

NOM

No.

04671-4

3549

C.A.E.	3549	NO.CONV.	46714
AFFIL.	6	NR.EMPL.	9
EMP.COUV.	0	ET.GEOG.	3608 50
PERS.VIS.	7	NO.ACC.	M19167001

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

04671-4

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-19167-01
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	82-12-23	83-01-05		82-04-01	85-03-31	9

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Syndicat des travailleurs de Bloc Vibré - CSN Att.: M. Mario Chabot 180 rue Acadie, suite 119 Sherbrooke, Qué J1H 2T3	<input type="checkbox"/> Déposant Bloc Vibré Inc 1080 rue Panneton Sherbrooke, Qué J1K 2B4

Unité de négociation

Tous les salariés au sens du code du travail à l'exception des employés de bureau et des vendeurs

Région	05-00	Activité	3549 (5)	Affiliation	1
--------	-------	----------	----------	-------------	---

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné

Voir au verso pour les codes

Remarques

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Rosette David</i>	83-02-01

Pour renseignements

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

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

19167-01

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

Intervene

ENTRE: BLOC VIBRE INC.,

ci-après appelé "L'EMPLOYEUR"

ET : SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE BLOC VIBRE (CSN),

ci-après appelé "LE SYNDICAT".

DUREE: 01-04-82 AU 31-03-85

'83 JAN -5 14 51

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 Le but de la convention est de maintenir et de promouvoir de bonnes relations entre la compagnie et le syndicat, dans des conditions qui assurent, dans la plus large mesure, la sécurité et le bien-être des employés, de manière à faciliter le règlement des problèmes qui peuvent surgir entre la compagnie et son personnel régi par la présente convention.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE

- 2.01 La compagnie reconnaît le syndicat comme le seul agent négociateur et mandataire des employés assujettis à l'accréditation émise par le commissaire-enquêteur le 10 décembre 1979, c'est-à-dire tous les salariés au sens du code du travail, à l'exception des employés de bureau et des vendeurs.
- 2.02 Cette convention collective régit tous les employés couvert par le certificat d'accréditation émis par le commissaire-enquêteur, M. Edouard Dumas, le 10 décembre 1979.
- 2.03 Aucun employé exclu de l'unité de négociation ne peut exécuter du travail qui est normalement exécuté, ou qui est de la compétence des employés assujettis à la présente convention collective, sauf en cas d'entraînement ou d'urgence.
- 2.04 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 renégociée pour la rendre conforme.

ARTICLE 3 - DROITS DE LA DIRECTION

- 3.01 Le syndicat reconnaît à l'employeur le droit exclusif d'exploiter et diriger son entreprise sous tout rapport sauf lorsque le droit de ce faire est expressément limité par les dispositions de la présente convention.

3.02 De tels droits ne doivent pas être exercés arbitrairement ou injustement envers les employés et ne doivent pas être appliqués de manière à violer les clauses de cette convention.

3.03 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 ou d'empêcher un rappel d'un employé ayant des droits d'ancienneté, et ce, pendant la durée de la convention.

ARTICLE 4 - GREVE OU LOCK-OUT

4.01 Le syndicat accepte de ne faire aucune grève ou ralentissement de travail, pendant la durée de la présente convention collective.

4.02 La compagnie accepte de ne faire aucun lock-out pendant la durée de la présente convention collective.

ARTICLE 5 - DISCRIMINATION

5.01 Ni l'employeur, ni le syndicat, ne doivent faire de discrimination quelconque contre un salarié. Les deux parties doivent s'opposer activement à toute discrimination lorsqu'elle devient évidente en conformité avec la charte des droits de la personne.

ARTICLE 6 - SECURITE SYNDICALE

6.01 a) 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.

b) 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.

- 6.02 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.
- 6.03 Pendant la durée de cette convention collective, la compagnie déduit sur le salaire hebdomadaire de chacun de ses employés, un montant égal à la cotisation syndicale fixé 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 Travailleurs de Bloc Vibré (CSN) et adressé au trésorier, accompagné d'une liste des employés et du montant perçu de chacun d'eux.
- 6.04 La compagnie n'est pas tenue de congédier un employé dont le syndicat refuse l'adhésion ou expulse de ses rangs.
- 6.05 Tout nouvel employé est, le jour de son embauchage, présenté au président du syndicat ou son remplaçant.
- 6.06 Lorsqu'un salarié ne se conforme pas aux paragraphes 6.01 (a) et (b), ainsi qu'au paragraphe 6.02, 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 7 - HEURES DE TRAVAIL

- 7.01 Pour les employés, la semaine normale de travail est de quarante-quatre (44) heures, réparties en cinq (5) jours, du lundi au vendredi inclusivement.
- 7.02 a) Les heures normales de travail sont de 7:00 heures à 17:00 heures du lundi au jeudi inclusivement et de 7:00 heures à 16:00 heures le vendredi, avec une période libre de une (1) heure pour le repas, entre la quatrième (4e) et la sixième (6e) heure de travail cédulé.

- 7.02
- b) Cependant, si les besoins de la production l'exigent, l'employeur peut cédule les employés pour une période de dix (10) heures entre 6:30 heures et 19:00 heures avec une période libre de une (1) heure pour le repas entre la quatrième (4e) heure et la sixième (6e) heure de travail cédulé. Il est toutefois entendu qu'un employé ne peut être tenu d'accepter un changement d'horaire s'il n'a pas été avisé au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance.
 - c) Si l'employeur décide de mettre sur pied une équipe de soir, les employés peuvent être cédulés pour une période de dix (10) heures entre 12:00 heures et 5:00 heures avec une période libre de une (1) heure pour le repas entre la quatrième (4e) et la sixième (6e) heure de travail cédulé.
 - d) Le choix des horaires de travail est offert aux employés par ordre d'ancienneté sur leur fonction.
 - e) Il est entendu que des employés ayant la même fonction peuvent s'échanger entre eux leur quart de travail pour une semaine commençant le lundi en avisant le supérieur immédiat au plus tard le vendredi précédent.
 - f) Advenant la nécessité d'une cédule de travail autre que celles prévues dans la présente convention, cela devra faire l'objet d'une entente entre l'employeur et le syndicat.
- 7.03
- a) Les employés bénéficient de deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes chacune, à chaque demi-journée de travail. De plus, les employés bénéficieront de cinq (5) minutes à la fin de chaque demi-journée de travail afin de leur permettre de se nettoyer.
 - b) Les employés affectés à un travail malpropre bénéficieront d'une période additionnelle de dix (10) minutes à la fin de chaque demi-journée de travail afin de leur permettre de se laver.
- 7.04
- a) Si un employé se rapporte au travail à son heure habituelle et que, pour des raisons autres qu'une raison de force majeure, la compagnie n'a pas de travail à lui offrir, et que cet employé n'a pas été averti avant la fin de son dernier quart régulier, il lui est accordé quatre (4) heures de salaire à taux régulier, pourvu qu'il ne refuse pas d'accomplir tout autre travail que la compagnie lui offre.

- 7.04 b) Tout employé qui commence à effectuer un travail au début d'une journée et pour lequel la compagnie n'a plus de travail à lui offrir, est rémunéré pour une demi-journée normale de travail, pourvu qu'il ne refuse pas d'accomplir tout autre travail que la compagnie lui offre.
- 7.05 Un employé rappelé par la compagnie après les heures normales de travail est assuré d'une indemnité minimale de trois (3) heures au taux régulier. L'employé ne devra exécuter que le travail pour lequel il a été requis.
- 7.06 a) Tout travail accompli en dehors des heures normales de travail est considéré comme du surtemps et rémunéré à taux et demi.
- b) Le travail exécuté le dimanche ainsi que les jours de fête chômés et payés prévus à la convention est rémunéré au taux double.
- 7.07 Lorsqu'un employé est appelé à travailler quatre (4) heures supplémentaires ou plus, il a droit à une période de repos de huit (8) heures avant de recommencer sa journée normale de travail. Toutefois, l'octroi de cette période de repos ne doit pas entraîner, pour l'employé, une réduction de son salaire régulier pour la journée normale de travail continue à cette période de repos.
- 7.08 Le travail supplémentaire est exécuté par l'employé qui accomplit normalement le travail pour lequel du travail supplémentaire est requis en accordant la préférence à l'employé qui a débuté le travail concerné et ceci, nonobstant la clause 7.10 de la présente convention collective de travail.
- 7.09 Cependant, si le travail peut être exécuté indifféremment par plusieurs employés, dans le même département, une distribution équitable des heures supplémentaires doit être assurée.

- 7.10 Le travail supplémentaire doit toujours être offert à l'employé qui en a le moins d'accumulé.
- 7.11 L'employé à qui l'on offre du travail supplémentaire peut refuser, et alors le travail supplémentaire exécuté par un autre employé est également inscrit à son nom.
- 7.12 A ces fins, un représentant de l'employeur doit avoir une liste de tous les employés indiquant le temps supplémentaire refusé ou exécuté par les employés. Cette liste peut être vérifiée par le représentant syndical concerné lorsque nécessaire. Elle doit être également affichée au tableau réservé à cette fin.
- 7.13 Le dossier de travail supplémentaire ne doit, en aucun temps, servir de prétexte à l'exercice de pressions à l'endroit des employés qui refusent d'effectuer du travail supplémentaire.
- 7.14 a) Tout employé qui travaille en temps supplémentaire deux (2) heures et plus a droit à une allocation de repas de 5.00\$.
- b) A chaque période de travail de plus de deux (2) heures en temps supplémentaire, le salarié a droit à une période de repos de quinze (15) minutes sans perte de salaire.

ARTICLE 8 - CONGES STATUTAIRES

- 8.01 Les jours de congé suivants sont chômés et payés quel que soit le jour de la semaine avec lequel il coïncide:
- le premier (1er) janvier,
 - le deux (2) janvier,
 - le vendredi saint,
 - le lundi de Pâques,
 - la fête nationale des québécois (24 juin),
 - la Confédération (1er juillet),
 - la fête du travail,
 - l'Action de Grâces,
 - la veille de Noël (24 décembre),
 - Noël (25 décembre),
 - le lendemain de Noël (26 décembre),
 - la veille du jour de l'an (31 décembre).

8.02 Tout salarié recevra, pour chaque congé mentionné, une somme égale à son gain pour une journée régulière de travail, comprenant les primes.

8.03 Pour bénéficier de chacun des jours de congés chômés et payés ci-dessus énumérés, le salarié doit remplir les conditions suivantes:

a) avoir travaillé quarante-cinq (45) jours ouvrables dans une période de quatre-vingt-dix (90) jours ouvrables;

b) avoir été au travail le jour ouvrable qui précède ou le jour ouvrable qui suit le congé, à moins que l'absence ne soit due à un des motifs suivants:

1.- maladie ou accident pour une période n'excédant pas vingt-six (26) semaines;

2.- maladie ou accident industriel pour une période n'excédant pas vingt-quatre (24) mois;

3.- motif valable ou raison majeure;

4.- absence avec permission, autre que celles prévues au paragraphe 8.03 (c);

5.- mise à pied depuis moins d'un mois pour un employé ayant un (1) an et plus d'ancienneté;

c) un salarié n'aura pas droit au paiement des jours de congés prévus à 8.01 s'il est absent:

1.- pour une période de maladie dépassant vingt-six (26) semaines;

2.- pendant la période d'absence qu'il a obtenue pour travailler ailleurs;

3.- pendant la période de permission d'absence accordée en vertu de l'article 19, à moins qu'il ait travaillé pendant une période quelconque de la semaine précédant ou suivant le congé.

8.04 L'employé qui travaille les jours chômés et payés énumérés au paragraphe 8.01, sera payé temps double pour les heures travaillées, en plus du paiement pour le congé.

8.05 Les jours énumérés au paragraphe 8.01 pourront être reportés après entente. Advenant qu'un de ces congés survienne un samedi ou un dimanche, il sera reporté à un autre jour, après entente, et à défaut d'entente, il sera reporté au premier jour ouvrable suivant.

8.06 Si un jour chômé et payé survient durant la période de vacances d'un employé, celui-ci aura le choix de:

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

ARTICLE 9 - CONGES SOCIAUX

9.01 Tout employé a droit, sans perte de salaire, à:

- a) cinq (5) jours ouvrables de congé dans le cas du décès de son conjoint ou de son enfant;
- b) cinq (5) jours de calendrier à compter de la date du décès dans le cas du père ou de la mère de l'employé;
- c) trois (3) jours de calendrier à compter de la date du décès dans le cas du frère, de la soeur, du père ou de la mère du conjoint;
- d) le jour des funérailles dans le cas de la bru ou du gendre;
- e) un (1) jour ouvrable de congé dans le cas de la naissance ou de l'adoption d'un enfant.

9.02 Un congé sans solde, pouvant aller jusqu'à deux (2) semaines, sera accordé à un employé qui en fait la demande, à l'occasion de son mariage.

ARTICLE 10 - DEVOIR DE JURE

10.01 Un employé qui est appelé, ou qui sert de juré, ou de

- 10.01 (suite) témoin dans une cause à laquelle il n'est pas partie intéressée, ne doit pas subir de perte de salaire, et l'employeur lui rembourse la différence entre le salaire perdu et le salaire reçu comme juré ou comme témoin, à la condition qu'il soumette une preuve par écrit qu'il a été appelé comme juré ou comme témoin.

ARTICLE 11 - VACANCES

- 11.01 Tout employé régi par la présente convention a droit, s'il a moins d'un an de service à une (1) journée par mois de service payé au taux de 4% du salaire gagné avec un maximum de dix (10) jours ouvrables de vacances.

- 11.02 Les vacances annuelles sont accordées comme suit:

- 1) 50% des effectifs par département devront prendre deux (2) semaines continues soit la deuxième (2e) et la troisième (3e) semaine de juillet.
- 2) 50% des effectifs par département devront prendre deux (2) semaines continues soit la quatrième (4e) semaine de juillet et la première (1ère) semaine d'août.
- 3) Les bénéficiant d'une troisième (3e) et quatrième (4e) semaine de vacances pourront les prendre entre le 30 septembre et le 30 avril de chaque année.
- 4) Le choix de la période de vacances se fera au choix de l'employé par ordre d'ancienneté par département. Ce choix de l'employé devra être remis par écrit à l'employeur avant le premier (1er) mai de chaque année.
- 5) Le salarié qui aura négligé d'exprimer son choix le premier (1er) mai au plus tard, ne pourra invoquer son ancienneté pour déplacer les vacances d'un salarié moins ancien.

- 11.03 La rémunération pour ces jours de vacances sera basée sur les gains bruts gagnés durant les douze (12) mois précédant le premier (1er) juin de chaque année, de la manière suivante:

11.03 (suite)	de 1 à 4 ans de service	:	2 semaines à 4%
	de 4 à 7 ans de service	:	2 semaines à 5%
	de 7 à 11 ans de service	:	3 semaines à 6%
	de 11 à 15 ans de service	:	3 semaines à 7%
	de 15 ans et plus de service	:	4 semaines à 8%

Les vacances seront prises par ordre d'ancienneté.

11.04 Pour toutes les vacances annuelles, les périodes de l'ancienneté, pour un salarié, donnant droit à de telles vacances, s'établit au premier (1er) juin de chaque année. Cependant, un salarié qui célèbre un anniversaire d'embauchage lui donnant droit à une (1) semaine additionnelle ou à une rémunération additionnelle de vacances, après le premier (1er) juin d'une année, et avant le 31 décembre de la même année, aura droit de prendre telles vacances, ou telle rémunération, au moment de son anniversaire d'embauchage.

11.05 Tout employé laissant son emploi, ou qui est congédié pour cause juste et suffisante, et qui n'a pas bénéficié de ses vacances, recevra une allocation correspondante à la somme qu'il aurait reçue s'il avait pris ses vacances à ce moment.

- 11.06
- a) Avant son départ pour les vacances, un employé doit recevoir l'indemnité à laquelle il a droit.
 - b) Un employé qui est mis à pied recevra, au commencement de la période annuelle, l'indemnité de vacances à laquelle il a droit, sauf s'il désire recevoir cette indemnité avant cette période.

11.07 Il est entendu que toutes les périodes de vacances payées devront être chômées.

11.08 Un employé qui, au moment où il prend ses vacances, reçoit une compensation de la Loi des Accidents du Travail ainsi qu'un employé malade, ou accidenté, peut reporter ses vacances à une date postérieure après en avoir avisé la compagnie au moins une (1) semaine à l'avance.

ARTICLE 12 - REPRESENTATION SYNDICALE

- 12.01 a) La compagnie reconnaît le comité exécutif du syndicat composé de cinq (5) membres, ainsi que le représentant extérieur du syndicat comme étant représentant officiel du Syndicat des Travailleurs de Bloc Vibré Inc. (CSN) concernant les problèmes qui découlent de cette convention.
- b) La compagnie doit, dans un délai de cinq (5) jours ouvrables, recevoir deux (2) membres du comité exécutif du syndicat si celui-ci en fait la demande par écrit.
- 12.02 Pour le problème du règlement des griefs, la compagnie reconnaît au syndicat le droit de nommer un (1) délégué.
- 12.03 Le syndicat fournit à la compagnie la liste des membres de l'exécutif et des délégués avec la date de leur entrée en fonction. La compagnie s'engage à fournir au syndicat la liste de ses représentants autorisés.
- 12.04 Tout employé, délégué, ou tout membre de l'exécutif du syndicat, peut présenter un grief sur les heures normales de travail et cela, sans perte de salaire. Advenant le cas où une de ces personnes doit faire enquête relativement à un grief, elle pourra le faire pendant les heures normales de travail s'il y a lieu et cela sans perte de salaire à la condition toutefois d'en avoir obtenu préalablement l'autorisation de son employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable.
- 12.05 Deux (2) salariés faisant partie de l'unité de négociation sont rémunérés d'après leur taux régulier pour le temps consacré aux séances de négociation avec la compagnie, à la condition que lesdits salariés 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.
- 12.06 Un employé peut s'absenter, sans solde, de l'établissement de la compagnie, pour fins de préparation des 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 de deux (2) jours ouvrables à l'avance.

- 12.07 Les délégués et les membres de l'exécutif du syndicat, mais jamais plus de un à la fois, peuvent s'absenter sans solde pour assister aux congrès de la C.S.N., de la Fédération et 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 un 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 de trois (3) jours ouvrables à l'avance, si possible.
- 12.08 L'employeur s'engage à traiter ses salariés avec considération et ceux-ci s'engagent à fournir un travail loyal et honnête. De plus, la compagnie convient de coopérer avec le syndicat en permettant aux représentants de ce dernier, surtout s'il est l'employé 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.
- 12.09 Toute entente particulière entre un salarié et/ou le syndicat et l'employeur contraire à la présente convention n'est valide que si elle est ratifiée par le syndicat ou l'exécutif du syndicat.

ARTICLE 13 - PROCEDURE DE GRIEFS

- 13.01 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, puisse soumettre son grief pour enquête et règlement en conformité avec la procédure qui suit.
- 13.02 L'employé doit soumettre son grief dans les dix (10) jours ouvrables suivant la date de l'événement donnant lieu au grief ou de sa connaissance.

- 13.03 L'employé peut, s'il le désire, être présent lors de la discussion sur tout grief qui le concerne, à toutes les étapes de la procédure de règlement des griefs.
- 13.04 Tout employé assujetti à cette convention 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 contremaître, 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, servira pour les étapes suivantes.
- 13.05 Si le grief n'est pas réglé, il est présenté, par écrit, au directeur du personnel ou au président de la compagnie, 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. Celui-ci doit rendre sa décision par écrit dans un délai de cinq (5) jours ouvrables.
- 13.06 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 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.
- 13.07 Le syndicat peut, en tout temps, loger un grief en le présentant par écrit à la deuxième étape de la procédure de griefs. Si le grief n'est pas réglé, le syndicat peut recourir à l'arbitrage.
- 13.08 Le syndicat peut, en tout temps, demander à son conseiller syndical de participer à toute discussion sur tout grief.

ARBITRAGE

- 13.09 Si le syndicat entend recourir à l'arbitrage, il en avise l'autre partie à l'intérieur d'un délai de quinze (15) jours ouvrables après la décision de la deuxième étape.

- 13.10 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.
- 13.11 Si les parties ne peuvent s'entendre sur le choix d'un arbitre unique, le ministre du travail et de la main-d'oeuvre est prié d'en nommer un.
- 13.12 La décision arbitrale est finale et lie les parties.
- 13.13 En aucune circonstance, l'arbitre n'a autorité pour ajouter, soustraire ou changer quelque disposition de cette convention.
- 13.14 L'arbitre a le droit, lorsqu'il considère un grief, d'ordonner le paiement de toute compensation qui peut être nécessitée par sa décision.
- 13.15 Dans les cas de mesures disciplinaires, l'arbitre peut:
- a) maintenir la mesure disciplinaire;
 - b) annuler la mesure disciplinaire;
 - c) rendre toute autre décision qu'il juge équitable dans les circonstances.
- 13.16 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 suivant sa nomination.
- 13.17 Chacune des parties de cette convention paie les dépenses de son représentant, les dépenses et honoraires de l'arbitre sont divisés également entre la compagnie et le syndicat.
- 13.18 Les deux parties s'engagent à respecter les limites de temps stipulées au présent article, sous peine de déchéance de droit.

- 13.19 Nonobstant les dispositions du présent article, les parties peuvent convenir de prolonger tout délai prévu à la procédure de règlement des griefs. Une telle entente doit être confirmée par écrit.
- 13.20 Dans le calcul de tout délai stipulé au présent article, ou suivant quelques unes de ces dispositions, le jour qui marque le point de départ n'est pas compté, mais celui de l'échéance l'est.
- 13.21 Une erreur technique dans la soumission écrite d'un grief n'en entraîne pas l'annulation. Cependant, le terme "erreur technique" exclue le respect des délais prévus au présent article.

ARTICLE 14 - SALAIRES

- 14.01 Les salaires, ainsi que les mécanismes d'application apparaissant à l'annexe "A" sont ceux qui prévalent pour la durée de la présente convention.
- 14.02 Les employés sont payés par chèque le jeudi midi, pour la semaine finissant le samedi précédent. Les chèques sont distribués aux employés durant les heures normales de travail.
- 14.03 La semaine de paie commence le dimanche à 00.01 heure et se termine le samedi à 23.59 heures pour fins de compilation du temps supplémentaire hebdomadaire.
- 14.04 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.

ARTICLE 15 - ANCIENNETE

- 15.01 a) 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.

15.01 (a)(suite) Tout nouvel employé est sujet à une période de probation de quarante-cinq (45) jours ouvrables dans une période de quatre-vingt-dix (90) jours ouvrables.

Après la période de probation, l'ancienneté de tout employé est rétroactive à la date de son embauchage, ou de son réembauchage.

15.02 L'ancienneté d'un employé s'accumule dans tous les cas, sauf dans les circonstances suivantes où elle se perd:

- a) départ volontaire;
- b) congédiement pour cause juste et suffisante;
- c) lorsqu'un employé n'accomplit aucun travail pour la compagnie après la période prévue au paragraphe 15.03;
- d) lorsqu'un employé ne se rapporte pas au travail à la suite d'un rappel faisant suite à une mise à pied, tel que prévu aux paragraphes 15.16 et 15.17.

15.03 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 de six (6) mois s'il a moins d'un an d'ancienneté et pour une période de dix-huit (18) mois s'il a plus d'un (1) an d'ancienneté.

b) Dans le cas d'une maladie, ou d'un accident industriel, l'ancienneté d'un employé s'accumule pour la durée de l'absence.

15.04 Dans le cas d'une maladie ou d'un 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. Cependant, si un employé s'absente de façon régulière ou continue le vendredi ou le lundi et/ou lors d'un fin de semaine avec congé férié, la compagnie pourra exiger immédiatement un certificat médical.

- 15.05
- 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.
- 15.06
- a) La compagnie fournit au syndicat, au début des négociations, la liste d'ancienneté des employés, ainsi que leur classification et leur taux de salaire. La compagnie fournit également au syndicat, au premier (1er) mai et au premier (1er) décembre de chaque année, la liste d'ancienneté des employés couverts par la convention. Cette liste est affichée dans l'usine sur un tableau réservé à cette fin.
- b) La liste 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;
 - l'ancienneté;
 - le salaire.
- 15.07
- Une mesure disciplinaire n'interrompt pas le calcul de l'ancienneté.
- 15.08
- a) Dans le cas de nouveau poste à combler, la préférence est accordée à l'employé ayant le plus d'ancienneté en autant qu'il puisse accomplir les exigences normales de la tâche et qu'il possède les qualifications nécessaires et cela après une période d'entraînement de quinze (15) jours ouvrables.
- b) Le poste doit être comblé dans les dix (10) jours ouvrables suivant la période d'affichage prévue au paragraphe 15.11.

- 15.08 c) 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.
- 15.09 a) Si le candidat auquel le poste vacant, ou le nouveau poste est accordé, est maintenu dans son nouveau poste au temps de la période prévue au paragraphe 15.08, 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, ou qu'il ne possède pas les qualifications nécessaires, au terme de cette période.
- 15.10 Dans l'application des paragraphes 15.08 et 15.09, l'employé reçoit le taux de salaire prévu pour sa classification, au moment de son assignation, selon les modalités prévues dans l'annexe "A". Cependant, dans l'application de l'article 15.13, l'employé ne subira aucune baisse de salaire.
- 15.11 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 exigences normales de la tâche, les qualifications nécessaires, le quart et le salaire.
- 15.12 a) 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.
- b) Un poste temporaire, soit un poste ouvert pour une durée de moins de quarante-cinq (45) jours ouvrables, n'est pas considéré comme un nouveau poste sujet à l'application des paragraphes 15.08 à 15.12 (a) inclusivement.
- 15.13 Dans les cas de mouvement de main-d'oeuvre et de mise à pied, l'employeur suit la procédure suivante:

- 15.13
- a) L'employé affecté est celui possédant le moins d'ancienneté générale dans sa classification.
 - b) Cet employé peut se prévaloir de son ancienneté générale et déplacer l'employé qui a le moins d'ancienneté générale dans une autre classification, aux conditions prévues au paragraphe 15.08 (a).
 - c) Chaque employé ainsi déplacé peut se prévaloir de son ancienneté générale de la manière prévue au sous-paragraphe précédent.
 - d) Cependant, les employés occupant les fonctions de responsable du service aux clients et de responsable de l'usine, telles que décrites à l'annexe "B", ne peuvent être déplacés.
- 15.14
- a) Il est entendu que la compagnie doit mettre à pied les employés qui n'ont pas complété leur période de probation avant de procéder à des mises à pied d'employés qui ont complété cette période.
 - b) Il est entendu qu'aucun employé ne peut être embauché par la compagnie lorsque des employés mis à pied n'ont pas été rappelés conformément aux dispositions du présent article.
- 15.15
- Dans le cas de mises à pied, la compagnie doit donner un préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, copie de l'avis doit être transmise au syndicat dans les plus brefs délais.
- 15.16
- Dans les 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, avec copie au syndicat.
- 15.17
- Il est entendu qu'un employé peut refuser un rappel si celui-ci n'est pas au poste qu'il occupait avant sa mise à pied, sans préjudice pour son ancienneté, conformément aux paragraphes 15.03 et 15.04.
- 15.18
- a) Les employés en mise à pied et ceux absents ou accidentés ont le droit de poser leur candidature au même titre que les autres employés.

- 15.18 b) La compagnie doit leur faire parvenir une copie de tout affichage par lettre recommandée avec copie au syndicat le jour même. La période de cinq (5) jours ouvrables compte à partir de la réception de la lettre, ou à compter de son retour au travail, la première des deux dates devant être retenue.
- 15.19 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 de trois (3) mois. 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.
- 15.20 Si un employé mis à pied est rappelé au travail par la compagnie, et qu'il refuse, la compagnie peut appeler un autre employé pour exécuter le travail basé par ordre d'ancienneté, pourvu que l'employé satisfasse aux conditions prévues au paragraphe 15.08.

TRANSFERT TEMPORAIRE

- 15.21 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 un même département, ou dans un autre département.
- 15.22 La période durant laquelle un poste peut être rempli sur une base de transfert temporaire ne doit pas dépasser trente (30) jours, à moins d'un commun accord entre la compagnie et le syndicat.
- 15.23 Au terme du délai prévu au paragraphe 15.22, il doit y avoir affichage, tel que prévu au paragraphe 15.11.

- 15.24 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.
- 15.25 Tout poste temporaire est comblé de la façon suivante:
- a) parmi les volontaires du département pouvant accomplir convenablement la tâche et en suivant l'ancienneté;
 - b) parmi les volontaires de l'usine pouvant accomplir convenablement la tâche et en suivant l'ancienneté;
 - c) à défaut, la compagnie comblera le poste en y affectant l'employé du département ayant le moins d'ancienneté et qui peut accomplir convenablement la tâche.
- 15.26 Il est entendu qu'un employé faisant l'objet d'un transfert temporaire n'est pas possesseur du poste, et lorsque l'employé qui est absent dans le cas énuméré au paragraphe 15.24 revient, ce dernier reprend son poste et celui qui l'a remplacé retourne à son ancienne classification, et ainsi de suite.
- 15.27 Tout employé qui est transféré temporairement de sa classification à une autre dont le taux de salaire est supérieur, sera payé au taux de la classification pour la durée de son affectation.

ARTICLE 16 - MESURES DISCIPLINAIRES

- 16.01 Aucun fait ne peut être officiellement reproché à un employé de plus de dix (10) jours après sa commission ou de la connaissance acquise de cette commission.
- 16.02 Tout règlement en cours de procédure de grief doit faire l'objet d'une entente écrite entre les parties.

- 16.03 Une copie de tout avertissement, ou mesure disciplinaire, pris contre un employé doit être expédiée en même temps au secrétaire du syndicat.
- 16.04 Sauf dans les cas de faute lourde, l'employeur ne peut imposer de suspension ou de congédiement contre un employé si la situation qui lui est reprochée, ou un fait similaire à celui qu'il lui reproche, n'a pas fait au préalable l'objet d'un avertissement adressé par écrit à cet employé, avec copie au syndicat.
- 16.05 Tout avis, ou sanction disciplinaire, est rejeté du dossier d'un employé après neuf (9) mois de sa date d'émission.
- 16.06 Tout employé qui est l'objet d'une mesure disciplinaire ou d'un congédiement, peut soumettre son cas à la procédure régulière de règlement des griefs et, s'il y a lieu, à l'arbitrage.
- 16.07 La compagnie doit aviser le syndicat, par lettre, des motifs du congédiement de tout employé couvert par cette convention le même jour où l'employé en est avisé.

ARTICLE 17 - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

- 17.01 a) Les parties reconnaissent que l'introduction de nouvelles méthodes de production, de nouveaux procédés de contrôle de la qualité, ou de changements d'ordre technologique peuvent affecter certains emplois et supprimer certaines fonctions, en créer de nouvelles, exiger des employés des compétences nouvelles et peut-être nécessiter le réentraînement de certains employés.
- b) Si, après la signature de la présente convention, des fonctions nouvelles sont ajoutées, ou si les fonctions existantes sont modifiées d'une façon appréciable, à la suite d'un nouvel outillage et/ou de nouvelle machinerie, les parties doivent se rencontrer pour négocier le taux de salaires s'il y a lieu. Si aucune entente n'intervient, le litige est soumis à un arbitre et sa décision est rétroactive à partir du jour où la fonction nouvelle est mise en vigueur et/ou modifiée.

- 17.01 c) Tout employé dont les modifications apportées à sa fonction exigent des compétences nouvelles reçoit alors l'entraînement nécessaire d'une durée de quinze (15) jours ouvrables.
- d) Lorsqu'une mise à pied devient nécessaire, à la suite de l'introduction de nouvelles méthodes de production, de nouveaux procédés de contrôle de qualité, d'un changement d'ordre technologique, l'employé affecté exerce ses droits d'ancienneté tel que prévu à la convention collective.

ARTICLE 18 - ABSENCE POUR PERMANENCE SYNDICALE

- 18.01 La compagnie accordera à un (1) membre du syndicat, sans perte d'ancienneté, sur demande écrite du syndicat ou d'un organisme auquel le syndicat est affilié, un permis d'absence, sans solde, ne dépassant pas un (1) an pour lui permettre de s'occuper des affaires syndicales.

ARTICLE 19 - ABSENCES SPECIALE

- 19.01 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 d'une (1) année. Toutefois, il est entendu qu'un employé à qui un tel congé sans solde est accordé, ne doit pas occuper un autre emploi durant cette période, à moins d'entente particulière entre les parties à cet effet.
- 19.02 A la demande d'un employé, la compagnie accorde une permission d'absence sans solde, pour une raison personnelle d'une durée minimum d'une (1) semaine, maximum quatre (4) semaines, sur un avis de trente (30) jours de calendrier donné à la compagnie. La compagnie ne pourra refuser sans motif valable.

ARTICLE 20 - ASSURANCE GROUPE

- 20.01 Le plan d'assurance groupe en vigueur au moment de la

20.01 (suite) signature de la présente convention continue de l'être aux mêmes conditions.

Cependant, dans les soixante (60) jours de la signature de la présente convention, un comité composé de représentants des deux parties est formé pour étudier la mise en vigueur d'un nouveau plan d'assurance groupe.

Toute entente au niveau de ce comité fait partie intégrante de la présente convention.

20.02 L'adhésion au plan d'assurance est obligatoire pour tous les employés ayant complété leur période de probation.

20.03 Le coût des primes pour ce plan sera partagé à 50% par la compagnie et 50% par l'employé.

20.04 Le coût des primes, lors d'une mise à pied, devra être assumé à 100% par l'employé s'il veut conserver son assurance en vigueur.

20.05 Si un employé mis à pied ne se prévaut pas des dispositions prévues au paragraphe précédent, il devra se conformer aux exigences d'une nouvelle adhésion si requis par la police d'assurance.

ARTICLE 21 - CONGES DE MALADIE

- 21.01
- a) Le salarié qui a deux (2) ans d'ancienneté se voit créditer, au premier (1er) décembre de chaque année, vingt-sept (27) heures de crédit invalidité; le salarié qui a moins de deux ans d'ancienneté se voit créditer neuf (9) heures pour chaque période de quatre (4) mois au travail.
 - b) L'employé bénéficiera de ces congés dès sa première journée d'absence et il sera rémunéré au taux qu'il détenait avant cette absence multiplié par le nombre d'heures d'une journée régulière de travail.
 - c) Il est entendu que dans l'application de cette clause, il ne doit pas y avoir de double compensation contre le paiement de ces jours et l'assurance salaire.

- 21.01 d) Les jours non utilisés seront payés à l'employé à la dernière paie de l'année de calendrier, selon les modalités prévues au sous-paragraphe (b).

ARTICLE 22 - SECURITE - SANTE

- 22.01 L'employeur doit prendre tous les moyens pour assurer la sécurité et la santé des travailleurs, en tout temps, sur les lieux de travail.
- 22.02 Le syndicat s'engage à inciter ses membres à respecter les règlements de sécurité établis par l'employeur.
- 22.03 L'employeur s'engage à respecter, comme base minimale des conditions de sécurité-santé au travail, les lois et règlements qui en découlent.
- 22.04 a) L'employeur reconnaît un comité paritaire de sécurité composé de deux (2) représentants de chacune des parties.
- b) Les représentants de ce comité sont choisis par chacune des parties.
- c) Sur demande du syndicat, l'employeur rencontre les représentants syndicaux et négocie avec eux, toutes les revendications sur tous les sujets relatifs à la sécurité et à la santé.
- 22.05 Ces rencontres ont lieu normalement durant les heures de travail, ou, pour des cas d'urgence, en dehors des heures normales de travail. Pendant ces rencontres, les représentants syndicaux ne subissent aucune perte de droits, de bénéfices, de salaire ou de revenus, auxquels ils ont droit en vertu de la convention collective.
- 22.06 1) Un salarié doit rapporter promptement à son employeur, toute défectuosité réelle ou potentielle de tout équipement, outil, machine, camion, dont il se sert dans son travail.

- 22.06 2) Ce salarié n'est pas tenu de travailler avec ces instruments tant qu'ils ne seront pas remis en état d'être utilisés de façon sécuritaire.
- 22.07 L'employeur s'engage à rédiger, le jour même de l'accident, ou de toute maladie de travail, la déclaration à la C.A.T. et en remet copie au salarié concerné et au syndicat.
- 22.08 Aucune perte de salaire et aucune mise à pied ou congédiement ne peuvent résulter d'un accident ou d'une maladie de travail.
- 22.09 L'employeur met à la disposition des salariés, pendant toutes les heures de travail, une trousse de premiers soins.
- 22.10 a) Les appareils protecteurs et individuels ainsi que les vêtements de travail nécessaire à la sécurité et à la santé au travail se doivent d'être de bonne qualité, entretenus et fournis gratuitement par l'employeur.
- b) Ces articles sont: casque de sécurité, manteau de pluie pour les personnes travaillant à l'extérieur, cache-oreilles, lunettes de sécurité, gants de travail ainsi que des salopettes pour les préposés à l'entretien. L'employé est responsable de la perte ou du bris d'un de ces articles excluant l'usure normale.
- 22.11 La compagnie s'engage à fournir aux employés tout vêtement ou équipement de sécurité exigé aux termes d'un arrêté en conseil par un inspecteur ou exigé par la compagnie.
- 22.12 La compagnie fournit aux employés un local convenable pour permettre à ceux-ci de prendre leur repas à l'usine ainsi que la pause-café.
- 22.13 La compagnie fournit aux employés des casiers individuels pour que ceux-ci puissent loger leurs effets personnels.

ARTICLE 23 - TABLEAU D'AFFICHAGE

- 23.01 a) La compagnie convient de fournir, sans frais, deux (2) tableaux d'affichage, vitrés et sous-clé, pour l'usage exclusif du syndicat aussitôt que possible dès la signature de la présente convention et seront installés à l'endroit désigné par le syndicat avec le consentement de l'employeur.
- b) Ce tableau servira à afficher tout communiqué ou avis d'information relatif aux membres du syndicat et sera signé par un membre du comité exécutif.
- c) Il est évident que le syndicat ne doit, en aucun temps, se servir de ce tableau pour faire de la mauvaise publicité ou pour afficher tout autre avis qui serait préjudiciable pour la compagnie.

ARTICLE 24 - ANNEXES

24.01 Les annexes ci--essous mentionnés et les lettres d'entente font partie intégrante de la présente convention collective de travail:

- Annexe "A" - Salaires.
Annexe "B" - Postes de responsable.
Annexe "C" - Liste d'ancienneté.
Lettre d'Entente No. 1.

ARTICLE 25 - DUREE DE LA CONVENTION

25.01 La présente convention prend effet le premier (1er) avril 1982 pour se terminer au 31 mars 1985, avec effet rétroactif à compter du premier (1er) avril 1982 payable dans les trente (30) jours de la signature de la convention et demeurera en vigueur jusqu'à son renouvellement. Toutes les dispositions de la convention collective s'appliqueront jusqu'à ce qu'une nouvelle convention collective soit signée.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Sherbrooke, ce 23^e ième jour du mois de *décembre*..... 1982.

ANNEXE "A" - SALAIRES

<u>NOM</u>	<u>01-04-82</u>	<u>01-04-83</u>	<u>01-04-84</u>
DUPUIS Rosaire	8.80 \$	9.10 \$	9.35 \$
RIOUX Zoel	8.15 \$	8.45 \$	8.90 \$
DUPUIS Alain	8.10 \$	8.45 \$	8.90 \$
LAVOIE Paul	7.95 \$	8.45 \$	8.90 \$
ROY Roger	7.95 \$	8.45 \$	8.90 \$
PARE Majella	7.95 \$	8.45 \$	8.90 \$
DENAULT Daniel	7.95 \$	8.45 \$	8.90 \$
POLIQVIN Guy	7.95 \$	8.45 \$	8.90 \$
FORTIER Denis	7.95 \$	8.45 \$	8.90 \$

Salaire des nouveaux salariés

Pour un nouvel employé, les modalités de salaire sont les suivantes:

A l'embauche :	salaire du décret
Après 6 mois :	la moitié de la différence entre le taux du décret et le taux des autres employés
Après 1 an :	le même taux que les autres employés.

Primes d'équipe et de responsables

Il y a une prime de 0.25\$ l'heure pour les employés d'une deuxième (2e) équipe de production; cependant, cette prime n'est pas ajoutée au taux de salaire pour le calcul du temps supplémentaire.

Les employés qui occupent les postes de responsable du service aux clients et de responsable de l'usine reçoivent une prime de 0.50\$ l'heure pour toutes les heures travaillées; cette prime n'est cependant pas majorée au taux applicable en temps supplémentaire.

ANNEXE "B" - POSTES DE RESPONSABLE

Dès la signature de la présente convention, l'employeur offrira à ses employés la possibilité de postuler sur l'un des deux postes de responsable; ces postes sont:

- 1.- responsable du service aux clients;
- 2.- responsable de l'usine (homme de maintenance).

Les qualifications requises pour remplir les exigences normales de ces postes sont les suivantes:

1) Responsable du service aux clients

- expérience dans l'entreprise;
- connaissance de tous les produits;
- capacités pour diriger des employés;
- s'assurer que le service est adéquat;
- s'assurer que les monte-charges et tout autre matériel roulant sont entretenus;
- planifier et préparer les commandes;
- voir à l'ordre dans la cour;
- disponibilité nécessaire pour que le service soit adéquat.

2) responsable de l'usine (homme de maintenance

sous la direction du directeur de production,

- pouvoir diriger des employés;
- connaissance du fonctionnement des machines qui servent à la production;
- entraîner les nouveaux candidats;
- pouvoir remplacer l'opérateur de machine si le besoin se fait sentir;
- contrôler la qualité des produits finis et apporter les corrections nécessaires si un produit ne rencontre pas les standards requis;
- être capable de prendre une décision concernant la production;
- appliquer un programme d'entretien préventif;
- disponibilité en dehors des heures normales de travail;
- remettre un rapport journalier écrit;
- avoir les qualifications requises pour le poste de maintenance.

ANNEXE "C" - LISTE D'ANCIENNETE

<u>NOM</u>	<u>DATE D'ANCIENNETE</u>
LAVOIE Paul	01-03-50
DUPUIS Rosaire	15-03-68
RIOUX Zoel	05-12-68
DUPUIS Alain	23-06-72
ROY Roger	07-05-75
PARE Majella	15-05-75
DENAULT Daniel	25-04-77
POLIQVIN Guy	01-08-79
FORTIER Denis	

LETTRE D'ENTENTE NO. 1

Il est entendu entre les parties signataires de la présente convention collective que:

- 1) Advenant l'achat, par l'employeur, de camions afin de réinstaller son département de camionnage, les employés énumérés ci-après auront priorité sur tout autre employé couvert par le certificat d'accréditation pour obtenir ces postes: MM. Rosaire Dupuis, Zoel Rioux et Guy Poliquin.
- 2) Si un camionneur doit courir de longues distances, sur présentation de pièces justificatives, l'employeur lui remboursera les frais encourus par ses déplacements y compris les couchers; pour les repas, les barêmes sont les suivants:
 - déjeuner: 3.00 \$
 - dîner : 5.00 \$
 - souper : 5.00 \$