</u>
1	CARACTERE REPRESENTATIF DES PARTIES CONTRACTANTES	1
2	RECONNAISSANCE	1
3	BUT DE LA CONVENTION	2
4	INTERPRETATION	2
5	DROITS DE LA DIRECTION	3
6	INTERDICTION DE DISCRIMINATION	3
7	GREVE ET CONTRE-GREVE	4
8	REGIME SYNDICAL	5
9	DELEGUES D'ATELIER	9
11	PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS	12
12	ARBITRAGE	14
13	ANCIENNETE	16
14	APPLICATION DE L'ANCIENNETE	18
15	AFFECTATION TEMPORAIRE	20
16	PAIEMENT DU SALAIRE	20

TABLE DES MATIERES - (suite)

<u>Article</u>	<u>PAGE</u>
17	21
18	23
19	26
20	26
21	27
22	27
23	29
24	30
25	31
26	32
28	33
29	33
30	34
31	34

18/

Annexe "A" (suite)

CLASSIFICATIONS

Préposés aux machines
pour Grandes séries.

Ebavurage

	SALAIRE AU 1 ^{er} SEP. 83	SALAIRE AU 1 ^{er} SEP. 84	SALAIRE AU 1 ^{er} SEP. 85
	\$ 7.90	\$ 8.30	\$ 8.72
	\$ 7.90	\$ 8.30	\$ 8.72

APPRENTIS

1^{ère} année
2^{ème} année
3^{ème} année
3^{ème} année
5^{ème} année
6^{ème} année

	\$ 5.08	5.33	5.60
	5.64	5.92	6.22
	6.20	6.51	6.84
	6.77	7.11	7.47
	7.33	7.70	8.09
	7.83	8.22	8.63

ANNEXE "A" ECHELLE SALARIALE

CLASSIFICATIONS	SALAIRE AU 1 ^{er} SEP. 83	SALAIRE AU 1 ^{er} SEP. 84	SALAIRE AU 1 ^{er} SEP. 85
COMPAGNONS "A"			
Machiniste sur tour	\$ 12.20	\$ 12.81	\$ 13.45
Machiniste sur fraiseuse	12.20	12.81	13.45
Machiniste sur rectifieuse	12.20	12.81	13.45

APPRENTIS - TOUTS LES METIERS

1 ^{ère} année	\$ 7.45	\$ 7.82	\$ 8.21
2 ^{ème} année	7.66	8.04	8.44
3 ^{ème} année	8.00	8.40	8.82
4 ^{ème} année	8.36	8.78	9.22
5 ^{ème} année 1 ^{er} semestre	8.71	9.15	9.61
après 54 mois	9.29	9.75	10.24
après 66 mois	9.83	10.32	10.84

TABLE DES MATIERES - (suite)

Article	PAGE
32 ASSURANCE COLLECTIVE	34
34 CONTREMAITRE	35
35 COTISATION AU COMITE PARITAIRE	36
36 DUREE DE LA CONVENTION	36
ANNEXE "A" - ECHELLE SALARIALE	37

ARTICLE 35 COTISATION AU COMITE PARITAIRE

35.01 La cotisation au comité paritaire des Métiers de la Métallurgie de la Région de Québec sera défrayée à raison de cinquante pour cent (50%) par l'employeur et cinquante pour cent (50%) par l'employé.

ARTICLE 36 DUREE DE LA CONVENTION

36.01 La présente convention entre en vigueur le 1^{er} septembre 1983 pour se terminer le 31 Aout 1985.

36.01 A partir de l'expiration de la convention jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective, les dispositions de cette convention demeurent en vigueur.

ARTICLE 1 CARACTERE REPRESENTATIF DES PARTIES CONTRACTANTES

1.01 Les parties plus haut désignées sont dûment autorisées à signer la présente convention collective de travail

1.02 La présente convention collective de travail s'applique à tous les salariés actuels et futurs de " Quéloz & Associés Inc " Québec, couverts par le certificat de reconnaissance syndicale émis en faveur du syndicat en date du 23 juin 1983, certificat qui se lit comme suit:

"Tous les salariés, au sens du Code du travail à l'exception du concierge, et ceux exclus par la loi "

1.03 Le travail compris dans les classifications apparaissant en annexe de la présente convention est exécuté par des salariés appartenant à l'unité de négociation.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE

2.01 - La Compagnie reconnaît le Syndicat comme étant le seul et unique agent négociateur aux fins de négocier et de conclure une convention collective de travail et le seul représentant collectif des salariés aux fins d'appliquer la convention collective pour et au nom de tous les salariés visés par la convention.

ARTICLE 3 - BUT DE LA CONVENTION

3.01 - Dans l'intention des parties, la présente convention a pour but de favoriser entre elles des relations harmonieuses et de permettre l'exploitation efficace des opérations afin que les intérêts réciproques des parties soient pleinement protégés.

ARTICLE 4 - INTERPRETATION

4.01 - Les dispositions de cette convention sont

Suite 32.02 La contribution de l'employeur est égale à cinquante pour cent (50%) du coût total de la prime d'assurance, les salariés payant cinquante pour cent (50%)

32.03 l'employeur retient de la paie du salarié la contribution de ce dernier au régime d'assurance collective.

32.04 Une fois le délai d'attente écoulé, l'assurance devient obligatoire pour tous les salariés.

ARTICLE 34 CONTREMAITRE

34.01 Le contremaître est une personne chargée d'un département, d'une partie de département. Ses fonctions consistent soit à diriger, soit à ordonner et à surveiller le travail du département ainsi que la qualité, et il peut lui-même exécuter du travail sans restrictions. Il peut réprimander, suspendre ou congédier un salarié qui est sous sa responsabilité.

34.02 Les employés reçoivent leurs instructions de leur contremaître, ou des représentants de la compagnie. Dans l'éventualité d'un conflit d'instructions, le salarié n'est pas sujet à une mesure disciplinaire pour avoir suivi les dernières instructions reçues.

suite 30.02 -

gédier un salarié qui est sous sa responsabilité.

ARTICLE 31 - SALARIÉS HANDICAPÉS PAR ACCIDENT OU MALADIE

31.01 - Tout salarié handicapé d'une manière permanente par maladie ou accident et qui, de ce fait, ne peut remplir les exigences normales de son occupation, a droit selon son ancienneté à un emploi dont il peut remplir les exigences normales.

ARTICLE 32 - ASSURANCE COLLECTIVE

32.01 - L'employeur convient de maintenir en force le plan d'assurance groupe actuel avec Manu-Vie ou autres plus avantageuse.

suite 4.01 -

ius et interprétées dans leur ensemble. Cependant, la nullité d'une clause ou d'une partie de clause contraire aux dispositions d'une ordonnance, d'un décret ou d'une loi d'ordre public n'entraînera pas la nullité de la convention, mais seulement ladite clause. La clause ainsi annulée se trouve automatiquement amendée par la disposition d'ordre public en vigueur.

ARTICLE 5 - DROITS DE LA DIRECTION

5.01 - Subordonnement aux dispositions de la présente convention, la compagnie a le droit d'administrer et de gérer son entreprise, y compris le droit d'embaucher et de diriger son personnel de façon compatible avec ses droits et obligations.

ARTICLE 6 - INTERDICTION DE DISCRIMINATION

6.01 - La compagnie et le syndicat s'engagent à

4/

Suite 6,01

Ne pas faire de discrimination ou d'intimidation contre aucun salarié ou groupe de salariés pour cause d'activités syndicales prévues par la présente convention ou pour des motifs de nationalité, race, couleur, religion, sexe, croyance ou opinion politique ou lorsqu'il exerce un droit que lui donne la présente convention ou pour tout autre raison prévue par la Charte des droits et libertés de la personne

6.02-

Le Syndicat convient qu'il ne se livrera à aucune activité syndicale durant les heures de travail, sous réserve des dispositions prévues à la présente convention.

ARTICLE 7- GREVE ET CONTRE GREVE

7.01

Pendant la durée de la présente convention la compagnie s'engage à ne pas recourir à la contre-grève (lock-out) et le syndicat s'engage à ne pas recourir à la grève, ainsi qu'à aucun ralentissement de production, sabotage, etc.

ARTICLE 28 - NORMES DU TRAVAIL

28.01 - Les dispositions de la Loi sur les normes du travail (Chapitre 45) s'appliquent à moins de dispositions plus avantageuses de la convention.

ARTICLE 29 - CONDITIONS DE TRAVAIL

29.01 - Tout salarié qui bénéficie de taux de salaire supérieur à ceux prévus à la présente convention ne verra pas ses avantages diminués ou enlevés au moment de l'entrée en vigueur de la présente convention ou pendant sa durée.

ARTICLE 30 - CHEF D'EQUIPE

30.01 - Tout salarié désigné par l'employeur comme chef d'équipe reçoit une prime additionnelle de cinquante cents (\$0.50) l'heure sur son taux de salaire effectif.

30.02 - Le chef d'équipe est un salarié qui est sous les ordres d'un contremaître, et son travail consiste principalement à distribuer du travail aux salariés sous sa responsabilité, à en surveiller la qualité et il peut lui-même exécuter du travail manuel sans restriction. Le chef d'équipe ne peut embaucher, réprimander, suspendre ou con-

ARTICLE 26 - SANTE ET SECURITE

26.01 - Les parties s'engagent à respecter toutes les lois ainsi que les règlements passés en vertu desdites lois quant à la sécurité, l'hygiène et le bien-être des salariés.

26.02 - La compagnie et le syndicat s'engagent à coopérer étroitement pour prévenir les accidents, pour assurer les conditions d'hygiène dans l'usine et pour protéger la santé des employés.

A ces fins, un comité de deux (2) membres est constitué dont un (1) sera désigné par la compagnie et un (1) par le syndicat. Le comité sera chargé d'étudier les rapports sur les accidents, d'identifier les endroits dangereux et de faire à la direction de la compagnie toute autre recommandation relative à la sécurité.

26.03 - Les représentants sur ce comité ne subissent aucune perte de salaire à cause de leurs activités sur ce comité. Les réunions du comité ont lieu à tous les mois et se tiennent durant les heures régulières de travail. Périodiquement conformément aux lois en vigueur.

ARTICLE 8 - REGIME SYNDICAL

8.01 - a)- Tout salarié à l'emploi de la compagnie au moment de la signature de la convention doit, comme condition du maintien de son emploi, adhérer et demeurer membre en règle du syndicat pour toute la durée de la présente convention.

b)- Tout nouveau salarié qui deviendra assujéti à la présente convention doit, comme condition du maintien de son emploi, adhérer au syndicat le jour de son embauchage et en demeurer membre pour la durée de la présente convention.

c)- Tout salarié qui ne se conforme pas aux stipulations des paragraphes a) et b) qui précèdent est, sur un avis écrit du syndicat à l'employeur, immédiatement informé de son congédiement. A défaut de se conformer à la convention, le congédiement devient effectif quinze (15) jours après l'avis.

L'employeur n'est pas tenu toutefois,

61

suite 8.01 -

en vertu desdites clauses 8.01 a) et b), de congédier un salarié parce que le syndicat l'aura suspendu ou expulsé de ses cadres ou encore aura refusé de l'admettre dans ses rangs, pourvu qu'il autorise l'employeur à déduire de ses gages l'équivalent de la cotisation syndicale et la remise de cette somme au syndicat.

8.02 - Retenue syndicale

La compagnie s'engage dès l'embauchage d'un salarié à déduire hebdomadairement le montant de la cotisation syndicale déterminée par le syndicat et à en faire remise mensuelle au trésorier du syndicat entre le premier (1er) et le quinze (15) du mois suivant.

31/

suite 24.01

salaire, à un salarié ayant acquis ses droits d'ancienneté un congé de cinq (5) jours à compter du décès.

b) Dans le cas du décès du père, de la mère, du frère, de la soeur, du beau-père, de la belle-mère du salarié, l'employeur accorde, sans perte de salaire à un salarié, ayant acquis ses droits d'ancienneté, un congé de trois (3) jours à compter du décès.

c) Dans le cas du décès du beau-frère, de la belle-soeur, d'un grand-parent du salarié, l'employeur accorde, sans perte de salaire à un salarié ayant acquis ses droits d'ancienneté, un congé d'un (1) jour à compter du décès.

ARTICLE 25- ACCIDENTS DE TRAVAIL -----

25.01 Tout salarié subissant une blessure quelque soit sa nature, doit en aviser immédiatement son contremaître ou son remplaçant selon le cas afin que les soins nécessaires lui soient administrés le plus rapidement possible. L'employeur défraie le coût du transport à l'hôpital si l'état du blessé le nécessite.

25.02 Si un salarié subit un accident de travail lui occasionnant une perte de temps, la compagnie lui paiera le temps perdu le jour de l'accident jusqu'à concurrence de huit (8) heures à son taux de salaire régulier. Ceci est valable seulement si son état requiert une absence de cinq (5) jours ouvrables.

23.02 - Le salarié reçoit pour chacune des fêtes chômées payées prévues à 24.01, l'équivalent du salaire qu'il aurait effectivement gagné s'il avait travaillé ce jour-là.

23.03 - Si une fête survient un samedi et/ou un dimanche, elle est reportée au premier jour ouvrable suivant à moins d'entente différente écrite entre les parties ou d'ordonnance gouvernementale différente.

23.04 - Tout travail exécuté un jour de fête chômé et payé est rémunéré au taux de salaire double pour le salaire effectivement gagné en plus du montant de la fête.

23.05 - Après entente entre les parties, une fête peut être déplacée par l'employeur à la convention d'obtenir l'approbation écrite des deux tiers (2/3) des salariés membres du syndicat.

ARTICLE 24 - CONGES SOCIAUX

24.01 - a) - Dans le cas du décès du conjoint ou de l'enfant du salarié, l'employeur accorde, sans perte de

8.03 Informations

A- A L'employeur

Le Syndicat informera, la compagnie du montant de la cotisation syndicale

B) Au syndicat

Dans le cas de tout nouveau salarié, les informations seront les suivantes:

- 1- Le prénom, le nom,
- 2- L'adresse
- 3- Le statut civil,
- 4- L'occupation et le taux de salaire
- 5- Le numéro d'assurance sociale
- 6- La date d'embauche

Dans le cas de tout autre changement, les informations seront les suivantes.

- 1- Le prénom, le nom
- 2- L'occupation antérieure et la nouvelle, ainsi que la date
- 3- Le numéro d'assurance sociale

8.04 En cas de prélèvement spécial décrété par le syndicat pour les salariés visés par la présente convention, la compagnie fera la perception et la remise d'un montant unique regroupant la cotisation syndicale et les prélèvements spéciaux.

8/

8.05 Permis d'absence pour activités syndicales

a) Deux (2) délégués ou officiers du syndicat, au maximum à la fois, pourront s'absenter de l'usine pour participer à des congrès, journées d'étude ou sessions de travail convoqués par le syndicat, après entente au préalable avec leur supérieur immédiat d'au moins cinq (5) jours ouvrables avant la date de la prise de ce congé.

b) Dans le cas d'impossibilité de donner un avis de cinq (5) jours ouvrables, le congé ne sera pas refusé à moins de raison majeure. Le syndicat confirmera par écrit cette demande de congé.

c) Le salarié absent pour la raison mentionnée à l'article 8.05 a) reçoit sa paie selon le total des heures travaillées. Pour la durée de l'absence du salarié le remboursement est la charge du syndicat.

29/

22.05 A moins d'entente contraire entre les parties, tout salarié ayant droit à plus de deux (2) semaines de vacances doit aviser l'employeur un (1) mois avant la date de la prise de ses vacances. Le choix des vacances se fait selon la préférence du salarié et par ordre d'ancienneté.

22.06 Le salarié reçoit ses indemnités de vacances accumulées avant son départ le mercredi ou jeudi avec sa paie régulière pour ses vacances effectivement prises.

22.07 Tout salarié qui quitte volontairement son emploi ou qui est congédié pour cause juste et suffisante, reçoit à l'occasion de son départ, la rémunération de vacances annuelle auxquelles il a droit et qui n'ont pas été prises. Il reçoit aussi la rémunération de vacances qu'il a accumulées depuis le 1er janvier de l'année de son départ.

22.08 Si une ou plusieurs fêtes chômées payées tombent pendant la période de prise de vacances annuelle de tout salarié, celui-ci a droit à autant de jours additionnels de vacances qu'il y a de telles fêtes.

ARTICLE 23 FETES CHOMEES ET PAYEES

Les jours suivants sont considérés comme des jours de fête chômés et payés pour tout salarié.

- | | |
|---------------------------|-----------------------------------|
| 1- le jour de l'an | 7- le jour de L'Action de Grâces |
| 2- le 2 janvier | 8- le 24 Décembre |
| 3- le lundi de Pâques | 9- le jour de Noël |
| 4- la Saint-Jean-Baptiste | 10- le 26 Décembre |
| 5- la Confédération | 11- le 31 Décembre |
| 6- la Fête du Travail | 12- la Fête de la Reine ou Dollar |

22.03 - Plus d'un (1) an de service

Subordonnement à l'article 22.01, tout salarié assujetti à la présente convention reçoit de son employeur pour son service continu des vacances annuelles et une rémunération équivalente, suivant le tableau ci-après:

<u>Durée du service continu au 1er janvier de chaque année</u>	<u>Durée des vacances annuelles</u>	<u>Rémunération équivalente</u>
1 an	2 semaines	4%
3 ans	2 semaines	5%
5 ans	3 semaines	6%
11 ans	3 semaines	7%
14 ans	4 semaines	8%
21 ans	4 semaines	9%
27 ans et plus	5 semaines	10%

22.04 - L'employeur ferme son usine durant les deux (2) semaines coïncidant avec les vacances prises dans le domaine de la construction, à moins d'entente contraire entre les parties.

8.06 - La compagnie doit placer dans son établissement un tableau d'affichage destiné à recevoir les avis d'informations syndicales. Au moment de l'affichage, le syndicat doit remettre à un représentant de la compagnie une copie de tout avis et celle-ci pourra refuser que l'on affiche tout document qui pourrait l'offenser ou nuire délibérément à ses relations avec ses clients.

ARTICLE 9 - DELEGUES D'ATELIER9.01 - Délégués d'atelier

Le syndicat peut désigner un ou plusieurs délégués d'atelier, (maximum cinq (1)). Le nom de ces délégués est communiqué par écrit à la compagnie et tels délégués ne sont reconnus que cinq (5) jours après la réception de l'avis par la compagnie. Ce ou ces délégués d'atelier ont pour fonction de représenter le syndicat dans l'établissement

Le délégué d'atelier du fait de son mandat ne doit être préjudicié d'aucune façon dans l'exercice de

suite 9.01 -

son travail professionnel.

Le délégué d'atelier aura le pouvoir dans toute action entreprise de bonne foi, et après entente avec son supérieur immédiat, de quitter son travail pour enquêter à l'intérieur de l'établissement de tout grief qui lui sera soumis; dans ce cas, il y aura perte de salaire de même que pour toute rencontre dans l'établissement convenue entre les parties au sujet de l'application de la convention collective.

9.02 - *La compagnie ou son représentant autorisé doit recevoir sur rendez-vous, à ses bureaux, l'agent d'affaires ou tout représentant autorisé du syndicat, et lui fournir les informations pertinentes concernant l'interprétation et l'application de la convention; une telle rencontre ne doit pas être retardée indûment.*

ARTICLE: 21 PERIODE DE REPOS

Les salariés de l'équipe de jour ont droit à deux (2) périodes de repos, une de quinze (15) minutes prise le matin de 9 h 15 à 9 h 30, et une période de dix (10) minutes prise l'après-midi de 14 h 50 à 15.00.

ARTICLE 22 - VACANCES

22.01 - *La période du calcul pour le paiement des vacances est du 1er janvier au 31 décembre de l'année précédente.*

22.02 - Moins d'un (1) an de service

Tout salarié qui, au 1er janvier de chaque année, a moins d'un (1) an de service continu reçoit des vacances annuelles d'une durée minimum d'autant de journées qu'il a de mois de service continu jusqu'à un maximum de dix (10) jours et une rémunération équivalente à quatre pour cent (4%) du salaire gagné en vertu de l'article 23.01 ci-dessus.

suite 18.06 -

pas excéder huit dollars (\$8.00) pour la première (1ère) année de la convention et neuf dollars (\$9.00) pour la deuxième (2ème) année.

Le repas est payé tant et aussi longtemps que le salarié n'a pas eu l'opportunité d'aller manger chez-lui.

ARTICLE 19 - SALAIRES ET AUGMENTATIONS

19.01 - Les salaires ainsi que les augmentations prévus pour les salariés couverts par la présente convention collective apparaissent à l'annexe "A" de la convention.

9.03 - A)- Un salarié mandaté par le syndicat pour assister à une session d'étude en matière de sécurité, d'hygiène et d'environnement au travail, peut s'absenter sans perte de salaire pour la durée de telle session d'étude. Quant aux modalités de paiement de ce salarié, les dispositions de l'article 8.05 c) s'appliquent.

B)- Les salariés concernés doivent aviser la compagnie au moins une (1) semaine à l'avance.

9.04 - Les membres du comité de négociation au nombre maximum de deux (2) peuvent s'absenter de leur travail sans perte de salaire et autres avantages prévus à la convention pour toutes les séances de négociation. Ils ne recevront pas plus que le salaire d'une journée normale de travail. Quand aux modalités de paiements les dispositions de l'article (8.05) s'appliquent.

ARTICLE 11 - PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS

11.01 - Le terme "grief" signifie toute mécontentement relative à l'interprétation de l'application de la présente convention collective.

11.02 - L'employé qui désire formuler un grief procède de la façon suivante:

1o. Le salarié régi par cette convention, accompagné par le délégué syndical ou le syndicat, soumet son grief, par écrit, dans les dix (10) jours ouvrables de la naissance ou de la connaissance des faits qui ont donné lieu au grief, au supérieur immédiat ou son remplaçant, s'il y a lieu.

Le supérieur immédiat ou son remplaçant doit rendre sa décision par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables de la réception du grief.

2o. A défaut de réponse ou à défaut de solution d'un grief au cours de la première étape ci-haut prévue, le grief est soumis par écrit par le syndicat, au directeur du personnel ou à son représentant, au cours des dix (10) jours ouvrables suivant le délai de cinq (5) jours prévu à l'alinéa précédent et le directeur du personnel ou son représentant doit rendre sa décision en la communiquant par écrit dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception du grief à son niveau.

suite 18.05 -

vail doit être effectué et entre ceux qui remplissent ordinairement la fonction.

S'il n'y avait personne à l'intérieur du département pour effectuer le temps supplémentaire, il serait distribué par rotation en commençant par l'ancienneté en autant que le salarié soit capable de remplir les exigences normales de la tâche.

18.06 - Un salarié requis de faire du temps supplémentaire un samedi, un dimanche, un jour de fête ou pour plus de deux (2) heures après la fin de la journée régulière, si cette requête coïncide avec une période de repas et que ce salarié n'a pas été avisé la journée précédente qu'il serait appelé à faire du travail supplémentaire, sera, suivant entente avec son contremaître quant à aller manger chez-lui ou au restaurant ou commander du restaurant un repas à l'usine, dédommagé par l'employeur des frais de restaurant encourus résultant de l'urgence du travail à exécuter, sur présentation de la facture qui ne devra

suite 18.02 -

un salarié à compter de la quatrième (4ème) heure suivant la fin de sa journée régulière de travail est rémunérée au taux de salaire effectif majoré de cent pour cent (100%).

18.03 - Plutôt que d'être rémunéré à taux et demi ou à taux double selon le cas pour les heures exécutées en temps supplémentaire, le salarié peut demander une compensation sous forme de congé équivalent aux heures exécutées en temps supplémentaire converties en heures régulières de travail.

18.04 - Le temps supplémentaire est volontaire et personne ne peut être contraint à effectuer du travail en dehors des heures régulières de travail.

18.05 - Le temps supplémentaire doit être distribué équitablement entre les salariés du département où le tra-

suite 11.02 -

30. Si la décision du directeur du personnel ou de son représentant n'est pas rendue ou n'est pas satisfaisante, tout grief ou toute mécontente est soumis par le syndicat à l'arbitrage suivant les dispositions de l'article 12 de la convention.

11.03 - Grief collectif

Lorsque plusieurs griefs individuels et de même nature sont soulevés, ils peuvent l'être par un écrit commun et ils peuvent être traités ensemble afin de simplifier la procédure et éviter des répétitions.

Un tel grief collectif est soumis directement au directeur du personnel ou son représentant, par le syndicat, dans les dix (10) jours ouvrables de la naissance ou de la connaissance des faits qui ont donné lieu au grief. Les étapes subséquentes de la procédure de grief s'appliquent intégralement au grief collectif.

11.04 - Toute entente qui intervient entre les représentants autorisés des parties et qui dispose d'un grief doit être constatée par écrit. Une telle entente, lie la compagnie, le syndicat et les salariés concernés.

ARTICLE 12 - ARBITRAGE

12.01 - Si aucune entente n'intervient entre les parties suite à la réponse du directeur du personnel ou de son représentant prévue à l'article 11.02, le syndicat peut par un avis écrit à la compagnie, déférer le grief à l'arbitrage.

12.02 - Un grief est soumis à un arbitre unique désigné par les parties, ou à défaut d'entente, l'arbitre est nommé selon les dispositions de l'article 100 du Code du Travail.

12.03 - Pouvoirs de l'arbitre

1o. L'arbitre entend et apprécie la preuve avec équité et bonne conscience. La règle de la prépondérance de la preuve s'applique à l'arbitre. L'arbitre a le pouvoir, soit de confirmer la décision de la compagnie conforme aux dispositions de la convention, soit d'annuler la décision de la compagnie non conforme aux dispositions de la convention. Il peut rendre toute décision nécessaire pour remédier à une violation de la convention.

2o. Dans le cas de mesures disciplinaires, l'arbitre a le pouvoir de:

a) maintenir, annuler ou modifier la décision de la compagnie ou y substituer toute décision jugée équitable;

suite 17.08 -

Un salarié ayant réclamé en vertu de ses droits d'ancienneté, d'être affecté à une équipe de travail, ne peut réclamer un transfert sur une autre équipe sans qu'il y ait une ouverture.

ARTICLE 18 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE18.01 - Taux et demi

Tout travail effectué en dehors des heures régulières de la journée de travail ou en dehors des heures de la semaine régulière de travail est considéré comme temps supplémentaire et rémunéré au taux de salaire effectif majoré de cinquante pour cent (50%).

18.02 - Taux double

Toute heure travaillée un dimanche ou un jour de fête chômé, de même que toute heure exécutée par

17.05 Les Salariés affectés à un travail sur l'équipe de soir ou sur une autre équipe de travail autre que l'équipe de jour ont droit à une prime de \$0.50 l'heure pour chaque heure travaillée sur ladite équipe.

17.06 L'employeur au lieu de fermer l'entreprise sur une base temporaire ou au lieu de réduire les heures des salariés doit effectuer des mises à pied en conformité aux règles de l'ancienneté.

17.08 Transfer d'une équipe à l'autre

Lors de l'établissement de toute équipe additionnelle à l'équipe de jour, tout salarié peut se prévaloir de son ancienneté pour choisir l'une ou l'autre des équipes de travail, le tout conditionnelle à une entente avec l'employeur.

Si aucun des salariés de l'équipe de jour n'exprime de choix avant l'établissement d'une telle équipe, l'employeur peut y affecter les salariés qualifiés possédant le moins d'ancienneté.

Tout salarié peut faire valoir ses droits d'ancienneté en cas d'ouverture d'emploi pour être transféré sur l'équipe de jour ou vice-versa pourvu qu'il soit qualifié pour satisfaire aux exigences normales de la tâche à accomplir le tout conditionnelle à une entente avec l'employeur.

suite 12.03 -

- b) réinstaller le salarié dans tous ses droits et ordonner le remboursement de l'équivalent du salaire et des autres avantages pécuniaires dont l'a privé la mesure disciplinaire.
- c) les pouvoirs de l'arbitre sont limités à décider de griefs au sens de la convention. L'arbitre n'a cependant pas le pouvoir d'ajouter, de soustraire ou d'amender aucune disposition de cette convention.

12.04 - La décision de l'arbitre est finale et lie les deux (2) parties à cette convention, de même que tout salarié qui y est assujéti. Cette décision doit être exécutée dans les quinze (15) jours de sa signification aux parties.

12.05 - Le syndicat et la compagnie acquittent à parts égales les dépenses et les honoraires de l'arbitre.

16/

12.06 Chaque partie est responsable du paiement des frais des témoins dont elle requiert la présence devant l'arbitre.

Un Salarié libéré par le syndicat comme témoin l'est sans perte de salaire et le syndicat le rembourse selon les modalités prévues à l'article (8.05)

12.07 Dans le cas d'une mesure disciplinaire le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.

ARTICLE *13 ANCIENNETE

13.01 Définition

Pour les fins de la présente convention, l'ancienneté signifie la durée de service continu d'un salarié au service de la compagnie.

13.02 Acquisition

Tout salarié assujetti à la présente convention acquiert son droit d'ancienneté après avoir complété une période de huit cent (800) heures travaillées dans l'unité de négociation, et ce, rétroactivement à compter de la date de son premier embauche.

13.03 Le salarié qui n'a pas encore acquis son droit d'ancienneté est régi par la présente convention mais il ne peut recourir à la procédure de règlements des griefs, sauf dans le cas de réclamations de salaire ou autres avantages monétaires.

13.04 La compagnie fournit au syndicat dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention et à tous les six (6) mois, la liste complète de ses salariés, l'état de leur ancienneté, de même que leur occupation au moment de la liste.

La liste d'ancienneté ainsi affichée l'est pour une période de trente (30) jours afin de permettre à tout salarié de faire des représentations.

A l'expiration de cette période d'affichage, sujet aux griefs qui ont pu être présentés, l'ancienneté de chaque salarié est reconnu conforme jusqu'au prochain affichage.

21/

ARTICLE 17 - HEURES DE TRAVAIL

17.01 - La semaine régulière de travail est de quarante (40) heures du lundi au vendredi inclusivement à raison de huit (8) heures par jour et réparties entre 7 h 30 et 12 h et de 13 h à 16 h 30.

La période de 12 h à 13 h est la période de repas.

17.02 - Pour les salariés travaillant sur une équipe de soir, la semaine régulière de travail est de trente-sept heures et demie (37½) du lundi au vendredi inclusivement à raison de sept heures et demie (7½) par jour et réparties entre 16 h 30 et 21 h et de 21,25 à 24 h.

La période de 21 h à 21 h 25 est la période de repas et est rémunérée par l'employeur.

17.03 - Dans l'éventualité où la compagnie déciderait d'installer une troisième (3ème) équipe de travail, l'horaire de travail serait établi après entente écrite avec le syndicat.

17.04 - Aucun autre horaire de travail que ceux mentionnés précédemment ne peut être établi sans une entente avec le syndicat.

suite 13.04. -

20/

14.08 ---Retour après absence---

Lors de son retour au travail à la suite d'une absence autorisée par la convention ou à cause d'accident ou de maladie, le salarié a le droit de reprendre son ancienne occupation ou, à défaut, tout autre occupation que son ancienneté lui permet de réclamer, en autant qu'il puisse remplir les exigences normales de la tâche.

14.09 En cas de grief relativement aux exigences normales de la tâche, la compagnie aura le fardeau de la preuve et fournira au syndicat, les éléments justifiant que l'employé concerné ne rencontre pas ou ne pourra pas rencontrer les exigences normales de la tâche.

15: AFFECTATION TEMPORAIRE

15.01 Tout salarié déplacé ou tout salarié qui déplace un autre salarié à la suite d'une mise à pied, reçoit le taux de salaire de la classification à laquelle il est assigné dès sa nouvelle occupation.

16.01 PAIEMENT DU SALAIRE

Le salaire est payable à tous les mercredi avant-midi si possible, et distribué pendant les heures régulières de travail.

16.02 Les détails suivants sont communiqués aux salariés avec leur salaire:

- 1- Le nom de l'employeur
- 2- Les nom et prénom du salarié
- 3- la date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement.
- 4- le nombre d'heures payées au taux normal
- 5- le nombre d'heures supplémentaires payées avec majoration applicable.
- 6- la nature et le montant des p.imes, indemnités, allocations ou commissions versées.
- 7- le taux de salaire
- 8- le montant du salaire brut
- 9- la nature et le montant des déductions opérées.
- 10- le montant du salaire net versé au salarié.

pour une période de trente (30) jours afin de permettre à tout salarié de faire des représentations.

A l'expiration de cette période d'affichage, sujet aux griefs qui ont pu être présentés, l'ancienneté de chaque salarié est reconnue conforme jusqu'au prochain affichage.

13.05 - Perte d'ancienneté

Un salarié perd son ancienneté lorsqu'il:

- 1o. *quitte volontairement son emploi après avoir avisé la compagnie de sa démission par un avis écrit;*
- 2o. *est congédié pour une cause juste et suffisante;*
- 3o. *est absent pour maladie non professionnelle ou un ou un accident autre qu'un accident de travail pour une durée de zéro (0) à trois (3) ans la moitié-du temps, de trois (3) ans à cinq (5) ans deux (2) ans, cinq (5) et plus trois (3) ans maximum.*
- 4o. *a fait défaut au cas de mise à pied de reprendre son travail dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la réception d'un avis de rappel au travail par lettre recommandée et postée par l'employeur à la dernière adresse connue avec copie au syndicat.*

Un salarié peut refuser sans perte d'ancienneté, un retour au travail si au moment du rappel, le retour est dans une autre classification que la sienne.

ARTICLE 14 - APPLICATION DE L'ANCIENNETE**14.01 - Principe général**

Sujet aux dispositions suivantes de cet article, les parties conviennent d'accorder la préférence au salarié ayant le plus d'ancienneté dans tous les cas de mouvement de main-d'oeuvre en autant qu'il puisse remplir les exigences normales de la tâche

14.02 - A)- Dans tous les cas de permutation, rétrogradation, mise à pied, rappel au travail et d'ouverture d'emploi, la préférence d'emploi est accordée au salarié ayant le plus d'ancienneté en autant qu'il puisse remplir les exigences normales de la tâche.

B)- Dans tous les cas de promotion, d'occupation nouvelle ou d'occupation vacante, la préférence d'emploi est accordée au salarié rencontrant les exigences normales de la tâche ou pouvant les rencontrer après une période d'entraînement de vingt (10) jours ouvrables et ayant accumulé le plus d'ancienneté.

14.04 Promotion, occupation vacante ou nouvelle occupation

1- Dans tous les cas de promotion, occupation vacante ou de nouvelle occupation, la compagnie doit afficher l'occupation pendant trois (3) jours ouvrables.

2- L'avis d'affichage doit indiquer les informations suivantes.

le titre de la tâche
le taux de la classe (tâche)

3- La présente clause d'affichage ne s'applique pas dans les cas de vacances créées par la maladie, accident ou absences prévues à la convention. Dans le cas de telles absences, l'employeur peut procéder par affectation temporaire.

14.06 Rappel au travail

Dans le cas de rappel au travail, la compagnie rappelle le salarié qui a le plus d'ancienneté parmi ceux mis à pied, à condition qu'il puisse remplir les exigences normales de la tâche.

14.07 Non exercice de l'ancienneté

Le fait pour un salarié de ne pas postuler ou de refuser une promotion la première fois n'affecte en rien le droit du salarié de postuler ultérieurement cette promotion si le poste est à nouveau vacant.