



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

DÉPÔT

Dépôt N°: **86 09 146**

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 **6020-2**

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		Q 19930-02
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	86-09-17	86-09-29		86-05-30	88-05-30	57

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat National des employés des Câbles Phillips	<input type="checkbox"/> Déposant Les Câbles Phillips Limitée 234, rue Léonidas Rimouski, Qc G5L 2T2
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Fédération de la Métallurgie 124, rue Sainte-Marie Rimouski, Qc G5L 4E3 Att: Mme Denyse M. Belzile	Région <u>01-07</u> Activité <u>3050-05</u> Affiliation <u>06 CSN</u>

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

Remarques	
Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Denyse M. Belzile</i>	86-09-30

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

003 (094)

RECHERCHE

Du 30 mai 1986
au 30 mai 1988

TABLES DES MATIÈRES

ARTICLE		PAGE
1	Définition des termes.....	3
2	But de la convention.....	3
3	Reconnaissance et juridiction.....	3
4	Droits mutuels.....	3
5	Validité.....	4
6	Droits de la direction.....	4
7	Grèves ou lock-out.....	5
8	Contremaîtres et surveillants.....	5
9	Procédure de grief.....	5
10	Procédure d'arbitrage.....	8
11	Représentation syndicale et patronale.....	9
12	Heures de travail.....	12
13	Temps supplémentaire.....	15
14	Vacances.....	16
15	Congés statutaires.....	20
16	Ancienneté.....	21
17	Affichages des postes vacants.....	23
18	Sécurité syndicale.....	25
19	Sécurité et santé.....	26
20	Renseignements au Syndicat.....	29
21	Mortalité dans la famille.....	30
22	Servir de juré.....	31
23	Taux de salaires.....	31
24	Changements technologiques ou nouvelles tâches.....	32
25	Règles de sécurité du gouvernement.....	32
26	Permis d'absence.....	33
27	Assurance et fonds de pension.....	33
28	Licenciement.....	33
29	Durée de la convention.....	33
	Annexe "A" Taux de salaires.....	35
	Lettre d'entente.....	36

ARTICLE 1 DEFINITION DES TERMES

- 1.01 Dans la présente convention, les mots et expressions ont le sens ci-après indiqué, à moins que le contexte ne s'y oppose.
- 1.02 "Contremaître": représentant de l'Employeur.
- 1.03 "Convention" : la présente convention collective.
- 1.04 "Employeur" : Les Câbles Phillips Limitée
sise à 234, rue Léonidas, Rimouski
(Québec) G5L 2T2
- 1.05 "Salarié" : tout salarié couvert par l'unité de négociation décrite dans le certificat d'accréditation syndical ainsi que défini dans le Code du Travail.
- 1.06 "Les parties" : Les Câbles Phillips Limitée
234, rue Léonidas, Rimouski
(Québec) G5L 2T2

Le Syndicat National des Employés
des Câbles Phillips (CSN)
124, rue Sainte-Marie, Rimouski
(Québec) G5L 4E3

par leurs représentants dûment mandatés sur les comités.

ARTICLE 2 BUT DE LA CONVENTION

- 2.01 Cette convention est conclue dans le but de promouvoir de bonnes relations entre l'Employeur et ses salariés, représentés par le Syndicat et de fournir une base d'entente mutuelle concernant les conditions de travail et de salaire.

ARTICLE 3 RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 3.01 En conformité avec le certificat de reconnaissance syndical émis par le Commissaire-Enquêteur le 5 juillet 1971, l'Employeur reconnaît le Syndicat National des Employés des Câbles Phillips (CSN) comme le seul agent négociateur pour tous les salariés au sens du Code du Travail à l'exception des employés de bureau de: Les Câbles Phillips Limitée, 234, Léonidas, Rimouski, Québec. La convention s'applique à ces salariés.

ARTICLE 4 DROITS MUTUELS

- 4.01 Le Syndicat convient de s'abstenir de solliciter des membres dans l'établissement de l'Employeur. Le Syndicat convient de s'abstenir de diriger toute affaire ou autre activité sur le temps ou la propriété de l'Employeur, excepté s'il est nécessaire de mettre à exécution les termes de cette convention après avoir prévenu son contremaître.

ARTICLE 4 DROITS MUTUELS (Suite)

- 4.02 L'Employeur convient de coopérer avec le Syndicat en permettant aux représentants de ce dernier, qui sont aussi salariés de l'Employeur, de s'acquitter de leurs devoirs d'une manière raisonnable, sans crainte que leurs relations individuelles avec l'Employeur soient affectées de quelque façon que ce soit par n'importe quelle action prise par eux de bonne foi et en conformité des clauses de cette convention dans l'exercice de leurs fonctions.
- 4.03 L'Employeur et le Syndicat conviennent de n'exercer aucune discrimination envers quiconque pour quelques raisons que ce soit.
- 4.04 TABLEAU D'AFFICHAGE
L'Employeur convient de mettre à la disposition du Syndicat des tableaux pour y afficher ses avis d'assemblées. Le Syndicat fournit un avis d'affichage à la direction, si elle le désire.
Ces dits avis doivent être signés par un représentant autorisé du Syndicat.
Le Syndicat accepte de ne pas distribuer de dépliants ou publications qui iraient ou seraient à l'encontre de l'Employeur sur sa propriété.

ARTICLE 5 VALIDITE

- 5.01 Clause illégale
Toute disposition de cette convention qui est à l'encontre de toute loi, ordonnance, arrêté en conseil d'ordre fédéral ou provincial est non avenue si applicable mais n'affecte pas d'autant la validité des autres dispositions de cette convention.
- 5.02 Clause rendue conforme
Toute disposition selon 5.01 qui est ou devient non avenue est révisée pour la rendre conforme.

ARTICLE 6 DROITS DE LA DIRECTION

- 6.01 Le Syndicat reconnaît le droit de l'Employeur d'administrer, d'opérer, de gérer la Compagnie et de diriger le personnel de façon compatible avec les dispositions de la présente convention: à titre d'exemples

ARTICLE 6 DROITS DE LA DIRECTION (Suite)

- 6.01 a) Le droit de maintenir l'ordre et la discipline et d'assurer la sécurité et l'efficacité des opérations.
- b) Le droit d'engager, classer, mettre à pied, transférer, promouvoir à un grade supérieur ou soumettre à la rétrogradations des salariés d'une classification à une autre, de façon compatible avec les dispositions de la présente convention.
- c) Le droit de congédier ou de suspendre, ou autrement discipliner, le tout pour juste cause, dont la preuve incombe à l'Employeur.

ARTICLE 7 GREVES OU LOCK OUT

- 7.01 Les parties conviennent qu'il n'y a pas de lock out, de grèves ou ralentissements, ou tout autre arrêt de, ou d'intervention dans le travail pouvant causer toute interruption de la production durant le terme de cette convention.

ARTICLE 8 CONTREMAITRES ET SURVEILLANTS

- 8.01 Travail de l'unité de négociation
Aucun salarié exclu de l'unité de négociation ne peut effectuer du travail pour l'Employeur pouvant être normalement exécuté par les salariés couverts par le certificat d'accréditation, sauf dans les cas urgents, d'un travail expérimental pour un nouveau produit, ou pour fins d'entraînement d'un salarié.
- 8.02 Exception - Contrôles Electroniques
Il a été entendu que toutes les modifications, ajustements et réparations concernant exclusivement les contrôles électroniques des machines de production sont faits par une personne choisie par l'Employeur, qui est pleinement qualifiée dans le domaine électronique.

ARTICLE 9 PROCEDURE DE GRIEF

- 9.01 Tout salarié assujéti à cette convention qui se croit lésé par suite d'une fausse interprétation concernant l'application ou l'interprétation des dispositions de cette convention peut soumettre son grief pour enquête selon la procédure suivante:

ARTICLE 9 PROCEDURE DE GRIEF (suite)

- 9.01 a) Tout salarié ou le Syndicat doit soumettre son grief par écrit dans les dix (10) jours ouvrables suivant la date de l'évènement qui a donné lieu au grief.
- b) Tout salarié absent doit soumettre son grief par écrit dans les dix (10) jours ouvrables suivant son retour au travail.
- 9.02 a) Ce grief est soumis par écrit, par le salarié accompagné d'un témoin ou du délégué syndical à son contremaître ou son substitut qui doit lui rendre sa décision dans les cinq (5) jours ouvrables suivant immédiatement la réception du grief.
- b) La formule du grief soumise à la première étape sert pour les autres étapes prévues dans la procédure de grief.
- 9.03 Deuxième étage
- Si la décision du contremaître ne satisfait pas le salarié, ou à défaut d'y donner suite dans les délais stipulés, celui-ci réfère son grief au comité de grief qui peut en appeler par écrit, dans les huit (8) jours ouvrables suivant la réponse du contremaître, au Surintendant de la production ou à son représentant autorisé.
- 9.04 Le Surintendant de la production ou son représentant autorisé organise alors une audition du grief à la deuxième étape entre le contremaître du département, ou son substitut, et le Comité de Grief du Syndicat; telle rencontre doit être tenue dans les cinq (5) jours ouvrables suivant l'appel au Surintendant de la production.
- 9.05 Troisième étape
- Si la décision du Surintendant de la production ne satisfait pas le salarié, ou à défaut de donner suite au grief dans les délais stipulés, le Comité de Grief du Syndicat peut en appeler par écrit, dans les huit (8) jours ouvrables suivant la réponse au Surintendant de la production, au Directeur de l'usine ou à son représentant autorisé.

ARTICLE 9 PROCEDURE DE GRIEF (Suite)

- 9.06 Le Directeur de l'usine ou son représentant autorisé organise alors une audition du grief à la troisième étape avec le Comité de Grief du Syndicat; telle rencontre doit être tenue dans les sept (7) jours ouvrables suivant l'appel au Directeur de l'usine.
- 9.07 Dans les sept (7) jours ouvrables suivant cette audition, le Directeur de l'usine ou son représentant autorisé donne sa réponse écrite au Comité des griefs du Syndicat et copie est transmise au Président du Syndicat.
- 9.08 Quatrième étape
Quand un grief est soumis à l'arbitrage, les parties aux présentes doivent dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la réception de la réponse à la troisième étape, invoquer la procédure d'arbitrage établie dans la présente convention.
- 9.09 Rédaction du grief
Le grief doit être présenté par écrit et contenir une description sommaire du grief, les principaux articles prétendument violés ou mal interprétés ainsi que le règlement recherché.
- 9.10 Correction du grief
Une erreur technique dans la soumission écrite d'un grief n'entraîne pas l'annulation. Cependant, des corrections peuvent être apportées à la rédaction du grief au cours des deux (2) premières étapes de la procédure de règlement des griefs seulement.
- 9.11 Plaignant
La personne en cause ou témoin est présent à n'importe quelle étape de la procédure de grief, si l'une ou l'autre des parties le demande, et doit être payé par l'Employeur à son taux horaire régulier pour tout le temps perdu.
- 9.12 Calcul des délais
Dans le calcul de tout délai stipulé au présent article ou suivant quelque-une de ses dispositions le jour qui marque le point de départ n'est pas compté mais celui de l'échéance l'est. Ne sont pas des jours ouvrables les samedis, les dimanches, les congés statutaires et les vacances.

ARTICLE 9 PROCEDURE DE GRIEF (Suite)

- 9.13 a) Les parties s'engagent à respecter les limites de temps prévues dans cet article.
- b) Les parties peuvent convenir de prolonger tout délai prévu à la procédure de grief. Telle entente doit être constatée par écrit.

9.14 Grief collectif

Tout grief impliquant deux (2) salariés ou plus doit être directement soumis par écrit, par le Comité de grief du Syndicat, à la deuxième étape de la procédure de règlement, tel que prévu à l'article 9.03, pourvu que le grief soit signé par au moins deux (2) salariés qui se croient lésés, et par un représentant du Syndicat.

- 9.15 Toute plainte provenant de l'Employeur doit être transmise par écrit, par le Directeur de l'usine ou son représentant, directement au Comité de grief.

ARTICLE 10 PROCEDURE D'ARBITRAGE

- 10.01 Il est prévu que tout grief non réglé entre les parties ainsi que toute question sur l'arbitrabilité d'un grief doit être réglée par l'arbitrage.
- 10.02 a) La partie qui soumet un grief à l'arbitrage doit donner un avis par écrit à l'autre partie dans les délais prévus au paragraphe 9.08 et au même moment aviser le nom de son arbitre, l'autre partie nomme immédiatement son arbitre. Les deux arbitres dans un délai de quinze (15) jours ouvrables choisissent le président du conseil d'arbitrage, s'il n'y a pas d'accord, la demande est transmise au ministre du Travail et de la Main d'oeuvre pour la nomination du président du conseil d'arbitrage.
- b) Chaque partie désigne un arbitre à un conseil d'arbitrage de trois (3) arbitres.
- c) L'arbitre syndical et patronal doivent s'entendre sur le choix du président du conseil d'arbitrage, sinon la demande est transmise au ministre du Travail et de la Main-d'oeuvre dans les trente (30) jours.

ARTICLE 10 PROCEDURE D'ARBITRAGE (Suite)

10.03 Pouvoir de l'arbitrage

Le conseil d'arbitrage ne doit rendre aucune décision qui soit contraire aux dispositions de cette convention et il ne peut apporter aucune addition, altération, modification ou amendement à quelque disposition de cette convention.

10.04 Décision rapide

Le tribunal doit faire diligence pour entendre les griefs, de rendre sa décision et doit s'efforcer de le faire dans les soixante (60) jours qui suivent sa nomination.

10.05 Décision majoritaire

La décision majoritaire du tribunal est finale et lie les parties aux présentes et doit être rendue aussi rapidement que possible. La décision de la majorité est la décision du tribunal d'arbitrage, mais s'il n'y a pas de majorité, la décision du président gouverne.

10.06 Rétroactivité

Dans le cas de réajustement de salaire, si l'arbitre donne raison à un ou des salariés, la rétroactivité est toujours calculée à compter de la présentation du grief, en tenant compte toutefois des gains réalisés par le salarié dans l'intervalle.

10.07 Congédiement ou suspension

Les cas de congédiement et de suspension peuvent être réglés en validant le congédiement ou la suspension du salarié, en réinstallant le salarié avec pleine compensation pour le temps perdu, en tenant compte du salaire réalisé ailleurs, ou par toute autre décision qui peut être jugée juste et équitable dans les circonstances.

ARTICLE 11 REPRESENTATION SYNDICALE ET PATRONALE

11.01 Comité de négociation

L'Employeur reconnaît comme représentant officiel du Syndicat, un Comité de négociation composé de quatre (4) salariés réguliers au travail chez l'Employeur, membre du Syndicat et d'un (1) conseiller syndical comme négociateur.

ARTICLE 11 REPRESENTATION SYNDICALE ET PATRONALE (Suite)

11.02 Paielement du Comité de négociation

L'Employeur accepte de payer le comité de négociation du Syndicat composé de quatre (4) membres sur la base de leur taux horaire régulier pour les heures régulières de travail non travaillées et consacrées aux négociations entre les parties pour le renouvellement de la convention collective.

11.03 Comité de grief

L'Employeur reconnaît un Comité de grief composé de deux (2) salariés réguliers au travail chez l'Employeur (qui peuvent avoir des substituts, qui sont des salariés réguliers au travail chez l'Employeur) et dont les fonctions sont déterminées par la procédure de règlement des griefs.

11.04 Délégués et substituts

L'Employeur reconnaît quatre (4) délégués nommés par le Syndicat au sein de chacun des départements suivants:

Expédition : 1 délégué
Production : 2 délégués
Vérification: 1 délégué

En l'absence d'un délégué, le délégué d'un autre département peut agir en l'occurrence. Ces délégués agissent comme agents de griefs à la première étape de la procédure de grief et doivent tous être des salariés réguliers au travail chez l'Employeur régis par la présente convention.

11.05 Liste des représentants du Syndicat et membres des comités

Le Syndicat fournit à l'Employeur les noms des représentants désignés sur les différents comités prévus par la présente convention; l'Employeur est informé le plus tôt possible des changements effectués et les nominations prennent effet après trois (3) jours d'avis à l'Employeur.

11.06 Liste des représentants de l'Employeur

L'Employeur fournit au Syndicat une (1) liste des noms des représentants de son personnel de surveillance avec lesquels le Syndicat peut avoir à transiger en rapport avec l'application de cette convention et l'Employeur tient la liste à date. Les changements de nomination sont affichés dans l'usine.

ARTICLE 11 REPRESENTATION SYNDICALE ET PATRONALE (Suite)

11.07 Absence à l'usine - pour fin de grief

Les membres du Comité de griefs et les délégués qui doivent quitter leur poste de travail pour régler des griefs à l'intérieur de l'entreprise peuvent le faire sans perte de salaire, après avoir reçu l'autorisation de leur contremaître. Ces autorisations ne sont pas refusées ni retardées sans raison valable.

11.08 Païement des comités Santé, Sécurité et Grief: à l'usine

a) Les membres de ces comités et les délégués sont rémunérés d'après leur taux de salaire régulier pour le temps autorisé, consacré pendant leurs heures régulières de travail ou en dehors de leurs heures régulières de travail sur la propriété de l'Employeur aux assemblées avec l'Employeur ou ses représentants, comme s'ils avaient normalement travaillé au moment de ces rencontres, à moins d'entente contraire.

b) Absence pour arbitrage

Un salarié peut s'absenter des établissements de l'Employeur pour fin d'arbitrage sans solde. Le Président du Syndicat est payé à son taux horaire régulier seulement lors de ses auditions. Les deux (2) parties s'efforceront de ne pas convoquer plusieurs témoins à la fois.

11.09 Absence de l'usine - congrès

Un membre du Syndicat, mais jamais plus de deux (2) à la fois et sur AVIS de cinq (5) jours de calendrier à l'Employeur peut s'absenter sans solde pour assister au congrès ou aux journées d'étude, réunions des organismes auxquelles le Syndicat est affilié. Toutefois, un salarié ne peut s'absenter plus de dix (10) fois par année pour un maximum de trente (30) jours ouvrables au total par année.

Dans les deux cas ci-haut mentionnés (11.08 et 11.09), le Syndicat coopère avec l'Employeur afin de trouver un remplaçant.

ARTICLE 11 REPRESENTATION SYNDICALE ET PATRONALE (suite)

11.10 Absence de l'usine pour arbitrage et congrès

L'Employeur maintien la paie du salarié libéré dont le nom est confirmé par écrit par le Syndicat à l'Employeur dans le cadre de l'article 11.08 b) et 11.09 et par la suite l'Employeur facture au Syndicat le taux horaire payé multiplié par le nombre d'heures d'absence et le Syndicat rembourse l'Employeur dans les quinze (15) jours de la réception de la facture.

ARTICLE 12 HEURES DE TRAVAIL

12.01 Les heures normales de travail sont de quarante (40) heures comprenant cinq (5) jours de huit (8) heures d'équipe du lundi au vendredi inclusivement. Ceci n'est pas une garantie d'heures d'ouvrage par jour, ou par semaine.

12.02 Les opérations peuvent être requises sur une (1), deux (2), trois (3) ou quatre (4) équipes. Lorsque deux (2) équipes ou plus sont requises, elles sont en rotation hebdomadaire.

Sur les boudineuses et machines d'accouplement, lorsqu'il y a opération à plus d'une équipe, tous les salariés sur ces opérations travaillent en rotation selon les horaires requis: de 8 heures à 16 heures, de 16 heures à 24 heures ou 24 heures à 8 heures a.m.

S'il devient nécessaire de réduire les équipes de travail sur une même classification dans un département, l'on procède par ancienneté.

Sauf que, lorsqu'il y a fermeture de l'usine, la rotation est applicable au retour des salariés et l'horaire est affiché sur un avis, dans l'usine, la semaine précédant la fermeture.

12.03 Les heures normales de commencement de travail et d'arrêt des équipes sont les suivantes:

Opération de une (1) équipe

08h00 à 17h00 heures

Une période de repas de soixante (60) minutes non payée de 12 heures à 13 heures à moins d'entente contraire entre les parties.

Cependant, le concierge prend son repas de 11 heures à 12 heures.

Le remplaçant d'un salarié absent peut être requis de suivre l'horaire de celui qu'il remplace.

ARTICLE 12 HEURES DE TRAVAIL (Suite)

12.03 Opération de deux (2) équipes

08.00 à 16.00 heures

16.00 à 24.00 heures

Une période de repas de trente (30) minutes payée.

Opération de trois (3) et quatre (4) équipes

00.00 à 08.00 heures

08.00 à 16.00 heures

16.00 à 24.00 heures

Une période de repas de trente (30) minutes payée.

12.04 Pour l'opération à quatre (4) équipes, les heures normales de travail sont les mêmes que celles prévues pour l'opération à trois (3) équipes.

Cependant, les salariés sont appelés à travailler sept (7) jours consécutifs suivis d'un minimum de deux (2) jours consécutifs de congés sur une base rotative.

	lmmjvsd	lmmjvsd	lmmjvsd	lmmjvsd
24 à 8	bbbbbcc	ccccdd	dddddaa	aaaaadd
16 à 24	daaaaaa	abbbbb	bccccc	cdddd
8 à 16	ccdddd	dddaaaa	aaabbbb	bbbcccc

Les salariés affectés à l'opération de quatre (4) équipes dont un jour régulier coïncide avec un samedi ou avec un dimanche sont rémunérés pour le samedi au taux régulier majoré de 50%, pour le dimanche au taux régulier majoré de 100%.

12.05 Période de lavage

Les cinq (5) dernières minutes avant l'arrêt de travail de la première demi-journée pour le repas sont accordées à tous les salariés pour se laver.

12.06 Prime d'équipe

- a) Tout travail exécuté par l'équipe de jour est payé au taux horaire régulier;
- b) tout travail exécuté de 16:00 heures à 24:00 heures est payé au taux applicable plus trente cents (\$0.30) l'heure jusqu'à la fin de la convention;
- c) tout travail exécuté de 00:00 heure à 8:00 heures est payé au taux applicable plus trente cinq cents (\$0.35) l'heure pour la première année et pour la deuxième année le taux applicable plus quarante cents (\$0.40) l'heure jusqu'à la fin de la convention;

ARTICLE 12 HEURES DE TRAVAIL (Suite)

12.06 d) les primes ne sont pas incluses dans le calcul du temps supplémentaire.

12.07 Présentation au travail

a) Quand un salarié n'a pas été averti du contraire une heure à l'avance et se présente à l'heure régulière de son équipe de travail, qu'il n'y a pas de travail pour le salarié, il lui est accordé quatre (4) heures à son taux horaire d'équipe, pourvu qu'il ne refuse pas d'accomplir tout autre travail que l'Employeur peut lui offrir et qu'il ne s'agit pas d'un cas de force majeure. Un salarié retournant au travail après une absence sans avoir prévenu son Employeur n'a pas droit à la garantie de quatre (4) heures.

b) Changement d'adresse et de numéro de téléphone

Les salariés doivent tenir l'Employeur au courant de leur adresse domiciliaire et du numéro de téléphone où ils peuvent être atteints; et de tous changements subséquents.

c) Rapporter son absence

Tout salarié dans l'impossibilité de travailler un jour normal de travail doit aviser son contremaître ou son représentant attitré avant le début de sa journée régulière de travail.

12.08 Les salariés travaillant sur les boudineuses et sur les machines d'accouplement prennent leur période de repas de façon à ne pas nuire à la production continue.

L'Employeur voit à céduer les périodes de repas de ces salariés à l'intérieur d'un intervalle d'une (1) heure; et si la machinerie est appelée à fonctionner de façon continue, les salariés demeurant sur les lieux de travail sont appelés à ne faire que de la surveillance et non l'opération des autres machines.

Il est entendu que la surveillance inclut le changement de bobines sur les boudineuses 2 1/2".

ARTICLE 13 TEMPS SUPPLEMENTAIRE

13.01 Définition - journée

Pour fin de calcul du temps supplémentaire, la journée doit consister en vingt-quatre (24) heures consécutives suivant immédiatement le commencement de sa première équipe de travail cédulée pour ce jour de calendrier.

13.02 a) Temps supplémentaire - journée régulière

Tout salarié autorisé, qui travaille plus que sa journée régulière (plus de huit (8) heures) est payé à raison de temps et demi pour les quatre (4) premières heures additionnelles et temps double pour tout travail subséquent cette journée-là.

b) Répartition du temps supplémentaire

Le temps supplémentaire est réparti équitablement entre les salariés d'une même classification, d'un même département. Pourvu qu'ils soient en mesure de remplir les exigences normales de la tâche et acceptent de le faire, autrement les salariés d'un autre département sont demandés, afin que le temps supplémentaire soit réparti équitablement dans l'usine.

c) Les salariés sont avisés deux (2) heures à l'avance, lorsque possible.

d) L'Employeur affiche à la fin de chaque mois, dans chaque département, à la vue des salariés, et remet copie au président du Syndicat, le temps supplémentaire refusé et travaillé pour fin de vérification.

13.03 Temps supplémentaire - congé hebdomadaire

Tout travail autorisé exécuté le premier (1er) jour de congé hebdomadaire d'un salarié est rémunéré à raison de temps et demi pour les premières huit (8) heures et à raison de temps double, pour tout travail subséquent cette journée-là.

Tout travail autorisé exécuté la deuxième journée de congé hebdomadaire du salarié est rémunéré à raison de temps double. De plus, l'Employeur alloue trente (30) minutes payées pour le repas pour ces dits jours, à l'exception des salariés de l'équipe régulière de 8.00 a.m. à 17.00 p.m. qui travaillent de 8.00 heures a.m. à 16.30 p.m. avec une demi-heure non payée pour le repas.

ARTICLE 13 TEMPS SUPPLEMENTAIRE (Suite)

13.03 Définition - semaine

Il est convenu toutefois que la semaine se définit comme toute période de sept (7) jours à compter du premier (1er) jour de l'équipe.

13.04 Coopération - pas de refus concerté

Si des conditions urgentes surviennent, nécessitant du temps supplémentaire, les salariés coopèrent et le taux de temps supplémentaire est payé.

Il ne doit pas y avoir de refus concerté à travailler en supplémentaire.

13.05 Rappel au travail

Quand un salarié, après avoir pointé sa carte est rappelé au travail par un membre de la Direction, en dehors de ses heures régulières d'équipe, il n'effectuera que le travail pour lequel il a été appelé et pour un bris qui pourrait survenir durant sa présence au travail, il est payé le montant le plus élevé soit: a) ou b)

a) Les heures travaillées à raison de temps et demi;

b) quatre (4) heures au taux horaire régulier.

Ceci ne s'applique pas si ces heures supplémentaires sont continues avec les heures régulières d'équipe du salarié; cependant, tout salarié accomplissant du temps supplémentaire de deux (2) heures et plus après la fin de son équipe régulière de travail reçoit une allocation pour repas de 6.00\$ s'il n'a pas été prévenu au moins une (1) journée à l'avance.

ARTICLE 14 VACANCES

14.01 Un (1) an d'ancienneté ou plus

Tous les salariés qui, au 31 mai de chaque année ont un (1) an ou plus d'ancienneté reçoivent annuellement deux (2) semaines de vacances payées selon l'article 14.06.

ARTICLE 14 VACANCES (Suite)

14.02 Moins d'un (1) an d'ancienneté

Tous les salariés qui, au 31 mai de chaque année ont moins d'un (1) an d'ancienneté avec l'Employeur reçoivent une paye de vacances, d'après les stipulations des normes du travail de la province de Québec et tout amendement attaché.

14.03 Congé statutaire au cours de vacances

Si un congé statutaire survient durant la période de vacances d'un salarié, il a le choix:

- a) De recevoir une (1) journée de paye additionnelle au lieu de son congé statutaire, ou
- b) de recevoir une (1) journée additionnelle avec paye lors de son prochain quart régulièrement cédulé suivant immédiatement ses vacances au lieu de son congé statutaire.
- c) un salarié qui opte pour le deuxième choix doit l'indiquer à son contremaître au moment où il est avisé de sa période de vacances.

14.04 Prise de vacances

La période de vacances est établie par la Direction dans l'année de calendrier, et les périodes de vacances sont telles qu'elles causent le minimum d'interférence avec les opérations de l'usine; elles sont prises entre le 1er mai et le 31 août.

Cependant, le salarié peut prendre ses vacances dans toute autre période de l'année pourvu qu'il y ait entente mutuelle avec la Direction de l'Employeur.

L'ancienneté prévaut dans le choix de la prise de vacances.

S'il y a fermeture annuelle pour vacances, elle est fixée au cours de la période s'étendant entre le 24 juin et le premier lundi ouvrable du mois d'août. L'Employeur peut toutefois requérir les services de certains salariés au cours de cette fermeture.

14.05 Avis aux salariés de la date de vacances

Le salarié est avisé de sa période de vacances, la liste est affichée au plus tard le 1er mai.

ARTICLE 14 VACANCES (Suite)

14.06 Rémunération des vacances

- a) Le salarié, qui a droit à des vacances payées sur la base d'un pourcentage de ses gains annuels accumulés, au cours des douze (12) mois précédent le 31 mai, ou au taux de paie horaire en vigueur au 31 mai, qu'il reçoit ou qu'il aurait reçu, selon la formule qui suit:
- Un (1) an et plus: Deux semaines ou 4% payé (le plus élevé des deux)
- Quatre (4) ans et plus dans l'année de calendrier: Trois (3) semaines ou 6% (le plus élevé des deux)
- Dix (10) ans et plus dans l'année de calendrier: Quatre (4) semaines ou 8% (le plus élevé des deux)
- Dix-huit (18) ans et plus dans l'année de calendrier: Cinq (5) semaines ou 10% (le plus élevé des deux)
- Cependant, le salarié qui n'a pas complété sa quatrième (4e), sa dixième (10e) ou sa dix-huitième (18e) année lors de la prise de vacances peut quand même prendre sa troisième, sa quatrième ou sa cinquième semaine avant sa date d'anniversaire, mais le paiement de cette troisième ou quatrième ou cinquième semaine de vacances n'est versé qu'à sa date d'anniversaire.
- b) Un boni additionnel de cinquante (50,00\$) dollars est alloué aux salariés ayant droit à deux (2) semaines de vacances.
- c) Un boni additionnel de soixante-quinze (75,00\$) dollars est alloué aux salariés ayant droit à trois (3) semaines de vacances.
- d) Un boni additionnel de cent (100,00\$) dollars alloué aux salariés ayant droit à quatre (4) semaines de vacances.
- e) Un boni additionnel de cent vingt-cinq (125,00\$) dollars est alloué aux salariés ayant droit à cinq (5) semaines de vacances.

ARTICLE 14 VACANCES (Suite)

14.07 Remise de la paie de vacances

a) Tout salarié qui cesse son emploi régulier avec l'Employeur ou qui est congédié, dont le congédiement n'est pas annulé, est payé d'après le pourcentage des gains accumulés, qui lui est dû pour telle période travaillée depuis le 31 mai précédant, à son départ.

b) La paie de vacances est remise au cours de la semaine précédant la prise de ses vacances cédulées et ne peut être remise à aucune autre période de l'année sauf lors de la fermeture annuelle pour vacances, la paie est remise une semaine précédant la fermeture.

Tout salarié mis-à-pied est payé au cours de la semaine précédant la prise de ses vacances cédulées, d'après le pourcentage des gains accumulés, qui lui est dû pour telle période travaillée depuis le 31 mai précédant.

14.08 Vacances non-cumulatives

Les vacances ne sont pas cumulatives d'année en année.

14.09 Fermeture de l'usine pour vacances générales

a) Pour les salariés ayant trois, quatre ou cinq semaines de vacances, la troisième, la quatrième et la cinquième semaine peut être prise les semaines précédant la fermeture ou celles suivant immédiatement la fermeture après entente avec l'Employeur, ceci afin de permettre à certains salariés d'avoir quatre ou cinq semaines consécutives de vacances.

b) Nonobstant ce qui précède, les salariés peuvent à leur demande prendre cette troisième, quatrième et cinquième semaine de vacances en tout autre moment de l'année après entente avec l'Employeur.

c) L'ancienneté d'usine appliqué à l'intérieur d'une même classification est le facteur déterminant pour le choix du salarié soit de demeurer au travail durant la fermeture ou de prendre ses vacances durant cette période.

d) L'Employeur indique la fermeture pour vacances, s'il y a lieu, avant que le salarié ait à cédule ses vacances.

ARTICLE 15 CONGES STATUTAIRES.

15.01 Les fêtes concernées sont:

- La journée ouvrable précédant le jour de l'An
- Le jour de l'An
- La journée ouvrable suivant le jour de l'An
- Le Lundi de Pâques
- Le 1er mai
- La Saint-Jean-Baptiste
- La Fête du Travail
- L'Action de Grâces
- La journée ouvrable précédant le jour de Noël
- Le jour de Noël
- La journée ouvrable suivant le jour de Noël

L'usine est fermée durant les fêtes de Noël du 24 décembre au 2 janvier inclusivement.

Les 24,25,26 et 31 décembre ainsi que le 1er et le 2 janvier sont des congés statutaires payés.

Lesdits congés fériés de la période des Fêtes sont payés avant le départ des salariés pour ladite période.

15.02 Pour être admissible au paiement des fêtes mentionnées à l'article 15.01, tout salarié doit:

- a) avoir accumulé trente (30) jours de travail depuis son embauchage, lorsque survient la fête.
- b) avoir été présent au travail le jour précédant et le jour suivant le congé ou si l'absence durant l'un ou l'autre de ces deux (2) jours est autorisée par l'Employeur.

Toutefois, le salarié mis-à-pied moins de sept (7) jours de calendrier précédant la fête, ou absent par maladie ou accident (avec certificat médical attestant son incapacité de travailler) moins de sept (7) jours de calendrier précédant la fête, a droit au paiement de ladite fête s'il y est admissible par ailleurs, et remise faite sur sa dernière paye.

15.03 Rémunération

La rémunération pour ladite fête s'effectue à raison de huit (8) heures au taux horaire de salaire du salarié sans prime.

ARTICLE 15 CONGES STATUTAIRES (Suite)

15.04 Quand un salarié travaille durant un de ces jours de congé, il est payé au taux de temps double de son taux horaire régulier pour toutes les heures travaillées ce jour-là, en plus du paiement de la fête s'il y est admissible.

15.05 Fête reportée

Si l'une ou l'autre de ces fêtes survient un samedi ou un dimanche, elle est reportée au vendredi qui précède si la fête est le samedi et au lundi qui suit si la fête est le dimanche.

ARTICLE 16 ANCIENNETE

16.01 Définition

L'ancienneté d'un salarié désigne la date d'embauchage d'un salarié au service de l'Employeur, ou de réembauchage d'un ancien salarié qui a perdu ses droits d'ancienneté au moment de son réembauchage au service de l'Employeur.

16.02 Un nouveau salarié obtient le statut d'ancienneté en vertu de cette convention lorsqu'il a accumulé soixante(60) jours réguliers de travail avec l'Employeur.

Si tels soixante (60) jours sont accumulés dans le premier six (6) mois de sa date originale d'embauchage, le salarié doit alors voir son ancienneté datée du commencement de sa période d'essai.

Si tels soixante (60) jours sont accumulés dans une période de plus de six (6) mois, alors le salarié doit avoir son ancienneté datée soixante (60) jours avant la date à laquelle il atteint le statut d'ancienneté.

16.03 Il ne doit pas y avoir aucune responsabilité de la part de l'Employeur de réengager les salariés en période d'essai qui furent congédiés pour manque d'ouvrage ou renvoyés pour cause.

Tout salarié en période d'essai peut être renvoyé pour cause sans recours.

ARTICLE 16 ANCIENNETE (Suite)

16.04 Perte cumul d'ancienneté

Un salarié perd son ancienneté et son emploi pour l'une des raisons suivantes: (il continue d'accumuler dans tous les autres cas son ancienneté)

- a) Quand un salarié quitte volontairement son emploi avec l'Employeur.
- b) Quand un salarié est congédié par l'Employeur et n'est pas réintégré en vertu des stipulations de cette convention.
- c) Quand un salarié ne se présente pas au travail dans les cinq (5) jours ouvrables suivant l'avis par lettre recommandée que l'Employeur doit faire parvenir au salarié à sa dernière adresse connue.

OU que le salarié néglige d'aviser l'Employeur dans le même délai de son intention de retourner au travail dans un délai de dix (10) jours ouvrables suivant immédiatement le rappel.

- d) Quand un salarié s'absente du travail pendant plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs sans explication raisonnable.
- e) Quand un salarié s'absente du travail sans explication raisonnable au-delà de toute période de permis d'absence qu'il lui a été accordé par l'Employeur.
- f) Pour une mise-à-pied excédant huit (8) mois, dans le cas d'un salarié ayant moins d'un (1) an d'ancienneté.

Pour une mise-à-pied excédant douze (12) douze mois dans le cas d'un salarié ayant un (1) an et plus d'ancienneté mais moins de deux (2) ans.

Pour une mise-à-pied excédant vingt (20) mois dans le cas d'un salarié ayant deux (2) ans et plus d'ancienneté.

16.05 Liste d'ancienneté et liste des droits de rappel

L'Employeur doit maintenir une liste d'ancienneté démontrant la date à laquelle commence l'ancienneté de chaque salarié au travail ainsi qu'une liste des droits de rappels pour les personnes qui sont sur une mise-à-pied. L'Employeur doit afficher ces listes dans l'usine et en fournir une copie au Syndicat. Ces listes sont ré-émises à chaque trois (3) mois à partir de la signature de la présente convention.

L'ancienneté doit opérer sur une base d'usine.

ARTICLE 16 ANCIENNETE (Suite)

16.06 Mise à pied

Les salariés à l'essai sont les premiers à être mis à pied, après quoi les mises-à-pied sont basées sur l'ancienneté d'usine, sauf pour les métiers de mécanicien d'entretien et l'électricien ou il n'existe qu'une ancienneté de classification en conservant l'ancienneté acquise, et qu'ils ne peuvent déplacer dans l'usine. Le mécanicien et l'électricien ne peuvent postuler sur aucune autre classification que celle de mécanicien ou électricien.

16.07 Droit de rappel

Lors de rappels, les droits de rappel prévalent d'après la date d'ancienneté pourvu que les personnes puissent accomplir les exigences normales de la tâche, après un entraînement pouvant aller jusqu'à deux (2) semaines; aussi les postes vacants sont affichés et l'ancienneté prévaut pour l'affectation des postes.

16.08 Préavis en cas de mise-à-pied

Un avis écrit de quatre (4) jours ouvrables est affiché par l'Employeur au tableau d'affichage le vendredi précédant une mise-à-pied d'une (1) semaine ou plus. Les noms des salariés mis-à-pied sont indiqués sur cet avis. Copie de cet avis est remise aux salariés affectés.

ARTICLE 17 AFFICHAGE DES POSTES VACANTS

17.01 Définition - poste vacant

- a) Aux fins de cette convention, l'expression "transfert temporaire" est définie comme étant une assignation temporaire tel que stipulé à b) d'un salarié dans une même classification ou à une autre classification.
- b) La période durant laquelle l'occupation peut être remplie sur une base de transfert temporaire ne doit pas excéder quinze (15) jours ouvrables une seule fois applicable pour l'ensemble des salariés à l'exception d'absence autorisée, le 15 jours ouvrables ne s'applique pas. Après le délai ci-haut mentionné, l'Employeur doit faire l'affichage de l'occupation tel que prévu au paragraphe 17.03

ARTICLE 17 AFFICHAGE DES POSTES VACANTS (Suite)

- 17.01 c) Dans tous les autres cas, l'Employeur doit faire l'affichage pour remplir un poste.
- d) Le salarié, qui ne se sert pas de son droit d'ancienneté pour appliquer lors d'un affichage n'est pas brimé de son droit lorsqu'une nouvelle ouverture se présente.
- e) Un salarié qui fait application à la suite d'un affichage pour obtenir un poste et qui n'a pas retiré son application avant la fin de délai prévu à 17.03 doit accepter le poste et demeurer sur ce poste pour une période minimale de six (6) mois, à l'exception d'un affichage d'un poste de l'équipe de 8 à 17 heures, la restriction précédemment mentionnée ne s'applique pas. Si le poste est retiré avant la période de six (6) mois, il est alors autorisé à appliquer sur un autre poste vacant.
- Cependant, le six (6) mois est calculé du jour où le poste est affiché.
- 17.02 Le salarié occupant un poste de façon temporaire ou en remplacement d'un salarié absent ne détient pas ce poste de façon permanente. Au retour du salarié absent ou lorsque le travail temporaire cesse, tel que stipulé à 17.01 b), il retourne à son ancien poste et le salarié qui l'a remplacé fait de même et ainsi de suite.
- 17.03 Tout poste vacant est affiché pour une période de cinq (5) jours ouvrables, il doit démontrer le taux de salaire, la classification, le nombre de salariés qu'il doit concerner, ainsi que l'équipe.
- 17.04 a) Le poste vacant est accordé à l'applicant ayant le plus d'ancienneté pourvu qu'il puisse accomplir les exigences normales de la tâche, après une période d'entraînement de deux (2) semaines.
- b) Un poste vacant de mécanicien d'entretien peut être comblé seulement que par des salariés détenant un certificat de compétence et possédant une expérience d'au moins deux (2) ans dans ce domaine, s'il n'y a pas d'applicant valable, ledit poste est comblé par un nouveau salarié possédant les exigences ci-haut.
- Copie du certificat exigé par l'Employeur doit être remis au Syndicat.

ARTICLE 17 AFFICHAGE DES POSTES VACANTS (Suite)

17.05 Exception

S'il n'y a pas d'applicant le poste vacant peut être comblé par un nouveau salarié, sans égard à l'ancienneté, mais si un poste a été fermé à cause d'un manque de travail et que le salarié impliqué sur ce poste n'applique pas sur d'autres postes vacants, ce salarié est automatiquement assigné à l'un de ces postes vacants mais le délai de six (6) mois ne s'applique pas.

17.06 Liste des candidats et candidat choisi

- a) Une liste des salariés qui ont fait une application pour le poste vacant est fournie au Syndicat, ainsi que le candidat choisi. Ceci dans les quarante-huit (48) heures ouvrables de la fin de la période d'affichage du poste.
- b) De plus, l'Employeur fournit au Syndicat la date du changement de taux et de classification du salarié dans les cinq (5) jours du transfert.

ARTICLE 18 SECURITE SYNDICALE

18.01 Retenue syndicale

Chaque semaine, pendant la durée légale de la présente convention, l'Employeur doit comme condition d'emploi continu de chaque salarié, déduire les cotisations syndicales ou l'équivalent des gains accumulés et ce, au crédit de tel salarié, et doit, accompagné d'une liste détaillée de telles collections remettre ce montant par chèque payable à l'ordre du Syndicat, dans les quinze (15) jours suivant le mois de la perception. Ces déductions doivent être acceptées par le Syndicat comme les redevances courantes de ces salariés qui sont ou deviendront membres du Syndicat et les montants ainsi déduits des non-membres du Syndicat sont traités comme leurs contributions aux dépenses du maintien du Syndicat.

18.02 Droit d'initiation

Sur autorisation écrite du salarié sur la formule requise obtenue du Syndicat, l'Employeur doit déduire des gains accumulés et ce, au crédit de tel salarié, un droit d'initiation et doit remettre ce montant tel que prévu ci-dessus.

ARTICLE 18 SECURITE SYNDICALE (Suite)

18.03 Responsabilité limitée de l'Employeur

Il est entendu et convenu que le Syndicat innocente l'Employeur de toutes réclamations contre lui, faites par un ou plusieurs salariés pour les sommes d'argent déduites des gains en vertu du présent article.

18.04 Tous les salariés actuellement membres du Syndicat doivent le demeurer pour la durée de la présente convention comme condition du maintien de leur emploi.

Tous les salariés embauchés après la signature de la présente convention devront, comme condition d'emploi, adhérer au Syndicat.

En cas de suspension ou d'expulsion du Syndicat ou de refus par le Syndicat, l'Employeur ne sera pas tenu de congédier ou de suspendre tel salarié.

ARTICLE 19 SECURITE ET SANTE

19.01 Principe

L'Employeur prend les moyens pour assurer la sécurité et la santé des travailleurs en tout temps sur les lieux de travail.

L'Employeur s'engage à respecter les lois et règlements de sécurité-santé au travail, qui deviennent partie intégrante de cette convention collective.

19.02 Chaussures de sécurité

Des chaussures de sécurité doivent être portées par les salariés. L'Employeur paie et fournit au salarié, une paire de chaussures de sécurité par année achetées par l'entremise de l'Employeur et tel que choisie par le comité de santé-sécurité.

Dans le cas où les chaussures de sécurité ne sont plus sécuritaires, après vérification, elles sont remplacées.

ARTICLE 19 SECURITE ET SANTE (Suite)

19.03 Bijou

Aucun bijou, incluant les bagues, les montres, les bracelets ne doivent être portés par aucun salarié dans les endroits dangereux de l'usine et spécifiés comme tels par l'Employeur.

19.04 Premiers soins

L'Employeur met à la disposition des salariés pendant toutes les heures de travail un service de premiers soins conforme à la loi.

Un représentant nommé par l'Employeur, pour chaque équipe, reçoit aux frais de l'Employeur une formation en premiers soins équivalente à celle des ambulanciers Saint-Jean et une liste à jour des représentants est affichée dans l'usine.

L'Employeur prend les dispositions nécessaires pour assurer en tout temps et à ses frais, le transport adéquat, des salariés accidentés à l'hôpital.

19.05 Comité de santé sécurité paritaire

L'Employeur reconnaît deux (2) membres du Syndicat comme membres du Comité de santé sécurité paritaire. Le Syndicat avise, par écrit, l'Employeur du nom de ses délégués. De plus, les parties doivent se rencontrer sur demande de l'une ou l'autre des parties intéressées dans les vingt-quatre (24) heures de la demande.

Le Comité de santé sécurité paritaire est habile à discuter et à faire des recommandations concernant les problèmes de sécurité pouvant survenir durant la présente convention.

L'Employeur remet aux membres du comité de sécurité copies des rapports de l'enquête de l'accident et la déclaration de l'accident à la Commission de la santé et de la sécurité du travail.

L'Employeur informe les salariés des risques reliés à leur travail et des procédures de prévention des accidents.

Le nom des membres du comité est affiché au tableau.

L'Employeur convient d'assurer la disponibilité, sans perte de salaire, d'un (1) représentant syndical du comité de santé sécurité paritaire:

ARTICLE 19 SECURITE ET SANTE (Suite)

19.05 Comité de santé sécurité paritaire (suite)

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 salariés en autant qu'il informe préalablement son contremaître de la raison et la durée approximative de son déplacement.

pour accompagner l'inspecteur du ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre lors de sa visite de l'usine. L'Employeur avise le Syndicat de la visite de l'inspecteur.

19.06 Accident de travail

Lorsqu'un salarié est victime d'un accident de travail, il n'encourt aucune perte de salaire pour le reste de son équipe régulière de travail le jour de l'accident. De plus, le salarié est payé selon la loi de la Commission de la Santé et de la Sécurité du travail.

19.07 a) Salopettes

L'Employeur continue de fournir et d'entretenir les salopettes des salariés travaillant sur les boudineuses 2 1/2" utilisant du C.P.V. et la machine qui fait des bandes à encre ainsi que les mécaniciens d'entretien et le département de l'ACSR.

Cependant, au salarié qui en fait la demande, l'Employeur et le salarié paie chacun la moitié du coût hebdomadaire de la salopette.

b) Ensembles de motoneige

Des ensembles de motoneige et de pluie sont disponibles pour les salariés appelés à travailler à l'extérieur de l'usine. Ces ensembles demeurent sur les lieux de travail.

19.08 a) Lunettes de sécurité

L'Employeur fournit des lunettes de sécurité à tous les salariés qui doivent en porter en tout temps dans l'usine, tel que choisit par le comité de santé sécurité paritaire.

ARTICLE 19 SECURITE ET SANTE (Suite)

19.08 b) Lunettes de sécurité sur prescription

Pour les lunettes de sécurité, l'Employeur défraie le coût des lentilles plus le coût des montures approuvées par l'Employeur à raison d'une paire par deux (2) ans. Dans le cas de bris des lunettes, occasionné par son travail à l'usine, l'Employeur paie le coût de remplacement.

19.09 Consommation de breuvage

Café, thé ou liqueurs douces peuvent être consommés durant l'équipe de travail pourvu que ceci ne nuise pas à l'opération de l'équipement.

Les salariés peuvent demeurer dans la cafétéria pour les périodes de repas seulement.

Un salarié travaillant sur un équipement de production s'assure avant de quitter son lieu de travail qu'un autre salarié surveille cet équipement pendant qu'il se procure un breuvage, et il retourne directement à son lieu de travail.

ARTICLE 20 RENSEIGNEMENTS AU SYNDICAT

20.01 L'Employeur fournit au Syndicat les listes suivantes:

- les embauchages
- les rappels au travail
- les congédiements pour cause
- les départs volontaires
- les postes fermés, les mises-à-pied
- les affichages de postes vacants

Ces listes comprennent le nom du salarié concerné, son numéro de pointage et son taux de salaire. Elles sont remises au Syndicat aussitôt que possible.

20.02 Avis disciplinaire

Copie des avis disciplinaires est transmise au Syndicat et au salarié concerné en y indiquant les raisons et motifs dans les trois (3) jours ouvrables suivant l'avis.

Lors de l'arbitrage, l'Employeur n'invoque pas un avis disciplinaire contre un salarié, si dans les dix (10) mois suivant le dit avis disciplinaire, aucun autre avis disciplinaire similaire ne lui a été transmis par l'Employeur.

ARTICLE 20 RENSEIGNEMENTS AU SYNDICAT (Suite)

- 20.03 Un salarié a le droit, en tout temps, durant les heures régulières de bureau, de consulter son dossier officiel, après avoir pris rendez-vous à cet effet. Il peut se faire accompagner de son représentant syndical, s'il le désire.

ARTICLE 21 MORTALITE DANS LA FAMILLE

21.01 Famille immédiate

Dans le cas du décès du conjoint, d'un enfant: cinq (5) jours ouvrables sont payés.

Dans le cas du décès du père, de la mère, du frère et de la soeur d'un salarié, celui-ci a trois (3) jours ouvrables garantis qui doivent être pris consécutivement, payés à son taux horaire, sans être requis de travailler ces jours-là, pour lui permettre de voir aux préparatifs des funérailles.

Tels jours incluent le jour des funérailles.

21.02 Autre parenté

A l'occasion du décès de son beau-père, de sa belle-mère, de son grand-père, de sa grand-mère, de son beau-frère et de sa belle-soeur direct ou par alliance, le salarié bénéficie de deux (2) jours ouvrables garantis qui doivent être pris consécutivement et payés à son taux horaire, sans être requis de travailler ces jours-là, afin de lui permettre d'assister aux funérailles.

Tels jours incluent le jour des funérailles.

21.03 Perte encourue - mortalité

Le paiement ci-dessus ne s'applique que pour les jours durant lesquels le salarié aurait autrement travaillé une (1) équipe régulière, et doit fournir une preuve du décès pour être payé ces jours-là, sur demande de l'Employeur.

ARTICLE 21 MORTALITE DANS LA FAMILLE (Suite)

21.04 Définition de conjoint

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 22 SERVIR DE JURE

22.01 Dans le cas où tout salarié est choisi pour remplir un devoir de juré, c'est le devoir de ce salarié en tant que citoyen d'accepter l'appel de servir. L'Employeur ne veut pas que tout salarié soit puni pour remplir un tel devoir civique et il a établi des politiques définies et des procédures regardant le paiement des gages durant les périodes de service de juré.

22.02 Procédure de paiement - juré

Comme habituellement, il y a un délai dans la réception de la paye pour service de juré, c'est la politique de l'Employeur de payer un salarié servant comme juré sur la base de son taux de paie horaire aux périodes de payes usuelles pourvu que le salarié accepte d'endosser pour l'Employeur tous les chèques reçus pour service de juré pour le remboursement de son salaire.

ARTICLE 23 TAUX DE SALAIRES

23.01 L'Employeur et le Syndicat conviennent que les échelles de salaires sont celles établies à l'annexe "A".

23.02 Mise en vigueur des changements de taux, remise de la paye

Tous les changements de taux sont mis en vigueur le vendredi suivant la date du changement. La semaine de paye doit commencer immédiatement après minuit jeudi et se terminer immédiatement avant minuit le jeudi suivant.

La paie est remise au plus tard le jeudi midi ou à la fin de son équipe régulière du jeudi à moins de circonstance incontrôlable.

23.03 Salaire du salarié en probation

Le salarié en période de probation reçoit quinze cents (0.15¢) de moins que le taux prévu à l'annexe "A" pour sa classification.

ARTICLE 23 TAUX DE SALAIRES (Suite)

23.04 Erreur de paye

Lorsqu'une erreur est commise dans la paye d'un salarié, tout ajustement ne doit pas être fait rétroactivement à une période plus longue que quatre (4) semaines de paye précédant la date ou ledit salarié remet une demande écrite à l'Employeur ou l'Employeur avise le salarié par écrit de son intention de corriger l'erreur.

La remise doit être faite dans les deux (2) semaines suivant sa demande.

ARTICLE 24 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES OU NOUVELLES TACHES

24.01 Si, après la signature de la présente convention, de nouvelles tâches sont créées, ou si à la suite de changements technologiques ou de changements de processus d'opération, des tâches existantes sont modifiées de façon substantielles et permanente, le taux de salaire de cette nouvelle tâche ou modifiée est établi en tenant compte des taux de salaires de la présente convention pour des tâches similaires ou comparables.

A défaut d'entente entre le Syndicat dans les trente (30) jours de calendrier suivant l'introduction de la nouvelle tâche ou de la tâche modifiée, l'Employeur applique le taux de salaire qu'il propose et le Syndicat peut présenter un grief, de la manière prévue par la présente convention.

En cas d'arbitrage, la décision est rétroactive à la mise en vigueur de la nouvelle tâche ou de la tâche modifiée, si telle date est connue, ou à la date de soumission du grief dans les autres cas.

ARTICLE 25 REGLES DE SECURITE DU GOUVERNEMENT

25.01 Le Syndicat reconnaît que l'Employeur a certaines obligations dû à ses contrats avec le Gouvernement concernant la sécurité et accepte que rien de ce qui est contenu dans cette convention n'est destiné à mettre l'Employeur en contravention de son entente de sécurité avec le Gouvernement.

ARTICLE 26 PERMIS D'ABSENCE

26.01 L'Employeur peut accorder un congé sans solde sur demande écrite d'un salarié, pour fin éducationnelle ou autre, et ce sans perte d'ancienneté. Le salarié ne travaillera pas ailleurs pendant ce congé sans solde, sauf pour libération syndicale.

Un salarié nommé à un poste syndical à plein temps peut s'absenter sans perte d'ancienneté pendant une période maximum de vingt-quatre (24) mois consécutifs.

ARTICLE 27 ASSURANCE ET FONDS DE PENSION

27.01 L'Employeur maintient pour les salariés qui ne sont pas sur une mise-à-pied, les programmes de santé, de bien-être, plan dentaire et fonds de pension, tels que décrits dans le sommaire des Prestations pour les salariés rémunérés à l'heure à l'usine de Rimouski.

L'Employeur remet au salarié concerné une photocopie du rapport expédié à la Compagnie d'assurance pour fin de toute réclamation.

Ces programmes ne s'appliquent pas aux salariés en période de probation.

Pour le plan dentaire, les bénéficiaires de chaque année seront payés aux taux cédulés à chaque année.

ARTICLE 28 LICENCIEMENT

28.01 L'Employeur doit aviser et payer lors d'une fermeture, une paie de séparation comme suit:

- Moins d'un an d'ancienneté : 1 semaine
- 1 an à 5 ans d'ancienneté : 2 semaines
- 5 ans à 10 ans d'ancienneté : 4 semaines
- 10 ans et plus d'ancienneté : 8 semaines

Le salaire applicable au moment de la fermeture.

ARTICLE 29 DUREE DE LA CONVENTION

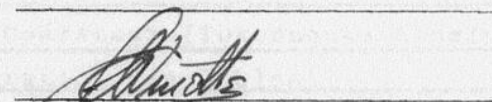
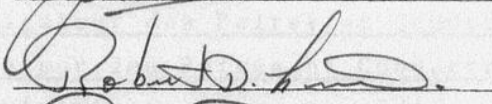
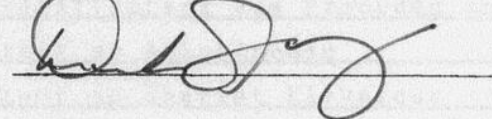
29.01 Cette convention entre en vigueur à compter du 30 mai 1986 pour se terminer le 30 mai 1988 et demeure en vigueur jusqu'à son renouvellement.

ARTICLE 29 DUREE DE LA CONVENTION (Suite)


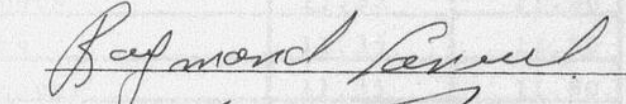
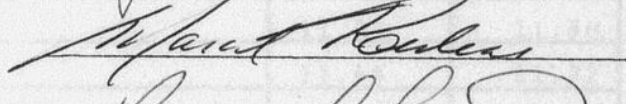
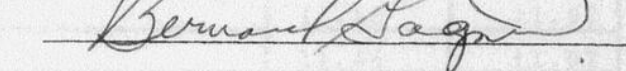
29.02 Un avis par courrier recommandée est transmis par l'une des parties ou l'autre, dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant l'expiration de cette convention, afin de manifester son intention de modifier la convention d'y apporter des amendements ou de ne pas y donner suite.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Rimouski, ce 17ième jour du mois de septembre 1986.

LES CÂBLES PHILLIPS LIMITEE

LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES
DES CÂBLES PHILLIPS (CSN)

ANNEXE "A"

TAUX DES SALAIRES

<u>CLASSIFICATION</u>	<u>30 MAI 1986</u>	<u>30 MAI 1987</u>
Journalier "Expédition"	11.35	11.80
Journalier "Production Téléphone"	11.35	11.80
Concierge	11.35	11.80
Aide-Opérateur (Multi-Unités)	11.41	11.87
Aide-Opérateur (4 1/2 Boudineuse)	11.41	11.87
Aide-Opérateur (Toronneuse Aluminium)	11.41	11.87
Préparation des Câbles	11.41	11.87
Vérificateur des Paires et Conducteurs	11.35	11.80
Réparateur des Paires et Conducteurs	11.35	11.80
Aide-Vérificateur des Procédés en cours	11.35	11.80
Opérateur de Rebobineuse	11.35	11.80
Opérateur de Chariot Elévateur	11.46	11.92
Vérificateur des Câbles en cours	11.46	11.92
Opérateur Machine D'Accouplement	11.46	11.92
Vérificateur Test Final	11.60	12.06
Opérateur Toronneuse (Multi-Unités)	11.60	12.06
Opérateur Boudineuse 2 1/2"	11.84	12.31
Opérateur Boudineuse 3 1/4"	11.84	12.31
Opérateur Boudineuse 4 1/2"	11.84	12.31
Opérateur Tréfileuse de Cuivre	11.70	12.17
Opérateur Tréfileuse d'Aluminium	11.60	12.06
Opérateur Toronneuse Acier	11.60	12.06
Opérateur Toronneuse Aluminium	11.60	12.06
Commis de Production	11.53	11.99
Inspecteur de Procédé	11.65	12.12
Mécanicien d'Entretien	12.32	12.81
Electricien Licence "A"	13.23	13.76

SERVICES REMBOURSABLES

SOINS DENTAIRES

Seuls les soins énumérés ci-dessous donnent lieu à un remboursement.

EXAMENS

01110, 01120, 01130	Premier examen d'un nouveau patient (à raison d'un examen tous les 3 ans)
01200	Réexamen d'un patient qui a déjà été vu (à raison d'un réexamen tous les 6 mois)
01400	Examen d'un aspect particulier
01300, 94400, 94100, 94200	Examen d'urgence ou consultation

CONSULTATIONS

05100	Plan de traitement - par unité de temps
05200	Avec un patient
93100	Avec un autre chirurgien-dentiste

Services diagnostiques particuliers

04100	Cultures bactériologiques pour la détermination d'agents pathologiques
04200	Test de susceptibilité à la carie
04300, 04310	Biopsie de tissu mou ou dur
04330	Examen cytologique
04400	Tests de vitalité

Examen et interprétation radiologique

02100	Films intra-oraux: série complète de pellicules périapicales et interproximales (à raison d'une série tous les 3 ans)
02111-02120 (inclusivement)	Films intra-oraux: pellicules périapicales (de 1 à 10 pellicules)
02131-02134 (inclusivement)	Pellicules occlusales
02141-02144 (inclusivement)	Pellicules interproximales (tous les 6 mois)
02201-02204 (inclusivement)	Pellicules extra-orales
02304	Examen des sinus
02400	Sialographie
02430	Utilisation de substance radiopaque pour démontrer les lésions
02504, 02505 (inclusivement)	Articulation temporo-mandibulaire
02600	Pellicule panoramique (une fois tous les 3 ans)
02701, 02705 (inclusivement)	Films céphalométriques
02800	Interprétation de radiographies provenant d'une autre source - par unité de temps
02920	Tomographie
02930	Main et poignet (comme aide diagnostique au traitement dentaire)

SERVICES REMBOURSABLES

SOINS DENTAIRES

Services de prévention

11100, 11200, 11300

Détartrage et polissage (tous les 6 mois)

12400

Application topique de fluorure

13200, 13210

Instruction d'hygiène buccale (tous les 6 mois)

43310

Equilibration de l'occlusion (8 unités de temps par 12 mois)

Traitement de la carie dentaire (obturations)

39930

Pansement sédatif (palliatif)

Restaurations en amalgame:

21101-21105 (inclusivement)

Dents primaires

21211-21215 (inclusivement)

Dents antérieures et prémolaires permanentes

21221-21225 (inclusivement)

Dents molaires permanentes

21301-21305 (inclusivement)

Tenons par restauration

22101, 22102

Restaurations en silicate

23101-23223 (inclusivement)

Restaurations en acrylique ou en composite

Actes chirurgicaux - ablation de dent

Ablation de dent ayant fait éruption (sans complication)

71101

Première dent

71111

Chaque dent additionnelle dans la région buccale où l'on effectue une intervention chirurgicale

Ablations chirurgicales:

72100

Ablation de dent ayant fait éruption (complexe)

72210, 72270, 72230, 72240

Ablation de dents incluses

Ablation de racines individuelles:

72310

Racine recouverte de tissu mou

72320

Racine recouverte de tissu osseux

Anesthésie

92110, 92120, 92201, 92202, 92215, 92251, 92252, 92310, 92311, 92330, 92340

Anesthésie

Traitements parodontiques

(Diagnostic et traitement des gencives)

Actes non chirurgicaux (par unité de temps):

41100

Pansement sédatif

41200

Soins d'infections aiguës et d'autres lésions

41300

Application d'agent désensibilisant

SERVICES REMBOURSABLES

Actes chirurgicaux:

42001
42002
42003
42100
42103, 42104
42200, 42300
42310
42500

Services additionnels:

43200, 43210
43400
43600

Traitements endodontiques

31100, 31110
32201, 32202, 32210, 32211
33100, 33120, 33200, 33220,
33300, 33320, 33400, 33420
33501, 33502, 33503, 33504
33511, 33512, 33513, 33514
34101, 34102, 34103, 34104,
34111, 34112, 34114, 34115,
34201, 34202, 34203, 34212

Amputation de racine:

34401, 34402

Traitements endodontiques spéciaux
(Préparation de la dent en vue
d'un traitement)

39100
39110
39120
39210, 39220, 39230, 39300
39400
39501, 39502, 39503, 39600
39901, 39902, 39903, 39904,
39910, 39940, 39960, 39970,
39980, 39985

SOINS DENTAIRES

Curetage subgingival
Gingivoplastie
Gingivectomie
Chirurgie osseuse
Greffe osseuse (simple ou multiple)
Greffes de tissus mous
Vestibuloplastie
Traitements post-opératoires (par unité de temps)

Jumelages provisoires (intracoronaires,
extracoronaires) par unité de temps
Détartrage et aplanissement des racines
Appareil ou plaque occlusale

Coiffage de pulpe (direct et indirect)

Pulpotomie

Traitement de canal

Apexification

Traitement périapical

Une racine - deux racines

Curetage gingival

Alvéolectomie

Adaptation et scellement d'une bande de
cuivre ou autre

Hémisection

Blanchiment (par l'utilisation d'un
produit chimique)

Réimplantation intentionnelle comprenant
exérèse, préparation, et obturation cana-
laire et reposition

Traitements d'urgence

SERVICES REMBOURSABLES

SOINS DENTAIRES

PROTHESE DENTAIRE PAYEE A 50% ET RENOUELEMENT AUX CINQ (5) ANS

51100, 51110, 51120, 51300,
51310, 51320, 51600, 51610,
51620

Prothèse complète

52120, 52121, 52220, 52221,
52230, 52231, 52320, 52321,
52400, 52410, 52500, 52510,
52520, 52525, 52530, 52531,
52535, 52600, 52610, 52620,
52630, 52800

Prothèse partielle amovible

54250, 54300, 54301, 54302

Ajustements d'une prothèse

55101, 55102, 55103, 55104,
55201, 55202, 55203, 55204,
55520, 55530, 55700

Réparations

56200, 56201, 56210, 56211,
56220, 56221, 56230, 56231,
56260, 56261, 56262, 56263,
56270, 56271, 56272, 56273

Rebasage et regarnissage

LETTRE D'ENTENTE INTERVENUE ENTRE:

SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES DES CABLES PHILLIPS (CSN)

ET:

LES CABLES PHILLIPS LIMITEE - USINE DE RIMOUSKI

Les parties conviennent ce qui suit:

Les parties ayant négociées et acceptées la convention collective ci-jointe, la signent ce jour même et la transmettent au Ministre du Travail conformément à la loi.

L'Employeur s'engage:

1. A appliquer la rétroactivité à compter du 30 mai 1986.
2. A accumuler au salarié qui le désire, du temps supplémentaire tel qu'il devait être payé, en journée de congé pour un maximum de deux (2) jours normal de travail et qui seront pris, et payés entre Noël 1986 et le jour de l'An 1987, ainsi qu'entre Noël 1987 et le jour de l'An 1988.
3. A faire faire aux inspecteurs de procédé la rotation du travail d'inspecteur et clérical équitablement aux salariés classés à cette classification.
4. A donner les chèques de paye à la période des Fêtes de 1986 et 1987 de la façon suivante:

1986-1987

- La paye finissant le 11 décembre sera donnée le 18 décembre 1986, ainsi que les congés fériés de la période des Fêtes.
- La paye finissant le 18 décembre sera donnée le 05 janvier 1987.
- La paye du 19, du 22 et du 23 décembre 1986 sera donnée le 08 janvier 1987.

1987-1988

- La paye finissant le 10 décembre 1987 sera donnée le 17 décembre 1987, ainsi que les congés fériés de la période des Fêtes.
- La paye finissant le 17 décembre 1987 sera donnée le 23 décembre 1987.
- La paye du 18, du 21 et du 23 décembre 1987 sera donnée le 07 janvier 1988.
- 5. A ajouter au plan dentaire, prothèse dentaire payée à 50% et renouvelable aux cinq (5) ans.
- 6. A imprimer dans la convention collective, les codes de procédé dentaire du Québec.
- 7. A plafonner l'Assurance-vie collective à \$50,000.00
- 8.

Rétroactivité sur le salaire seulement

La rétroactivité est payée aux salariés encore à l'emploi de l'Employeur en date de la signature de la convention.

L'indemnité de salaire des salariés absents par maladie ou accident n'est pas haussée avant leur retour au travail.

La présente entente fait partie intégrante de la convention collective de travail.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Rimouski, ce 17ième jour du mois de septembre 1986.

SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES
DES CABLES PHILLIPS (CSN)

LES CABLES PHILLIPS LIMITEE

Raymond Larue
Raymond Larue
Robert Gauthier
Bernard Sagie

Robert Gauthier
Robert Gauthier
Robert Gauthier

LETTRE D'ENTENTE INTERVENUE ENTRE:

SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES DES CABLES PHILLIPS (CSN)

ET:

LES CABLES PHILLIPS LIMITEE - USINE DE RIMOUSKI

SUJET: REGIME DE RENTES SUPPLEMENTAIRES

Les parties conviennent ce qui suit:

Un comité conjoint composé de deux (2) représentants de l'Employeur et de deux (2) représentants du Syndicat est responsable de la mise sur pied et de l'administration d'un nouveau régime de rentes supplémentaires pour les salariés couverts par cette unité d'accréditation à compter du 30 mai 1986.

Modalités

L'adhésion des salariés couverts par la présente convention collective est obligatoire. Un salarié ne peut cesser d'y participer tant qu'il est à l'emploi ou avec lien d'emploi et selon les termes inclus dans l'entente avec le fiduciaire du régime.

La contribution du salarié et de l'Employeur est de 2% du salaire brut régulier en incluant la prime d'équipe et la paie de vacances mais en excluant le temps supplémentaire.

L'Employeur déduit de la paie de chaque salarié la contribution du salarié. L'Employeur remet au fiduciaire du régime, tel que choisi par le comité conjoint, les contributions des salariés ainsi que les siennes à toutes les semaines avec copie au Syndicat.

L'Employeur verse dans le fonds du régime de rentes, les argents nécessaires pour rencontrer les obligations dûes à ce jour acquis par le régime actuel ou des régimes existants. Le tout conformément aux exigences de la Loi des régimes supplémentaires de rentes du Québec.

Le règlement du régime de rentes des employés des Câbles Phillips de Rimouski fait partie intégrante de la présente convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Rimouski, ce 17ième jour du mois de septembre 1986.

SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES
DES CABLES PHILLIPS (CSN)

Maurice Lévesque
Raymond Carrel
Yves Robitaille
Bernard Sagné

LES CABLES PHILLIPS LIMITEE

J. Gauthier
Robert Gauthier
Bob Gauthier

86 SEP 29 13:31

CSN

R.C.P.
PHILLIPS