

NOM

NO

05466-8

C, A, E, 2619 NO, CONV. 54668
AFFIL. 9 NB, EMPL. 63
EMP, COUV. 0 ET, GEOG. 6546 63
PERS, VIS. 7 NO, ACC. M05609002

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 60 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet: 1^{ère} convention Renouvellement Entente Autres

Date: 80-05-21 (Signature) 80-05-21 (Réception) Du: 80-05-21 Au: 85-02-01

Nombre de salariés régis par la convention collective: 6

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant L'Union Intern. des rembourreurs de l'Amérique du Nord, local 402 7790 rue Chateaubriand Montréal H2E 2L6	<input type="checkbox"/> Déposant Eastern Hotel Equipment Co. 2175 rue Théodore Montréal H1V 3C2

Unité de négociation

Dans votre dossier au Ministère, le nom du syndicat figure comme suit: International Union of North America local 402. Il y aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative. Merci

Région: 05-35 Actifs: 2635 (5) Affiliation: 7

Vous devez avoir payé cotisations sur tout point(s) encausés et vous en être amplement remboursé

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes

Remarques

Maillet, Bernard, Lévesque, Neurochirurgien
 Legault & Demers
 Av. de Denis Charbon
 1391 Boulevard G., 31^{ème} étage
 Montréal
 H2S 3K5

Signature: *Melchior Legros* Date: 80-11-05

Pour renseignements: 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 - 643-4970 255, est, rue Cremazie, Montréal H2M 1L5 - 875-4557

003 018 COPIE 4

ET: L'UNION INTERNATIONALE DES REMBOURREURS DE L'AMERIQUE DU NORD, LOCAL 402

Ci-après appelée "l'UNION"

1980 - 1983

80 AOU 22 14 22
 BUREAU DU COMMISSAIRE GÉNÉRAL DU TRAVAIL
 MONTRÉAL

R.06-06
2619(5)

5609-02
63

05466-8

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE:

SAMTON METAL EQUIPMENT CO.

Ci-après appelée l'"EMPLOYEUR"

ET:

L'UNION INTERNATIONALE DES REMBOURREURS
DE L'AMERIQUE DU NORD, LOCAL 402

Ci-après appelée "l'UNION"

1980 - 1983

'80
AUG 22 14 22

BUREAU DE
GENERAL COUNCIL
MONTREAL

TABLE DES MATIERES

ARTICLE 1	BUT DE LA CONVENTION.....	1
ARTICLE 2	DROITS DE GERANCE.....	2
ARTICLE 3	TEXTE OFFICIEL ET IMPRESSION.....	3
ARTICLE 4	RECONNAISSANCE ET SECURITE SYNDICALE.....	4
ARTICLE 5	COMITE D'USINE.....	6
ARTICLE 6	NON-DISCRIMINATION.....	8
ARTICLE 7	HEURES DE TRAVAIL.....	9
ARTICLE 8	TEMPS SUPPLEMENTAIRE.....	10
ARTICLE 9	DIMANCHES ET CONGES STATUTAIRES.....	11
ARTICLE 10	VACANCES PAYEES.....	12
ARTICLE 11	SALAIRES.....	15
ARTICLE 12	ANCIENNETE.....	16
ARTICLE 13	ABOLITION DE POSTES.....	20
ARTICLE 14	MISE A PIED.....	21
ARTICLE 15	RAPPEL AU TRAVAIL.....	22
ARTICLE 16	AFFICHAGE.....	23
ARTICLE 17	PROCEDURE DE GRIEFS.....	24
ARTICLE 18	ARBITRAGE.....	25
ARTICLE 19	MESURES DISCIPLINAIRES.....	26
ARTICLE 20	PERMISSION D'ABSENCE.....	27
ARTICLE 21	SECURITE ET SANTE.....	29
ARTICLE 22	PRIME AU RENDEMENT.....	32
ARTICLE 23	CALCUL DU TAUX MOYEN.....	39
ARTICLE 24	TRAVAIL DES CONTREMAITRES.....	40
ARTICLE 25	PAIE MINIMUM ET DE RAPPEL.....	41
ARTICLE 26	NON RESPONSABILITE.....	42
ARTICLE 27	GREVE ET CONTRE-GREVE.....	43
ARTICLE 28	LIMITATION DES AGENTS AUTORISES.....	44
ARTICLE 29	ASSURANCE-GROUPE.....	45
ARTICLE 30	CONGE DE MATERNITE.....	46
ARTICLE 31	CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES.....	47
ARTICLE 32	PRIVILEGES.....	48

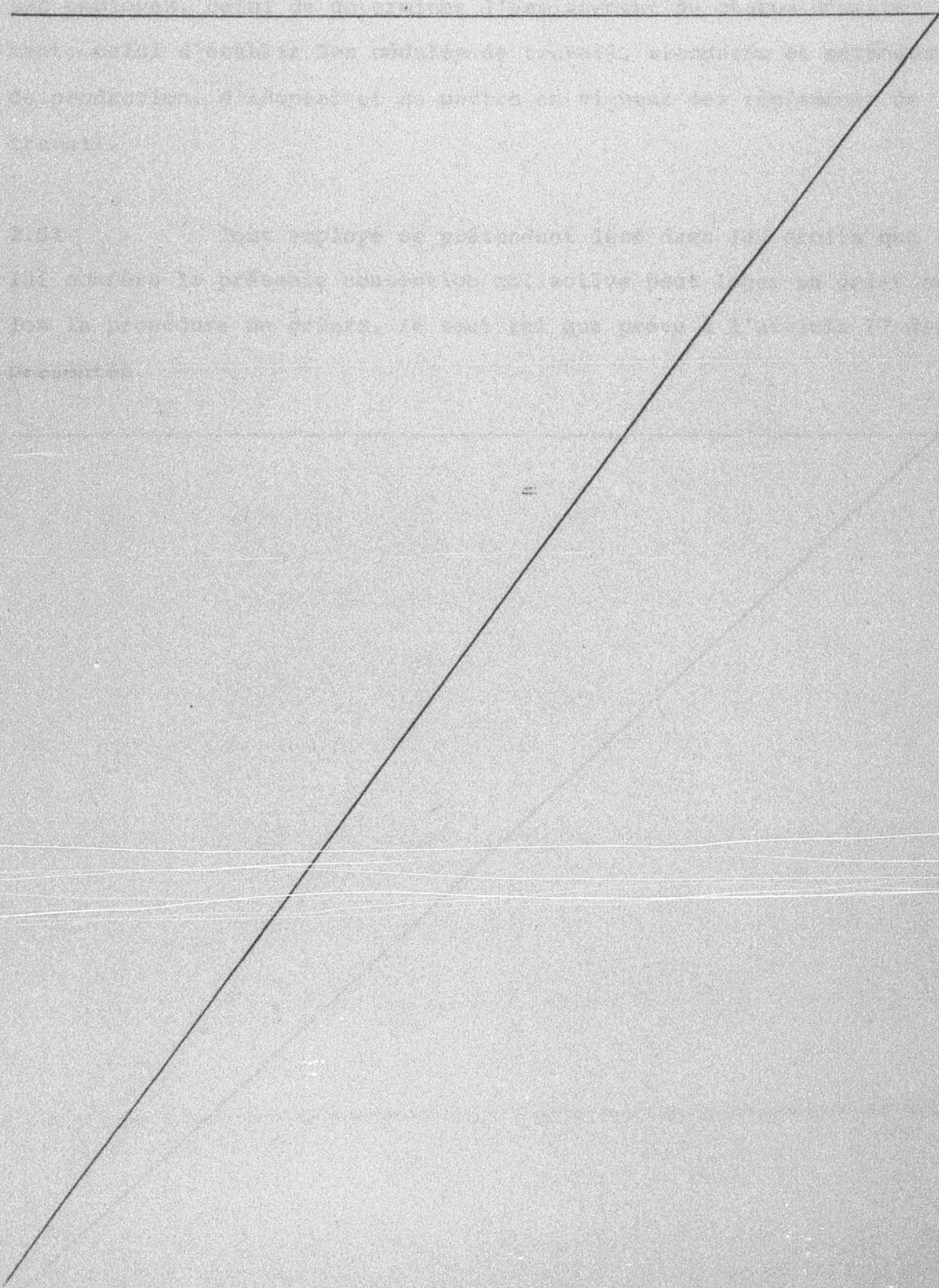
TABLE DES MATIERES

Suite

ARTICLE 33	CONGES SOCIAUX.....	49
ARTICLE 34	DISTRIBUTION DE LA PAIE.....	50
ARTICLE 35	INDEXATION AU COUT DE LA VIE.....	51
ARTICLE 36	DUREE DE LA CONVENTION.....	54

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION

1.01 La présente convention a pour but de maintenir et de promouvoir des relations harmonieuses entre la COMPAGNIE, l'UNION et les employés, de définir des conditions de travail et de salaire, de prévoir une méthode de règlement des griefs pouvant surgir pendant sa durée.



ARTICLE 2DROITS DE GERANCE

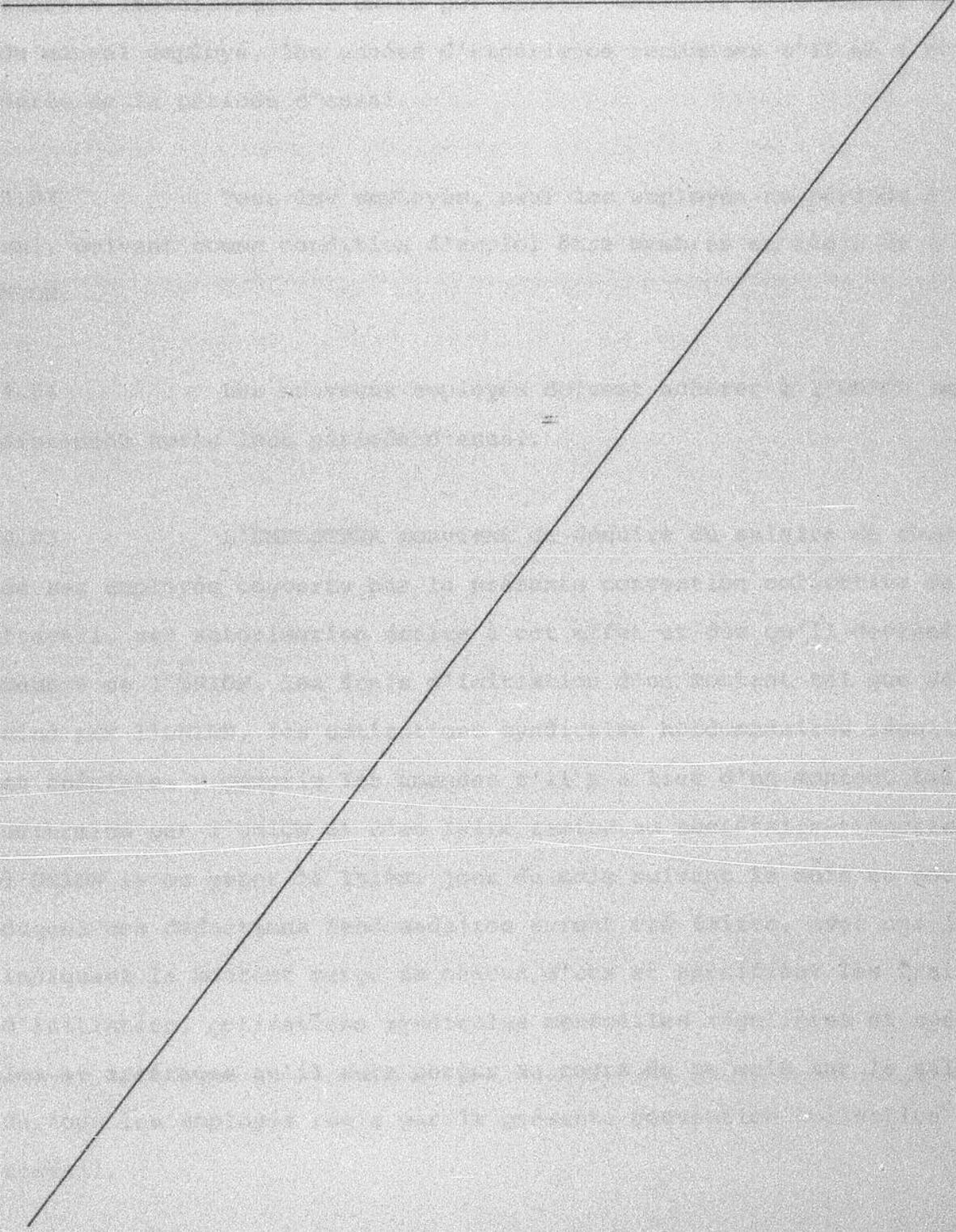
2.01 L'UNION et les employés reconnaissent à l'EMPLOYEUR le droit de gérer et d'administrer son entreprise de toute façon que l'EMPLOYEUR juge convenable mais non inconciliable avec les dispositions de la convention collective. Ces droits de gérance sont exclusifs et, sont, à titre d'exemple: celui d'embaucher et de choisir ses employés, celui de déterminer l'emplacement de chaque département, celui d'établir les cédules de travail, standards et méthodes de production, d'adopter et de mettre en vigueur des règlements de travail.

2.02 Tout employé se prétendant lésé dans les droits que lui confère la présente convention collective peut loger un grief selon la procédure de griefs, le tout tel que prévu à l'article 17 des présentes.

ARTICLE 3TEXTE OFFICIEL ET IMPRESSION

3.01 Pour fins d'interprétation, la version officielle de la présente convention collective est le texte français.

3.02 L'EMPLOYEUR s'engage à contribuer à cinquante pour cent (50%) du coût d'impression de la convention collective. Le choix de l'imprimeur ainsi que le nombre de livrets à être imprimés doit se faire par entente mutuelle.



ARTICLE 4RECONNAISSANCE ET SECURITE SYNDICALE

4.01 L'EMPLOYEUR reconnaît que l'UNION est dûment accréditée par le Ministère du travail et de la main-d'oeuvre de la Province de Québec et qu'elle est par conséquent le seul agent autorisé à négocier une convention collective de travail pour tous les employés de l'usine couverts par le certificat d'accréditation.

4.02 Lorsqu'un nouvel employé est embauché, l'EMPLOYEUR en avertit immédiatement l'UNION par écrit. Cet avis doit donner le nom du nouvel employé, les années d'expérience reconnues s'il en a et la durée de la période d'essai.

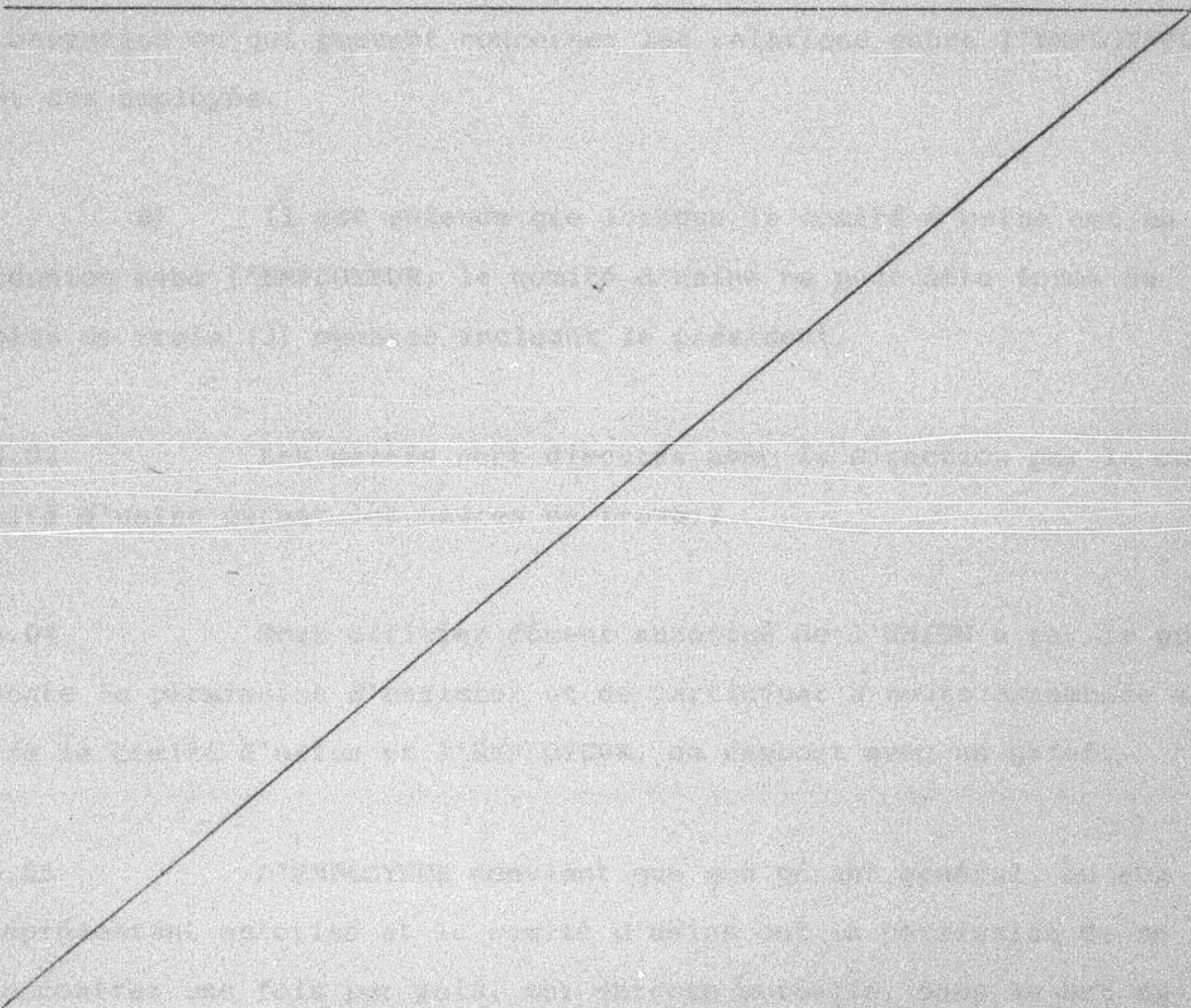
4.03 Tous les employés, sauf les employés en période d'essai, doivent comme condition d'emploi être membres en règle de l'UNION.

4.04 Les nouveaux employés doivent adhérer à l'UNION immédiatement après leur période d'essai.

4.05 L'EMPLOYEUR convient de déduire du salaire de chacun de ses employés couverts par la présente convention collective de travail, sur autorisation écrite à cet effet et dès qu'il devient membre de l'UNION, les frais d'initiation d'un montant tel que déterminé par l'UNION, les cotisations syndicales hebdomadaires régulières et spéciales y compris les amendes s'il y a lieu d'un montant tel que déterminé par l'UNION et d'en faire remise au secrétaire-trésorier de l'UNION le ou avant le 15ième jour du mois suivant le mois au cours duquel ces déductions hebdomadaires auront été faites, avec une liste indiquant le montant perçu de chacun d'eux et spécifiant les frais d'initiation, cotisations syndicales mensuelles régulières et spéciales et arrérages qu'il aura perçus au cours de ce mois sur le salaire de tous les employés régis par la présente convention collective de travail.

4.06 Pour ce qui est des arrérages de cotisations hebdomadaires possibles, elles devront être perçues à raison d'une cotisation syndicale supplémentaire à chaque déduction; le membre de l'UNION dont l'absence au travail pour quelque raison que ce soit excède une période de trois (3) mois au lieu de payer des arrérages devra à nouveau payer les frais d'initiation d'un montant tel que déterminé par l'UNION à être déduit en plus et en même temps que sa première cotisation syndicale hebdomadaire.

4.07 Si un employé cesse d'être membre en règle de l'UNION en aucun temps au cours de la présente convention collective de travail ou refuse d'adhérer à ladite UNION dans les délais prévus aux paragraphes précédents, l'UNION donne avis écrit à cet effet à l'EMPLOYEUR et celui-ci doit dans les quinze (15) jours de la réception dudit avis mettre fin à l'emploi dudit employé. Cependant, si un employé est expulsé ou suspendu de l'UNION pour une raison autre que le non-paiement des cotisations syndicales, l'EMPLOYEUR n'a pas à congédier ou mettre fin à l'emploi dudit employé.



ARTICLE 5 COMITE D'USINE

5.01 A) Les employés sont représentés par un comité d'usine de six (6) membres élus ou désignés parmi et par eux-mêmes, pas plus d'un (1) de chaque département, et l'EMPLOYEUR doit être immédiatement informé des noms des membres du comité ainsi que du nom des membres qui pourraient être appointés pour les remplacer.

 B) Pour les fins d'application de cette disposition, les départements sont les suivants:-

- couture et coupage;
- rembourrage;
- assemblage (chaise et expédition);
- département d'outillage (machine shop);
- département du bois (wood shop) et tables;
- placage et polissage.

5.02 A) Le comité d'usine a droit et est autorisé pour et au nom des employés à discuter et régler avec l'EMPLOYEUR toutes les questions en rapport avec les termes et conditions de la présente convention ou qui peuvent concerner les relations entre l'EMPLOYEUR et ses employés.

 B) Il est entendu que lorsque le comité d'usine est en réunion avec l'EMPLOYEUR, le comité d'usine ne peut être formé de plus de trois (3) membres incluant le président.

5.03 Les griefs sont discutés avec la Direction par le comité d'usine durant les heures de travail.

5.04 Tout officier dûment autorisé de l'UNION a par la présente la permission d'assister et de participer à toute assemblée entre le comité d'usine et l'EMPLOYEUR, en rapport avec un grief.

5.05 L'EMPLOYEUR convient que son gérant général, ou son représentant autorisé et le comité d'usine ont la permission de se rencontrer une fois par mois, sur entente mutuelle, dans le but de

discuter des conditions de travail et toute affaire d'intérêt mutuel aussi bien que de tous les griefs que le comité d'usine désirerait soumettre.

5.06

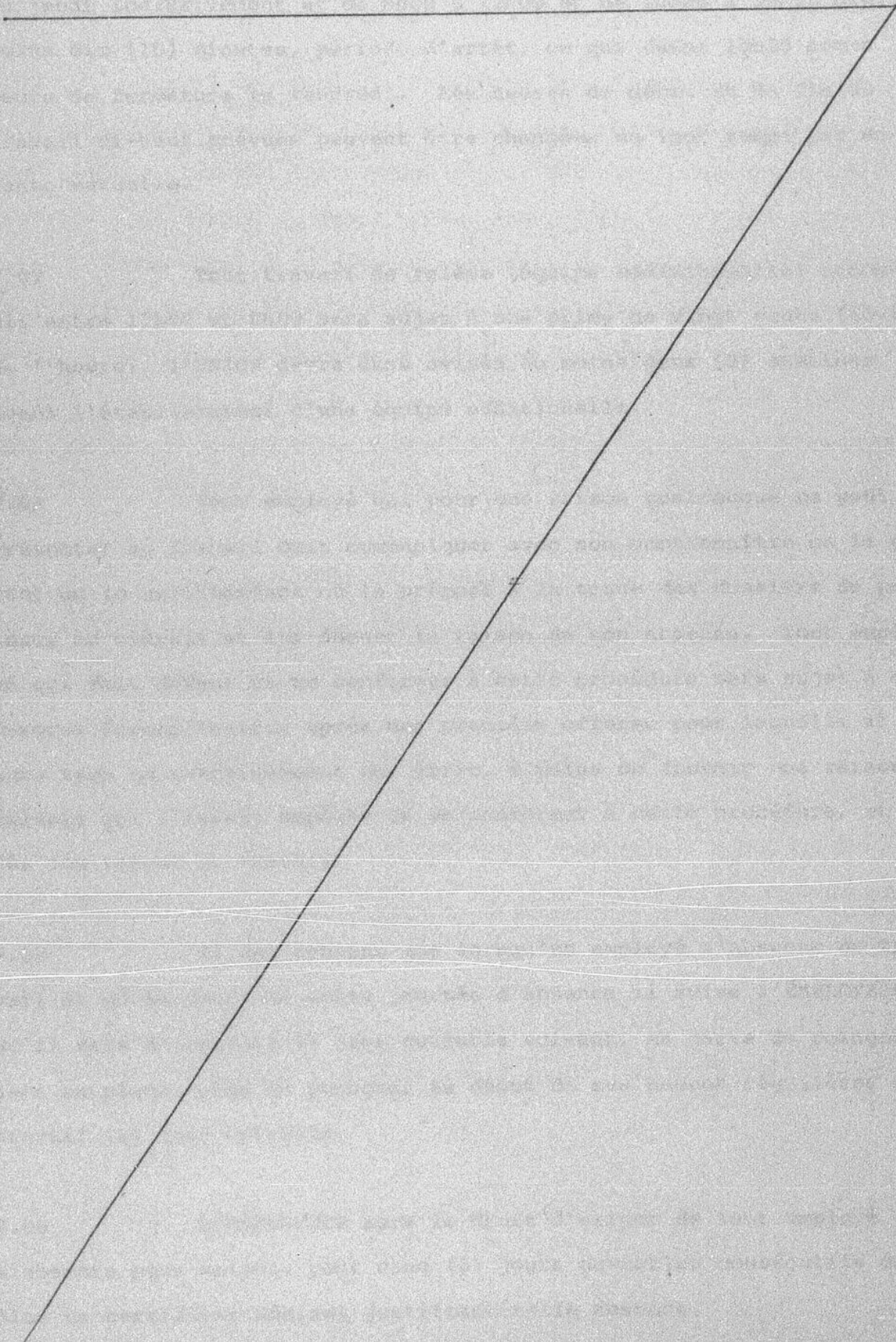
COMITE DE NEGOCIATION

Le comité de négociation est composé d'un maximum de trois (3) employés; il est entendu que ces trois (3) employés peuvent venir du même département, mais ils ne doivent pas accomplir les mêmes fonctions.

ARTICLE 6

NON-DISCRIMINATION

6.01 L'EMPLOYEUR et l'UNION conviennent qu'il n'y a aucune discrimination de quelque nature que ce soit à l'égard d'aucun employé.



ARTICLE 7 HEURES DE TRAVAIL

7.01 Pour la durée de la présente convention, la semaine régulière de travail sera de quarante-et-une (41) heures, réparties de la manière suivante: de 8h00 à 12h00 et de 12h30 à 17h00 du lundi au jeudi inclusivement et de 8h00 à 12h00 et de 12h30 à 15h30 p.m., moins dix (10) minutes, période d'arrêt, ce qui donne 15h20 comme heure de fermeture le vendredi. Les heures de début et de fin du travail ci-haut prévues peuvent être changées en tout temps par entente mutuelle.

7.02 Tout travail de relève (équipe additionnelle) accompli entre 17h00 et 8h00 sera sujet à une prime de vingt cents (\$0.20) de l'heure; l'UNION devra être avisée au moins deux (2) semaines avant l'établissement d'une équipe additionnelle.

7.03 Tout employé qui pour une raison quelconque ne peut se présenter au travail doit communiquer avec son contremaître ou le gérant ou le surintendant ou le préposé à la tenue des dossiers de présence au travail et lui donner la raison de son absence. Tout employé qui fait défaut de se conformer à cette procédure sera sujet à des mesures disciplinaires après une première offense pour laquelle il aura reçu un avertissement par écrit, à moins de fournir une raison valable qui l'aurait empêché de se conformer à cette procédure, et ce dès son retour au travail.

7.04 Il est convenu que lorsqu'un employé s'absente du travail et qu'au cours de cette journée d'absence il avise l'EMPLOYEUR qu'il sera au travail le jour ouvrable suivant, sa carte de poinçon sera en place, près du poinçon, au début de ses heures régulières de travail tel jour ouvrable.

7.05 L'EMPLOYEUR aura le droit d'exiger de tout employé qui s'absente pour maladie pour cinq (5) jours ouvrables consécutifs ou plus un certificat médical justifiant telle absence.

ARTICLE 8 TEMPS SUPPLEMENTAIRE

8.01 Tout travail accompli en plus ou en dehors des heures régulières en aucun des jours de la semaine régulière de travail, tel que stipulé à l'article numéro 7, sera considéré comme temps supplémentaire et rémunéré au taux de temps et demi.

8.02 Il est entendu et convenu que le temps supplémentaire sera divisé aussi équitablement que possible parmi les employés du département. Les employés seront libres d'accepter ou de refuser de travailler en dehors de leurs heures régulières de travail. Toutefois, l'UNION convient d'essayer d'obtenir en tout temps la coopération de ses membres lorsque des heures supplémentaires sont nécessaires; si un employé a accepté d'effectuer du travail supplémentaire, il doit l'accomplir sauf s'il a, au moins trois (3) heures avant le début de tel travail, avisé l'EMPLOYEUR de son incapacité de donner suite à son acceptation antérieure.

8.03 Les employés qui travaillent à temps supplémentaire après leur journée régulière auront droit à une période de repos d'une demi-heure (1/2h) payée à temps et demi, avant de se remettre au travail.

8.04 Dans la mesure du possible, l'EMPLOYEUR s'efforcera d'aviser les employés requis de faire du temps supplémentaire, du lundi au vendredi, l'avant-midi de la journée même où le travail supplémentaire est nécessaire, et avant le jeudi midi pour le travail supplémentaire du samedi.

ARTICLE 9DIMANCHES ET CONGES STATUTAIRES

9.01 L'EMPLOYEUR convient de payer à tous ses employés pour les congés suivants, l'équivalent d'une (1) journée de salaire au taux de base:-

le jour de l'An
le 2 janvier
le Vendredi Saint
le Lundi de Pâques, à compter de 1981
la Fête de la Reine
la St-Jean-Baptiste
la Confédération
la Fête du travail
l'Action de Grâces
la veille de Noël
le Jour de Noël
le 26 décembre
la veille du Jour de l'An

9.02 Si un des congés ci-haut mentionnés tombe un jour non ouvrable, sa célébration sera reportée au jour ouvrable suivant pour lequel les employés seront alors payés.

9.03 Les avantages du présent article s'appliqueront à tous les employés qui auront complété leur période d'essai de vingt-deux (22) jours de travail.

9.04 Il est entendu que pour avoir le droit d'être payé pour chacun des congés précédemment mentionnés, un employé ne devrait pas être absent plus d'une heure et demie (1h $\frac{1}{2}$) la journée précédant et la journée suivant tel congé, à moins qu'il ait eu de son EMPLOYEUR la permission de s'absenter n'importe lequel de ces jours de travail. Dans le cas d'un employé qui est malade et possédant un certificat médical, l'EMPLOYEUR convient de payer l'employé pour son jour de congé, si ce jour de congé tombe dans les deux (2) premières semaines de sa maladie.

9.05 Tout travail exécuté un dimanche ou les jours de fêtes précédemment mentionnés, sera rétribué à taux double.

ARTICLE 10 VACANCES PAYEES

10.01 Tout employé aura droit à des vacances payées conformément à l'Ordonnance numéro 3 de la Commission du salaire minimum du Québec et de ses amendements.

10.02 A) Tout employé qui, au 30 avril 1980, aura complété cinq (5) ans de service continu pour le compte de l'EMPLOYEUR aura droit à trois (3) semaines de vacances et recevra six pourcent (6%) de ses gains de la période du 1er mai au 30 avril précédent à titre d'indemnité de vacances.

 Tout employé qui, au 30 avril 1980, aura complété douze (12) ans de service continu pour le compte de l'EMPLOYEUR aura droit à trois (3) semaines de vacances et recevra sept pourcent (7%) de ses gains de la période du 1er mai au 30 avril précédent à titre d'indemnité de vacances.

 Tout employé qui, au 30 avril 1980, aura complété quinze (15) ans de service continu pour le compte de l'EMPLOYEUR aura droit à quatre (4) semaines de vacances et recevra huit pourcent (8%) de ses gains de la période du 1er mai au 30 avril précédent à titre d'indemnité de vacances.

 B) Tout employé qui, au 30 avril 1981, aura complété cinq (5) ans de service continu pour le compte de l'EMPLOYEUR aura droit à trois (3) semaines de vacances et recevra six pourcent (6%) de ses gains de la période du 1er mai au 30 avril précédent à titre d'indemnité de vacances.

 Tout employé qui, au 30 avril 1981, aura complété onze (11) ans de service continu pour le compte de l'EMPLOYEUR aura droit à trois (3) semaines de vacances et recevra sept pourcent (7%) de ses gains de la période du 1er mai au 30 avril précédent à titre d'indemnité de vacances.

Tout employé qui, au 30 avril 1981, aura complété quatorze (14) ans de service continu pour le compte de l'EMPLOYEUR aura droit à quatre (4) semaines de vacances et recevra huit pourcent (8%) de ses gains de la période du 1er mai au 30 avril précédent à titre d'indemnité de vacances.

Tout employé qui, au 30 avril 1981, aura complété vingt (20) ans de service continu pour le compte de l'EMPLOYEUR aura droit à quatre (4) semaines de vacances et recevra neuf pourcent (9%) de ses gains de la période du 1er mai au 30 avril précédent à titre d'indemnité de vacances.

C) Tout employé qui, au 30 avril 1982, aura complété cinq (5) ans de service continu pour le compte de l'EMPLOYEUR aura droit à trois (3) semaines de vacances et recevra six pourcent (6%) de ses gains de la période du 1er mai au 30 avril précédent à titre d'indemnité de vacances.

Tout employé qui, au 30 avril 1982, aura complété onze (11) ans de service continu pour le compte de l'EMPLOYEUR aura droit à trois (3) semaines de vacances et recevra sept pourcent (7%) de ses gains de la période du 1er mai au 30 avril précédent à titre d'indemnité de vacances.

Tout employé qui, au 30 avril 1982, aura complété quatorze (14) ans de service continu pour le compte de l'EMPLOYEUR aura droit à quatre (4) semaines de vacances et recevra huit pourcent (8%) de ses gains de la période du 1er mai au 30 avril précédent à titre d'indemnité de vacances.

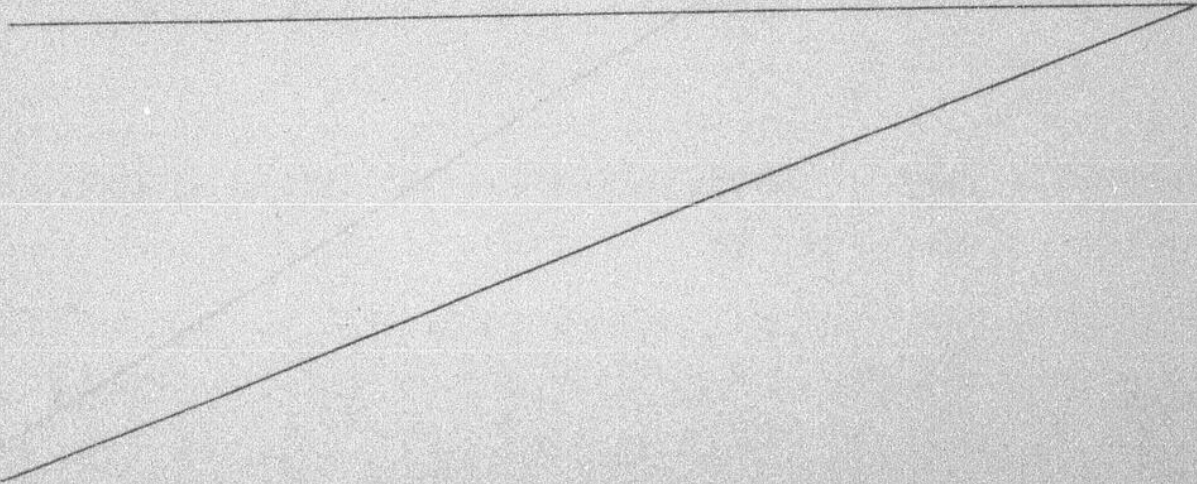
Tout employé qui, au 30 avril 1982, aura complété vingt (20) ans de service continu pour le compte de l'EMPLOYEUR aura droit à quatre (4) semaines de vacances et recevra neuf pourcent (9%) de ses gains de la période du 1er mai au 30 avril précédent à titre d'indemnité de vacances.

Tout employé qui, au 30 avril 1982, aura complété vingt-huit (28) ans de service continu pour le compte de l'EMPLOYEUR aura droit à cinq (5) semaines de vacances et recevra dix pourcent (10%) de ses gains de la période du 1er mai au 30 avril précédent à titre d'indemnité de vacances.

10.03 Il est entendu et convenu que pour la durée de la présente convention collective de travail, la période de vacances (deux semaines) sera cédulée pour les deux dernières semaines complètes du mois de juillet.

L'ancienneté et les besoins de la production seront pris en considération pour le choix de la date des troisième et quatrième semaines de vacances payées. Il est bien entendu qu'une fois les dates choisies et affichées pour ces troisième et quatrième semaines, un employé ne peut utiliser son ancienneté pour les faire modifier; de plus, l'employé à qui l'EMPLOYEUR aura attribué une date pour sa troisième semaine ou pour ses troisième et quatrième semaines, selon le cas, ceci suite à son désir de prendre cette ou ces semaines, ne pourra par la suite, sauf du consentement de l'UNION, conclure une entente avec l'EMPLOYEUR pour remplacer la prise de telle(s) semaine(s) par une indemnité compensatrice.

10.04 Il est entendu que les renvois dus à un manque de travail, les absences pour cause de maladie, d'accident et/ou d'affaires d'Union, ne seront pas considérés comme interrompant la continuité du service de l'employé pour les fins de calculer les bénéfices de vacances, à moins que la période de séparation n'excède une (1) année entière.



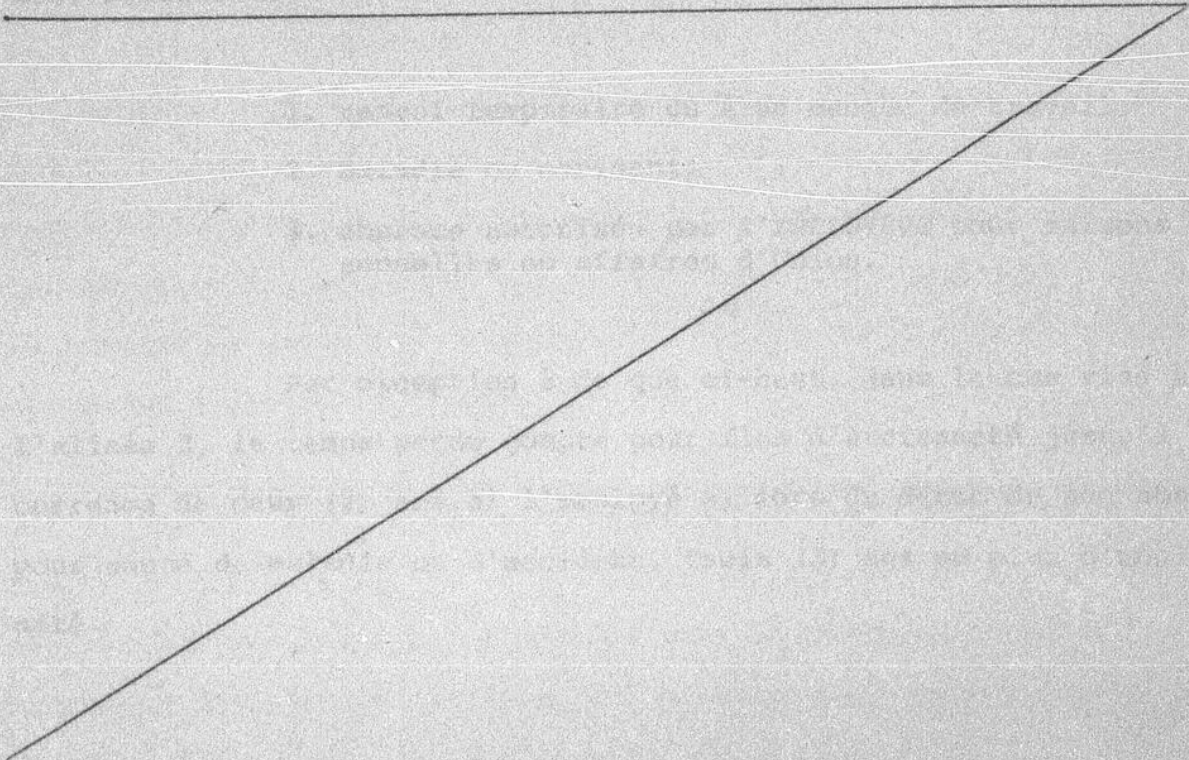
ARTICLE 11SALAIRES

11.01 Pour la durée de la présente convention, le taux à l'embauchage ne sera pas moins que le taux déterminé à l'Ordonnance no. 4 de la Commission du salaire minimum, majoré de vingt cents (\$0.20).

11.02 L'EMPLOYEUR convient, rétroactivement au 8 février 1980, d'accorder à tous ses employés sur la liste de paie à la date de signature des présentes et qui avaient, au 8 février 1980, complété leur période d'essai, une augmentation de salaire de soixante cents (\$0.60) l'heure. Il est entendu que l'augmentation de salaire rétroactive est applicable aux heures travaillées, aux congés payés et au bonus.

11.03 L'EMPLOYEUR convient, effectif le 8 février 1981, d'accorder à tous ses employés sur sa liste de paie à telle date, et ayant à ladite date complété leur période d'essai, une augmentation de salaire de cinquante-cinq cents (\$0.55) l'heure.

11.04 L'EMPLOYEUR convient, effectif le 8 février 1982, d'accorder à tous ses employés sur sa liste de paie à telle date, et ayant à ladite date complété leur période d'essai, une augmentation de salaire de soixante cents (\$0.60) l'heure.



ARTICLE 12ANCIENNETE

12.01 L'ancienneté d'un employé est établie après une période d'essai de vingt-deux (22) jours de travail dans deux mois et demi (2 1/2) de calendrier. Il est entendu que l'employé en période d'essai est sujet à renvoi sans recours à la procédure de griefs.

12.02 L'ancienneté est comptée de la date du premier jour de travail de l'employé et s'applique sur la base de l'usine en entier.

12.03 Le nom de l'employé est inscrit sur la liste d'ancienneté dès qu'il a complété sa période d'essai.

12.04 Dès que cette convention est en vigueur, une liste d'ancienneté est préparée avec le nom de tous les employés et leur date d'engagement. Des copies de la liste d'ancienneté sont affichées à la cafeteria. Une copie de cette liste est disponible pour chacun des membres du comité d'usine. Cette liste est révisée à tous les six (6) mois et la même procédure s'applique aux listes révisées.

12.05 L'ancienneté est déterminée d'après la durée de service chez l'EMPLOYEUR plus le temps perdu, n'excédant pas une (1) année, à cause de:-

1. renvoi temporaire dû à un manque de travail;
2. maladie ou accident;
3. absence autorisée par l'EMPLOYEUR pour raisons personnelles ou affaires d'Union.

Par exception à ce que ci-haut, dans le cas visé à l'alinéa 2, le temps perdu compte pour fins d'ancienneté jusqu'à concurrence de deux (2) ans si l'employé a, lors du début de son absence pour cause de maladie ou d'accident, trois (3) ans ou plus d'ancienneté.

12.06 Si un employé est transféré de l'unité de négociation à une fonction non régie par la présente convention collective, il pourra conserver ses droits d'ancienneté dans l'unité de négociation pendant une période d'un (1) an.

12.07 Un employé est considéré comme ayant perdu son ancienneté et les droits qui s'y rattachent s'il a:-

1. quitté volontairement son emploi;
2. été congédié pour juste cause dont la preuve incombe à l'EMPLOYEUR;
3. été absent du travail par une absence autorisée par les présentes pendant plus d'une (1) année; toutefois, dans le cas d'absence pour cause de maladie ou d'accident, l'ancienneté est maintenue pendant trois (3) ans de plus que son ancienneté accumulée conformément à l'article 12.05, si l'employé avait, lors du début de cette absence, trois (3) ans ou plus d'ancienneté.
4. s'il omet, après une période de mise à pied, de se rapporter au travail dans les délais prévus à l'article 15.03 des présentes.

12.08 Dans tous les cas de promotion, transfert, mise à pied, augmentation ou diminution du personnel et réengagement après mise à pied, un employé senior doit avoir droit à la préférence en autant qu'il a les qualifications et l'habileté pour satisfaire aux exigences de la tâche.

12.09 A) Dans les cas d'application de l'article 12.08, l'employé choisi bénéficie d'une période d'essai de dix (10) jours durant laquelle l'employé(e) peut décider de retourner à son ancien poste mais il doit y avoir une progression à chaque jour permettant d'atteindre à la fin de la période un rendement approchant 60%. Il est entendu qu'en aucun cas cette période d'essai ne peut être interprétée comme une période d'apprentissage.

B) Dans le cas d'un transfert suite à un affichage tel que prévu à l'article 16, si l'employé le plus ancien qui a appliqué n'a pas été choisi et qu'il prétend être en mesure de remplir les exigences de la tâche de façon relativement aussi satisfaisante que

l'employé choisi, il pourra, s'il fait une demande à cet effet dans les cinq (5) jours ouvrables du transfert, obtenir une période d'essai de cinq (5) jours ouvrables pendant laquelle il devra démontrer qu'il a la compétence et l'habileté pour satisfaire aux exigences de la tâche.

C) Si un employé demande un transfert pour un travail non mesuré et qu'il ne peut remplir sa nouvelle fonction d'une manière satisfaisante, la COMPAGNIE conjointement avec le Comité d'UNION pourront décider de retourner cet employé à son ancien poste.

Si un employé est transféré à un travail non mesuré à la suite d'une promotion ou d'un déplacement (bumping), il perd alors son taux moyen et sera payé au taux de base.

12.10 Lors de la mise à pied, le président de l'UNION et les délégués de département, jouissent d'une ancienneté préférentielle en ce sens qu'ils sont les derniers mis à pied et les premiers rappelés au travail. Pour les délégués, cette ancienneté préférentielle s'appliquera sur une base départementale seulement. Ceux-ci ont le choix de se prévaloir ou non des dispositions de cet article.

12.11 Comme principe d'ordre social, l'EMPLOYEUR convient de garder à son emploi jusqu'à l'âge de retraite tel qu'établi par les gouvernements provincial et fédéral, tout employé qui, par suite d'incapacité causée par un accident de travail, est incapable de maintenir les normes minimales requises de son travail de façon générale. Les parties aux présentes conviennent qu'on offrira à tel employé tout travail qu'il peut accomplir de façon satisfaisante et qui n'est pas susceptible d'aggraver son état. Dans tel cas, par entente mutuelle écrite, on peut déroger aux règles générales concernant l'ancienneté. Il est aussi entendu que l'application de cet article peut être faite selon les règles de la mise à pied.

12.12 Comme principe d'ordre social, l'EMPLOYEUR convient de garder à son emploi jusqu'à l'âge de retraite tel qu'établi par nos

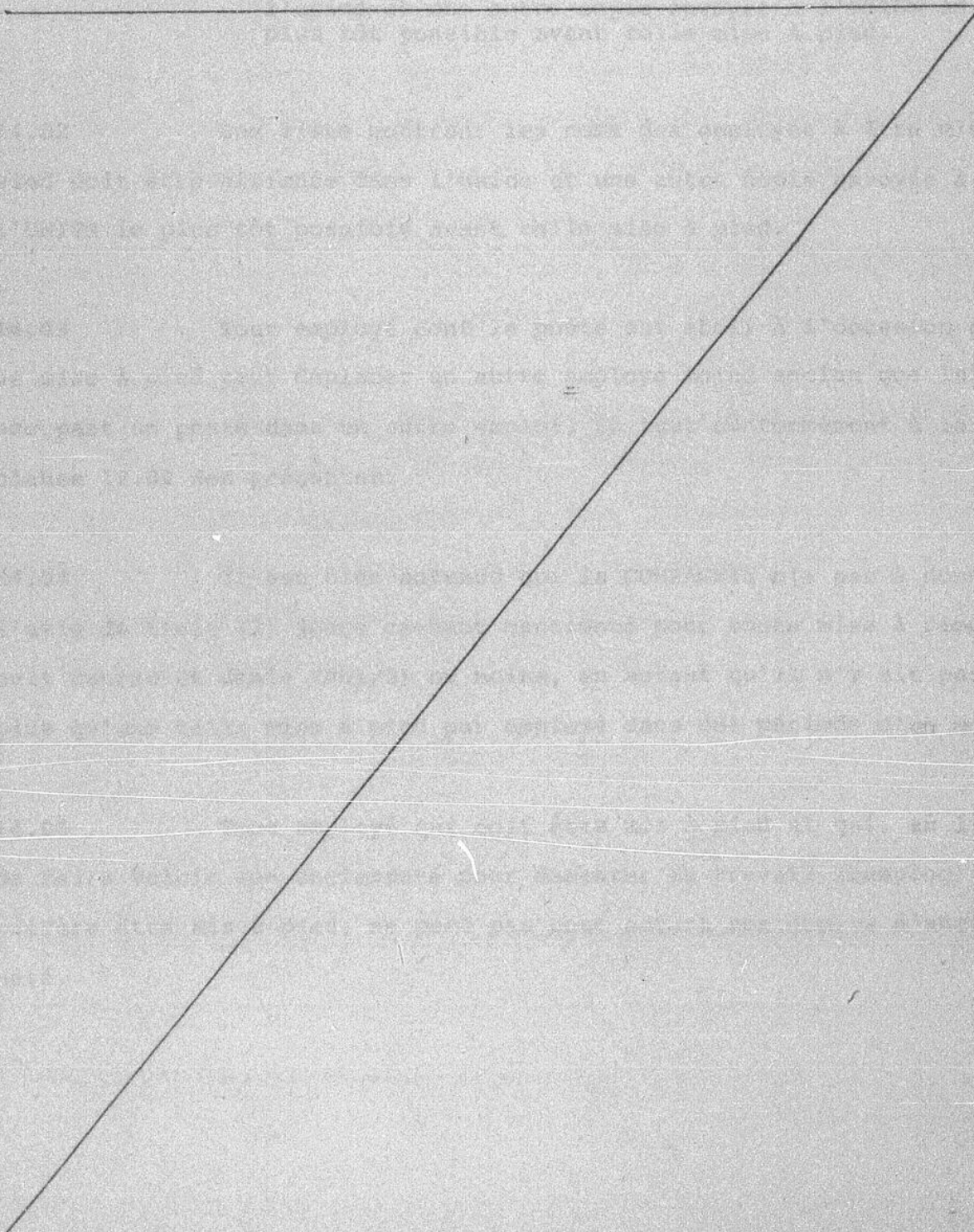
gouvernements provincial et fédéral, tout employé de soixante (60) ans d'âge et de trente (30) ans de service ou plus qui, en raison de son âge ou de sa condition physique est incapable de maintenir les normes minimales requises de façon générale. L'EMPLOYEUR se réserve toutefois le privilège d'offrir à tel employé, après discussion avec le comité d'usine, tout autre travail qu'il pourrait accomplir de façon satisfaisante et qui n'est pas susceptible d'aggraver son état. Si le salarié est transféré à un travail non mesuré, il perd alors son taux moyen et sera payer au taux de base qu'il avait à son ancien poste.

Toutefois, le salarié devra maintenir un rendement minimum de cinquante pourcent (50%) sur des fonctions mesurées.

12.13 Tout employé ayant au moins vingt (20) ans de service ou plus peut, pour raison de santé ou de condition physique, corroboré par un certificat médical et vérifié par le médecin de la Compagnie si nécessaire, demander un transfert à une occupation moins fatigante. Si la Compagnie accepte le transfert, l'employé perdra son salaire moyen et sera payé un salaire correspondant à cette occupation.

ARTICLE 13 ABOLITION DE POSTES

13.01 Si l'EMPLOYEUR abolit un poste, le titulaire du poste ainsi aboli a préférence sur tout autre candidat dès qu'un poste vacant est ouvert, le tout sujet à ce que cet employé satisfasse aux exigences du poste. Le ou les employés affectés pourront également déplacer un autre employé conformément aux dispositions des articles 14 et 12.09. Dans ce cas, l'employé qui est assigné à une tâche comportant un salaire inférieur conserve le taux de base qu'il avait à son ancien poste.



ARTICLE 14 MISE A PIED

14.01 Si et quand il y a une réduction dans le volume de travail dans l'usine, la politique suivante doit être adoptée, mais il est entendu que ladite disposition ne s'applique pas si l'usine est fermée:-

1. la semaine régulière de travail doit être maintenue;
2. le nombre d'employés doit être réduit par ordre d'ancienneté et une liste montrant les noms des employés à être mis à pied doit être affichée dans l'usine et une autre copie envoyée à l'UNION le plus tôt possible avant telle mise à pied.

14.02 Une liste montrant les noms des employés à être mis à pied doit être affichée dans l'usine et une autre copie envoyée à l'UNION le plus tôt possible avant telle mise à pied.

14.03 Tout employé dont le poste est aboli à l'occasion d'une mise à pied peut déplacer un autre employé moins ancien que lui occupant un poste dans un autre emploi, le tout conformément à la clause 12.08 des présentes.

14.04 Il est bien entendu que la COMPAGNIE n'a pas à donner l'avis de trois (3) jours ci-haut mentionné pour toute mise à pied de huit heures et demie (8h1/2) ou moins, en autant qu'il n'y ait pas plus qu'une telle mise à pied par employé dans une période d'un mois.

14.05 Tout employé qui doit être mis à pied et qui, au lieu de faire valoir son ancienneté pour demeurer au travail (bumping) préfère être mis à pied, ne perd pas pour autant ses droits d'ancienneté.

ARTICLE 15 RAPPEL AU TRAVAIL

15.01 Lors d'un rappel, les employés doivent être rappelés au travail dans l'ordre inverse de leur mise à pied, le tout conformément à la clause 12.08 des présentes.

15.02 L'employé qui a exercé son droit de bumping est aussi rappelé selon son ancienneté pour retourner à son poste s'il y a ré-emploi.

15.03 Dans le cas d'un rappel au travail, l'employé doit se rapporter au travail dans les huit (8) jours ouvrables de l'envoi d'un avis écrit de rappel au travail, posté sous pli recommandé à la dernière adresse de l'employé selon les dossiers de l'EMPLOYEUR. Si l'employé ne peut se rapporter au travail dans ce délai du fait d'une maladie ou d'un accident ou d'une raison personnelle acceptée par la Compagnie il doit en aviser l'EMPLOYEUR dans ledit délai.

Copie du rappel au travail est remise à l'UNION et au Local 402. Dans le cas où un employé, au moment de son rappel, est dans une région lointaine, l'UNION a deux (2) semaines à compter de l'envoi de l'avis de rappel posté sous pli recommandé pour tenter de communiquer avec l'employé et le rappeler à son travail.

ARTICLE 16 AFFICHAGE

16.01 Lorsqu'un nouveau poste est créé ou lorsqu'un poste est vacant que l'EMPLOYEUR entend combler, l'EMPLOYEUR affiche le poste pendant trois (3) jours ouvrables. Pendant cette période d'affichage, les employés qui désirent poser leur candidature doivent inscrire leur nom sur l'affichage. Suite à cette période d'affichage, l'EMPLOYEUR communique sa décision dans les cinq (5) jours ouvrables suivants.

16.02 Pour les fins d'application des présentes, un poste vacant est un poste dépourvu définitivement de son titulaire.

16.03 Le poste est octroyé selon les dispositions de l'article 12 des présentes.

16.04 L'EMPLOYEUR peut combler temporairement le poste nouveau ou vacant.

16.05 L'affichage doit comprendre au moins les renseignements suivants:-

- a) le nombre de postes;
- b) le titre de la fonction;
- c) le taux horaire du poste; il est entendu que si aucun employé n'obtient le poste à la suite de l'affichage, l'EMPLOYEUR ne pourra embaucher une personne en dehors de l'unité de négociation pour remplir le poste à un taux horaire plus élevé que celui apparaissant à l'affichage.

16.06 Lorsqu'il y a affichage et qu'aucun employé ne postule, l'EMPLOYEUR n'est pas tenu de réafficher le poste pendant un délai de quatre (4) mois.


ARTICLE 17PROCEDURE DE GRIEFS

17.01 Tout employé se croyant lésé par l'application d'une disposition des présentes s'adresse à un des membres du comité d'usine.

17.02 S'il le juge à propos, et ceci dans les cinq (5) jours ouvrables de l'occurrence ou de la connaissance de l'événement donnant lieu au grief, le comité d'usine doit soumettre, par écrit, le grief au gérant général ou à son représentant autorisé.

17.03 Trois (3) membres du comité d'usine, accompagnés du plaignant s'il le désire, rencontreront le gérant général ou son représentant autorisé dans les cinq (5) jours ouvrables suivants, pendant la période de travail, afin d'essayer de parvenir à un règlement. Le gérant général ou son représentant autorisé doit rendre une décision, par écrit, dans les cinq (5) jours ouvrables de la soumission du grief prévue à l'article 17.02. Si le gérant général ou son représentant autorisé ne rend pas une décision dans le délai prescrit ou si la décision ne satisfait pas le comité d'usine, le grief est porté à l'arbitrage dans les trente (30) jours de calendrier suivants, selon les dispositions de l'article 18 des présentes.

17.04 Les délais prévus au présent article peuvent être extensionnés par consentement mutuel écrit.



ARTICLE 18 ARBITRAGE

18.01 Lorsqu'un grief est porté à l'arbitrage, les parties essaient de s'entendre sur le choix d'un arbitre unique.

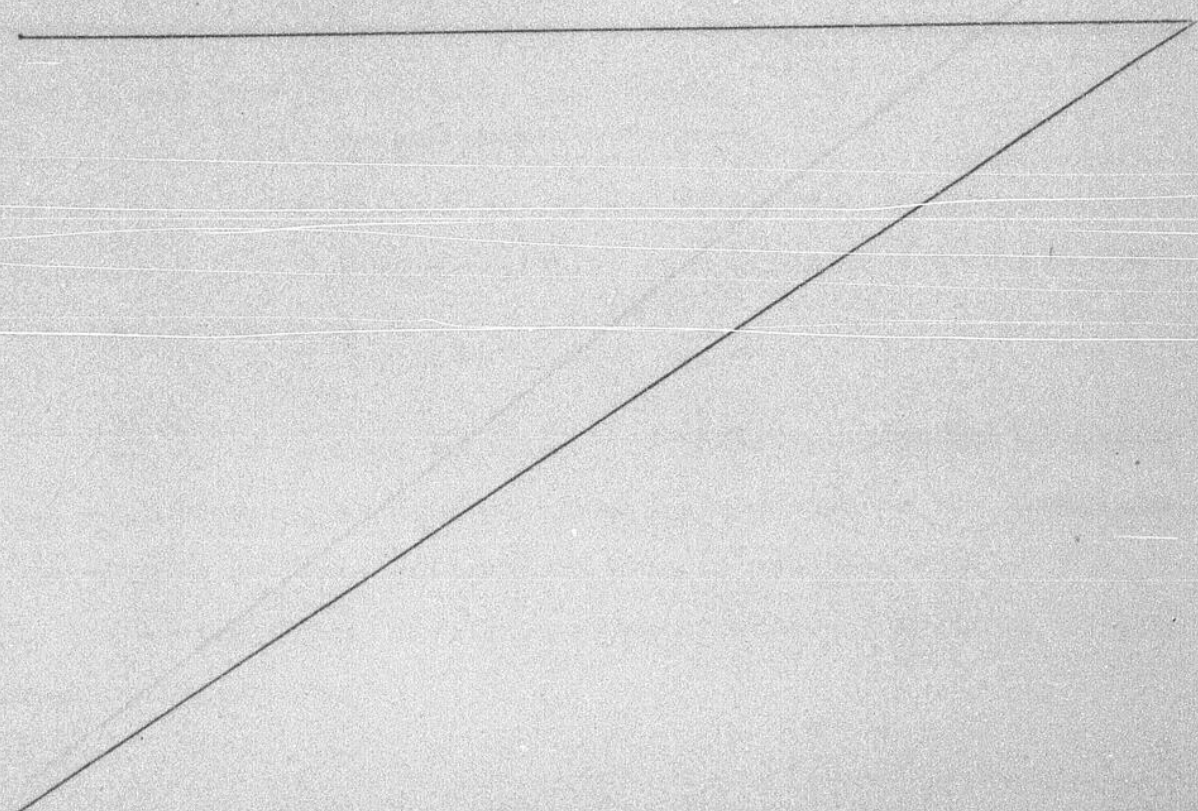
18.02 Lorsque l'EMPLOYEUR et l'UNION ne peuvent s'entendre sur le choix d'un arbitre, une des parties peut alors demander au Ministre du travail et de la main-d'oeuvre de nommer ledit arbitre.

18.03 La décision de l'arbitre est finale et lie les deux parties.

18.04 Dans les cas de mesures disciplinaires lorsque le grief est soumis à l'arbitre, celui-ci peut:-

- a) réintégrer le salarié à son poste s'il s'agit de congédiement ou de suspension;
- b) maintenir les mesures disciplinaires;
- c) rendre toute autre décision jugée équitable dans les circonstances.

18.05 Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés à parts égales par les parties.



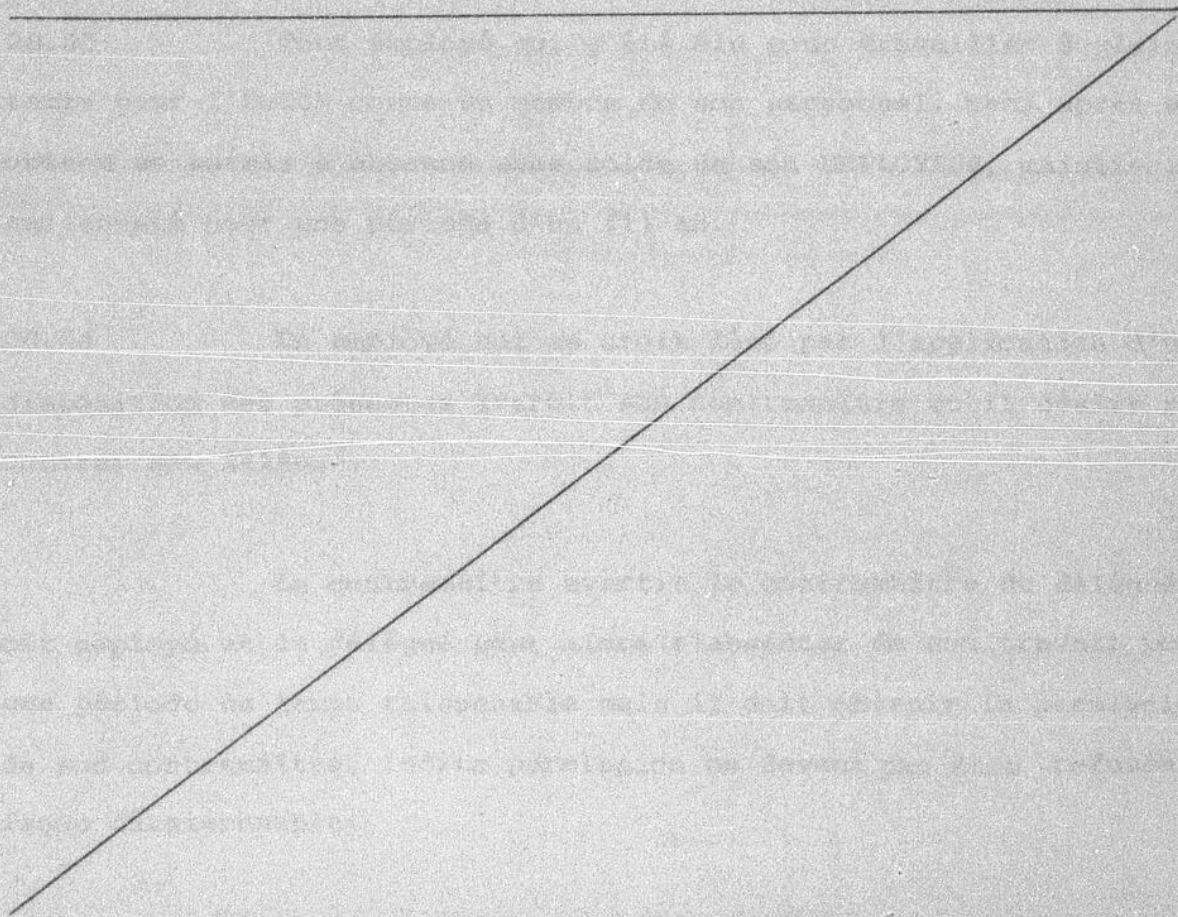
ARTICLE 19 MESURES DISCIPLINAIRES

19.01 Les parties conviennent que la réprimande verbale ou écrite, la suspension ou le congédiement sont des mesures disciplinaires susceptibles d'être appliquées par l'EMPLOYEUR.

19.02 Toute mesure disciplinaire doit être communiquée à l'employé par écrit, au plus tard dans les cinq (5) jours ouvrables suivant l'occurrence ou la connaissance de l'événement y donnant lieu.

19.03 Les mesures disciplinaires au dossier d'un employé ne peuvent être invoquées en arbitrage si elles datent de plus de douze (12) mois, ceci seulement, si durant cette période, aucune autre mesure disciplinaire similaire n'a été inscrite au dossier.

19.04 Tout employé qui poinçonne plus de trois (3) minutes après l'heure régulière du début du travail sera considéré comme en retard et perd un quart d'heure (1/4 h) de salaire.



ARTICLE 20PERMISSION D'ABSENCE

20.01 Une permission d'absence sans solde peut être accordée, à la discrétion de l'EMPLOYEUR, à tout employé qui a rempli une formule à cet effet. Sans limiter la discrétion de l'EMPLOYEUR, cette demande reçoit, en principe, un accueil favorable. Toute permission d'absence, qu'elle soit accordée ou non, doit être confirmée par écrit à l'employé et une copie conforme de cet avis doit être conservée au bureau du personnel, ainsi qu'une copie remise à l'UNION.

20.02 A) Tout membre de l'UNION, n'excédant pas trois (3) en même temps et pas plus qu'un (1) de chaque département, peut obtenir la permission de prendre congé, sans paie, pour s'occuper des affaires de l'UNION.

B) Une (1) fois par année, le comité d'usine tel que défini à l'article 5.01 des présentes peut s'absenter, sans paie, pour une (1) journée. Il est entendu que dans tel cas le comité d'usine avertit l'EMPLOYEUR deux (2) semaines à l'avance.

20.03 Tout employé qui a été élu pour travailler à plein temps pour l'UNION comme un membre de son personnel, ceci après avoir obtenu un permis d'absence sans solde de son EMPLOYEUR, maintient son ancienneté pour une période d'un (1) an.

20.04 Un employé qui se croit lésé par l'application d'une disposition des présentes avertit son contremaître qu'il désire rencontrer son délégué.

Le contremaître avertit le contremaître du délégué de cet employé et le délégué peut alors s'absenter de son travail pour une période de temps raisonnable mais il doit obtenir la permission de son contremaître, ladite permission ne devant pas être refusée de façon déraisonnable.

20.05

Comité de négociation

L'EMPLOYEUR s'engage à libérer les membres du comité de négociation, sans solde, lorsqu'il y a réunion avec l'EMPLOYEUR, soit en négociation directe, soit en conciliation.

ARTICLE 21 SECURITE ET SANTE

21.01 L'EMPLOYEUR et l'UNION coopèrent afin de prévenir les accidents et encouragent toutes les mesures sanitaires considérées nécessaires pour assurer la sécurité et la santé des employés.

21.02 L'EMPLOYEUR maintient dans le bureau de la production une trousse complète de premiers soins ainsi qu'une civière.

21.03 Un employé victime d'un accident à son travail ou dans tout autre endroit de l'usine, qui a besoin des premiers soins d'un médecin ou d'une garde-malade, est considéré à son travail habituel et payé en conséquence, durant sa visite au médecin ou à la garde-malade si lesdits premiers soins sont dispensés sur les lieux.

Si un employé, victime d'un accident de travail, doit, le jour de l'accident, se rendre chez un médecin de l'extérieur ou à l'hôpital pour être traité et qu'il lui est ordonné de ne pas reprendre le travail ce jour-là, il est quand même payé pour le reste de la journée. Pour bénéficier de la présente disposition, l'employé doit fournir si l'EMPLOYEUR le demande une preuve écrite de l'ordre de ne pas reprendre le travail; une formule est fournie à cet effet par l'EMPLOYEUR à l'employé et ladite formule doit être signée par le médecin.

L'EMPLOYEUR assumera les frais de transport aller-retour à l'hôpital ou chez le médecin du choix de la Compagnie.

21.04 L'EMPLOYEUR et le comité d'usine coopéreront à former un comité de sécurité, de santé et d'hygiène composé d'un maximum de deux (2) représentants de l'EMPLOYEUR et de deux (2) représentants de l'UNION. Le comité aura pour fonction d'étudier les conditions de sécurité, de santé et d'hygiène dans l'usine, des possibilités d'élimination des conditions de travail ou habitudes hasardeuses.

21.05 Le comité de sécurité, de santé et d'hygiène se réunit au moins une fois par mois durant les heures régulières de travail, sauf en cas de décision contraire du comité. Les employés membres du comité de sécurité, de santé et d'hygiène ne subissent pas de perte de salaire de base régulier lorsque agissant sur les lieux de travail selon les dispositions des présentes.

21.06 Un employé qui a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de son travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger doit avertir immédiatement son contremaître. S'il y a désaccord entre l'employé et le contremaître ou si un correctif n'est pas apporté, le contremaître avise immédiatement le comité de sécurité.

Le comité de sécurité décide, s'il juge ladite opération anormalement dangereuse pour la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'un employé ou d'une autre personne, d'arrêter ladite opération jusqu'à ce qu'un correctif y soit apporté.

L'employé ayant avisé son contremaître selon les dispositions ci-haut peut arrêter de travailler sur l'opération qu'il croit être anormalement dangereuse jusqu'à ce qu'il y ait intervention du comité de sécurité.

Advenant que le comité de sécurité ne s'entende pas sur l'arrêt de l'opération concernée, l'EMPLOYEUR et l'UNION conviennent qu'un inspecteur du gouvernement (nommé en vertu de la Loi sur la santé et la sécurité du travail ou en vertu de la Loi des établissements industriels et commerciaux) sera convoqué sur le champ.

L'employé pourra, si le comité de sécurité ne s'entend pas sur l'arrêt de l'opération, continuer de refuser d'exécuter l'opération concernée jusqu'à ce qu'un inspecteur ait déclaré que ladite opération n'est pas anormalement dangereuse ou, suivant le cas, jusqu'à ce qu'un correctif soit apporté suite aux recommandations de

l'inspecteur. Si l'employé décide de continuer de refuser d'exécuter l'opération concernée après le désaccord du comité de sécurité, l'EMPLOYEUR pourra lui faire exécuter une autre opération disponible. Si aucune autre opération pour laquelle l'employé est qualifié n'est disponible, l'EMPLOYEUR ne sera pas obligé de payer l'employé pendant la période de temps qu'il n'a pas travaillé, si la décision de l'inspecteur est à l'effet que l'opération n'était pas anormalement dangereuse.

Dès qu'un employé refuse d'exécuter une opération, l'EMPLOYEUR pourra offrir à un autre employé de faire l'opération concernée, après l'avoir informé que le droit de refuser d'exécuter l'opération était exercé et après l'avoir informé des motifs pour lesquels il a été exercé.

Si le comité de sécurité est unanime à dire que l'opération n'est pas anormalement dangereuse, ou si l'inspecteur est d'avis que l'opération n'est pas anormalement dangereuse, l'employé devra reprendre l'exécution de ladite opération sur le champ.

ARTICLE 22PRIME AU RENDMENT

22.01

Principes généraux

L'UNION reconnaît à l'EMPLOYEUR le droit de rémunérer ses employés selon un système de prime au rendement.

Toute technique de mesure de travail utilisée pour déterminer les standards de production est appliquée à un ouvrier moyen et expérimenté travaillant dans des conditions normales pour accomplir un travail suivant la méthode spécifiée par l'EMPLOYEUR.

Les techniques de mesure de travail sont les suivantes:-

- a) l'étude du temps et du mouvement (chronométrage);
- b) l'échantillonnage du travail;
- c) charte des données standards;
- c) toute autre technique convenue par écrit entre les parties.

Il est entendu que toute étude de temps peut être faite sur un employé dans le département concerné, ayant au moins un (1) an de service chez l'EMPLOYEUR.

Si dans le département concerné, il n'y a pas d'employé ayant au moins un (1) an de service chez l'EMPLOYEUR, l'étude de temps peut alors être faite sur tout employé du département concerné.

22.02

Conditions matérielles

Toute étude de temps est accompagnée d'une description des données nécessaires à son identification, et à son calcul, par exemple:-

- a) la date;
- b) le nom du département;
- c) le titre de l'opération;
- d) l'identification de la machinerie;
- e) le record des chronométrages;
- f) le nom de l'opérateur;
- g) le nom de la pièce sur laquelle on travaille;
- h) les éléments de la tâche.

Une description détaillée des différents éléments composant l'opération est faite et appliquée à l'employé concerné, avant qu'une mesure (chronométrage) ayant pour l'objet immédiat l'établissement d'un standard de la production ne soit effectuée; l'EMPLOYEUR fournit au comité d'usine une copie de tous les nouveaux standards de production.

Il est entendu que ces études de temps pour l'établissement des nouveaux standards de production sont faites par le préposé aux études de temps de la Compagnie durant les heures de travail des employés. S'il y a changement dans la méthode, celle-ci sera expliquée verbalement, par élément, à l'employé avant qu'une mesure de temps soit effectuée pour l'établissement d'un standard de production.

Lors du chronométrage, le préposé aux études de temps ne peut être accompagné d'un supérieur de l'employé.

22.03

Mesure de temps

Dans le cas de l'utilisation du chronomètre, la méthode utilisée est, si possible, celle du retour à zéro. En cas de grief, la méthode de "retour à zéro" a priorité. Chaque élément de l'opération est mesuré en nombre suffisant de fois pour obtenir une bonne stabilité de lecture.

22.04

Allure régulière ou normale

A) L'allure de chaque élément est évaluée. L'allure normale ou régulière (soixante-dix pour cent (70%)) est le rythme ou la vitesse effective qu'un exécutant moyen travaillant sans le stimulant d'une rémunération au rendement peut maintenir sans fatigue excessive ni physique ni mentale. Comme point de repère à l'allure normale, on prend le rythme d'un homme de force physique moyenne marchant sans charge en ligne droite sur un sol uni à la vitesse de trois (3) milles à l'heure; une personne qui franchit une distance de quarante-quatre (44) pieds en 16.7 centièmes de minute maintient une allure normale. Ou encore, on prend comme point de repère à l'allure normale la distribution de cinquante-deux (52) cartes en quatre (4) paquets en trente (30) secondes; les quatre (4) tas de cartes sont rangés aux quatre (4) coins d'un carré de un (1) pied de côté.

B) Le boni débute à une efficacité de soixante-dix pour cent (70%).

C) Le système soixante-dix pour cent (70%) est égal à soixante-dix pour cent (70%) du système à cent pour cent (100%), tel que l'exemple suivant:-

<u>Système 100%</u>	<u>Système 70%</u>
90 X 70	63.0%
100 X 70 Allure normale	70.0% Allure normale
110 X 70	77%
120 X 70	84%
130 X 70	91%
140 X 70	98%

D) Si un employé a de la difficulté à rencontrer le standard de production établi, il doit fournir les explications raisonnables quant à l'état de sa production. Si nécessaire, la mesure de temps fait l'objet d'une nouvelle étude d'abord par le préposé aux études de temps de l'EMPLOYEUR et, en cas de désaccord, contestation peut être faite selon les dispositions de l'article 22.09 des présentes. Si la mesure de temps contestée s'avère juste, l'employé doit

voir à augmenter son rendement selon les normes. Il doit également maintenir une production égale à 60% par la suite, sans quoi il est sujet à des mesures disciplinaires, y compris le congédiement. Si la mesure de temps s'avère injuste, elle est modifiée en conséquence c'est-à-dire soit par entente mutuelle écrite ou à défaut par décision arbitrale.

22.05 Allocation

L'allocation pour besoins personnels, fatigue et délais de production inévitables est de quinze pour cent (15%).

22.06 Changement dans les standards

L'EMPLOYEUR convient de ne pas modifier aucun standard de production déjà établi, au cours de la présente convention collective, à moins que telle modification ne soit justifiée par un changement de méthode ou de procédé et excède cinq pour cent (5%) plus. Si après avoir re-mesuré une opération, le changement est si minime qu'il atteint seulement une troisième décimale, il n'en sera pas tenu compte et on continuera d'utiliser le temps établi.

Tout changement dans les standards de production est fait au prorata du degré de changement dans le processus de travail ou des modifications des éléments de travail.

Si le changement de méthode ou de procédé est dû à l'initiative de l'employé concerné, il n'y a pas de modification de standard pour cet employé en autant qu'il est préalablement fait approuver par écrit tel changement par l'EMPLOYEUR et que la qualité du travail soit ensuite maintenue.

22.07 Conditions spéciales

A) L'EMPLOYEUR s'engage à payer le boni gagné à tous les employés travaillant à des opérations où des standards de production

établis sont en vigueur. Le calcul de ce boni et le pourcentage requis de l'employé doivent être affichés chaque matin donnant les résultats du jour précédent afin que chaque employé puisse constater son rendement.

B) Le boni gagné est payé selon le rendement quotidien de l'employé et non pas sur une base hebdomadaire.

C) Lorsque le préposé aux études de temps de l'EMPLOYEUR est à prendre des études ou à établir des standards de production, les employés travaillant à ces opérations doivent être payés d'après les standards déjà établis par l'EMPLOYEUR.

S'il n'y a pas de standard de production à ces opérations, les employés travaillant à ces opérations doivent être payés à l'heure durant l'étude de temps et ceci pour toute production qu'ils ont effectuée durant la période de temps; nonobstant ce qui précède, l'EMPLOYEUR peut alors proposer à l'employé, sur une base individuelle, d'être payé d'après un estimé de standard et il est à la discrétion de l'employé d'accepter, pour la période de temps qu'il juge à propos, d'être payé selon cet estimé, ou de préférer d'être payé à l'heure.

D) Tout employé sujet au boni de production est payé à son taux horaire de base pour toute période de temps durant ses heures régulières de travail où il est affecté à un travail autre qu'un travail mesuré (Standard); il est bien entendu que la deuxième partie du second paragraphe de la disposition C) ci-haut s'applique en pareil cas, sauf s'il s'agit d'un travail non mesurable.

E) L'EMPLOYEUR fournit à l'employé travaillant à une opération où les standards de production existent, lesdits standards, et ceci avant le début de l'opération.

22.08

Standard de production

Un standard de production s'obtient de la façon suivante: (temps actuel ou chronométré) X (jugement d'allure en pourcentage) = temps normal.

(Temps normal) plus (le pourcentage des majorations prévu à la disposition 17.05) = temps standard.

Le temps standard de production veut dire le temps alloué à soixante-dix pour cent (70%).

22.09

Procédure de règlement de griefs

Tout grief relevant du présent article doit être soumis par écrit par un membre du comité d'usine au gérant général de l'EMPLOYEUR, avec copie au préposé aux études de temps de l'EMPLOYEUR de la façon suivante:-

- a) entre le deuxième (2e) jour ouvrable et le neuvième (9e) jour ouvrable cumulatif de l'application d'un nouveau standard, le grief doit être soumis par écrit au gérant général de l'EMPLOYEUR;
- b) Le gérant général doit rendre une décision dans les cinq (5) jours ouvrables suivants;
- c) Si le gérant général ne rend pas de décision dans le délai prescrit ou si l'UNION n'est pas satisfaite de la décision, l'UNION peut dans un délai de cinq (5) jours ouvrables de l'expiration du délai mentionné au paragraphe b) ci-haut, utiliser les services d'un technicien syndical de son choix. La Compagnie remettra au technicien syndical les documents pertinents à la cause, à la demande de ce dernier lorsqu'il se rend à l'usine pour prendre des études de temps. Il est entendu que l'UNION remettra à la Compagnie, par écrit, l'étude de temps du technicien syndical au moins dix (10) jours avant la date prévue pour l'arbitrage;
- d) Si l'une ou l'autre des parties désire porter le ou les griefs à l'arbitrage, elle doit se prévaloir de son droit dans les dix (10) jours ouvrables suivant le délai de cinq (5) jours ouvrables mentionné au paragraphe c) et en aviser l'autre partie par écrit;

- e) Pour les fins d'application de cet article, l'arbitre est un expert en étude de temps choisi conjointement par les deux (2) parties; à défaut d'entente, l'arbitre pour cette cause sera nommé par le gouvernement, dont la décision est finale et lie les deux (2) parties. S'il est prouvé que la mesure de temps de l'EMPLOYEUR est inexacte, celle-ci est changée immédiatement et la mesure de temps exacte déterminée par l'arbitre est alors mise en application;
 - f) Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés à parts égales par les deux parties;
 - g) Les délais prévus au présent article peuvent être extensionnés par entente mutuelle écrite des parties;
 - h) La sentence de l'arbitre est rétroactive à la date de mise en vigueur du standard.
-

ARTICLE 23CALCUL DU TAUX MOYEN

23.01 Un taux horaire moyen correspondant à leur performance moyenne est payé à chaque employé affecté au plan de rendement dans les cas suivants:-

- a) Lorsque les standards de production pour les opérations productives n'ont pas été établis;
- b) Pour les travaux de réparation qui ne sont pas la faute de l'employé;
- c) Pour le set-up des machines où un standard n'est pas établi;
- d) Pour les travaux sur les échantillons;
- e) Par suite de défauts ou autres contretemps le travail requiert des opérations non prévues dans le standard de production;
- f) Dans le cas où un employé entraîne un nouvel employé;
- g) Pour les employés habituellement occupés à des fonctions rémunérées selon le système au rendement, qui doivent travailler à l'heure.

23.02 La performance moyenne de chaque employé au service de l'EMPLOYEUR depuis six (6) mois est établie par l'EMPLOYEUR au 1er janvier et au 1er juillet de chaque année. Pour avoir droit à une révision de moyenne (si une telle moyenne a déjà été établie), un employé doit avoir travaillé au moins 450 heures sur le système au rendement dans les six (6) mois précédant l'établissement des moyennes. Il est entendu que le taux horaire moyen individuel est calculé sur une période de six (6) mois, en divisant les gains du salarié pendant les heures régulières de travail durant cette période (excepté le salaire et les heures de sa période de vacances et des fêtes) par les heures régulières de travail effectuées par ce salarié durant cette période.

ARTICLE 24TRAVAIL DES CONTREMAITRES

24.01 Le mot "contremaître" ou "contremaîtresse" désigne une personne ayant la responsabilité de surveiller, de diriger un ou plusieurs employés; une telle personne ne peut effectuer du travail de production habituellement fait par un salarié membre de l'unité de négociation, sauf:-

- a) dans les cas de dépistage et de correction de difficultés d'opération;
- b) tests, expérimentation et démonstration de nouveaux procédés;
- c) entraînement;
- d) cas d'urgence.

Sans restreindre la généralité du terme "urgence", il est entendu qu'il y aura urgence quand la Compagnie, après avoir offert du temps supplémentaire à tous les employés qualifiés, ne peut obtenir suffisamment d'employés qualifiés pour effectuer le travail à faire en temps supplémentaire.

ARTICLE 25PAIE MINIMUM ET DE RAPPEL

25.01 Lorsqu'un employé se rapporte au travail à son heure régulière sans avoir été avisé du contraire au préalable par l'EMPLOYEUR, et qu'il ne lui est pas permis de commencer ou d'accomplir quatre (4) heures de travail, il reçoit une rémunération équivalant à quatre (4) heures de travail à son taux horaire régulier. Toutefois, ce paragraphe ne s'applique pas si l'employé était absent de son travail et ne pouvait être avisé ou encore s'il y a non exploitation de l'usine ou du département résultant de circonstances indépendantes de la volonté de l'EMPLOYEUR, telles manque d'électricité, incendie, inondation, etc.

25.02 A moins d'entente mutuelle préalable au contraire, tout employé rappelé au travail en dehors de ses heures régulières est payé pour au moins quatre (4) heures de travail au taux de temps et demi, sauf si le temps supplémentaire survient avant le début de la journée régulière de travail.

ARTICLE 26 NON RESPONSABILITE

26.01 Ni l'UNION ni ses représentants ne peuvent être tenus responsables ou en faute pour dommages résultant de toute grève non autorisée, arrêt ou réduction de travail de toute sorte, en autant que l'UNION, ses officiers et ses représentants prennent les mesures nécessaires pour faire cesser cet arrêt ou réduction de travail.

ARTICLE 27GREVE ET CONTRE-GREVE

27.01 Toute grève ou contre-grève est interdite en toutes circonstances pendant la durée de la présente convention collective.

ARTICLE 28LIMITATION DES AGENTS AUTORISES

28.01 Il est par la présente convenu et entendu qu'aucune personne n'est considérée comme un agent autorisé de toute partie à la présente convention à moins que la partie ayant nommé un tel agent autorisé ait au préalable avisé l'autre partie par écrit de telle nomination et de la portée de l'autorité d'un tel agent.

28.02 Il est par la présente convenu et entendu que seules les personnes suivantes sont considérées les agents autorisés des parties respectives pour fins de donner suite à la présente convention:

1. Les agents dûment autorisés de l'UNION sont:-

- a) l'agent d'affaires et le président du local;
- b) toute autre personne autorisée par l'Union Internationale dont l'identité et l'étendue de l'autorité ont été communiquées à l'EMPLOYEUR par écrit par l'Union Internationale.

2. Les agents dûment autorisés de l'EMPLOYEUR sont:-

- a) le gérant et/ou le surintendant de l'usine;
 - b) toute autre personne autorisée par l'EMPLOYEUR à agir comme agent, dont l'identité et l'étendue de l'autorité ont été communiquées à l'Union Internationale ou à l'UNION locale par avis écrit dudit EMPLOYEUR.
-

ARTICLE 29FONDS DE SANTE ET DE BIEN-ETRE DE L'UNION

29.01 L'EMPLOYEUR s'engage à faire partie du Fonds de santé et de bien-être de l'UNION et à remettre à chaque mois, pendant la durée de cette convention collective de travail, y compris toute prolongation ou tout renouvellement de cette convention, une somme d'argent d'un montant égal à trois point deux pourcent (3.2%) du total des gages bruts mensuels des employés qui sont assujettis à et couverts par ladite convention collective de travail ou qui sont représentés par cette UNION, en conformité des termes de l'entente supplémentaire du Fonds de santé et de bien-être de l'UNION, laquelle a été antérieurement ou simultanément par les présentes selon le cas, exécutée par les parties; ladite entente supplémentaire du Fonds de santé et de bien-être de l'UNION est incorporée dans et fait partie de cette convention et de toute convention collective de travail qui lui succédera par laquelle l'EMPLOYEUR s'engage à participer et contribuer audit fonds comprenant tout renouvellement ou toute prolongation desdites conventions comme s'ils étaient contenus dans ladite convention collective de travail avant son exécution; excepté, cependant, que les parties conviennent que pour les fins de couverture du Fonds de santé et de bien-être de l'UNION, l'EMPLOYEUR sera exempt de rapporter au Fonds et de payer des contributions pour les employés nouvellement embauchés avant le premier mois de calendrier suivant immédiatement l'expiration de trente (30) jours de la date de commencement de leur emploi, sauf dans les cas des employés qui ont été antérieurement assurés par le Fonds dans lequel cas l'EMPLOYEUR rapportera ces employés au Fonds et fera les contributions tel que requis dans cette convention, à partir du premier mois de calendrier suivant immédiatement la date de commencement de tels employés.

La contribution de trois point deux pourcent (3.2%) se fait sur la base suivante:-

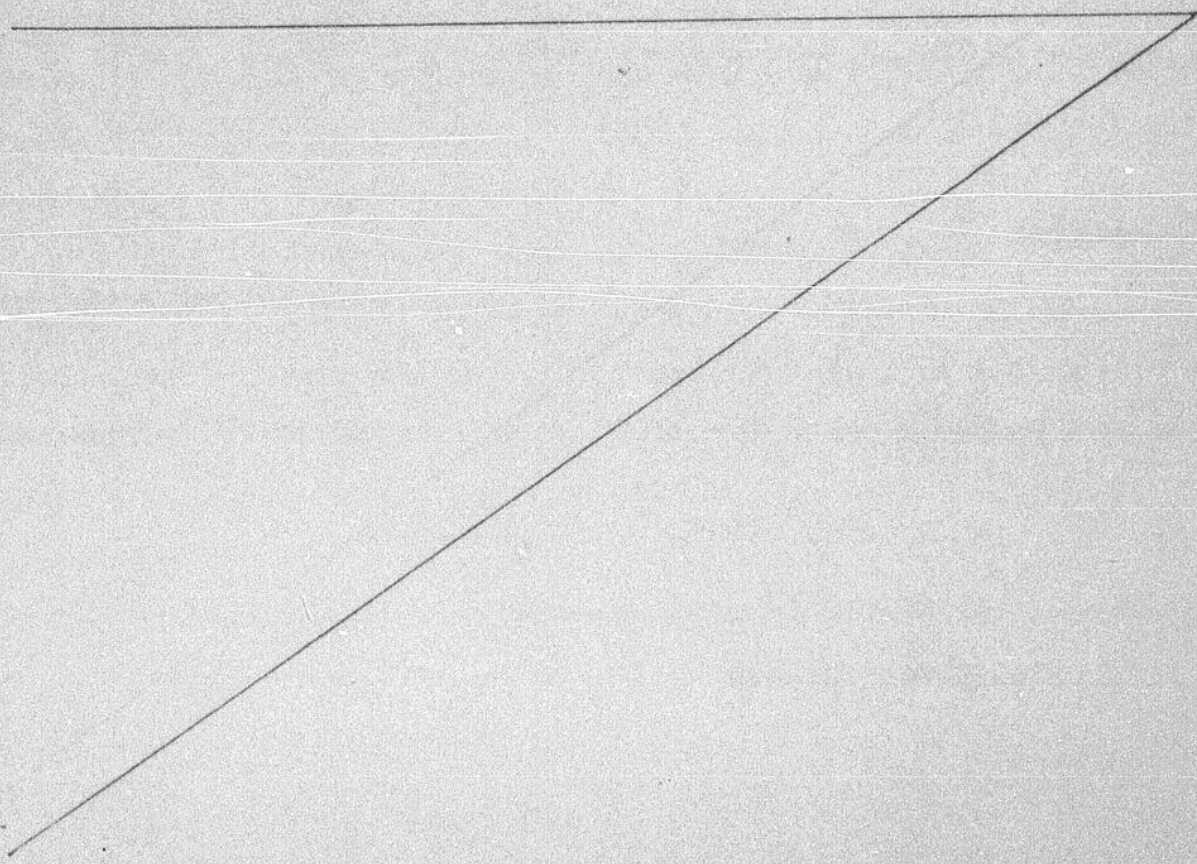
- 1.6% payé par la Compagnie;
- 1.6% payé par l'employé, par voie de déduction à même le salaire.

ARTICLE 30CONGE DE MATERNITE

30.01 Toute employée enceinte a droit à un congé sans solde pour maternité à la condition de produire, dès qu'elle connaît son état, un certificat médical attestant de sa grossesse et de la date probable de l'accouchement. Les modalités de prise de congé s'établissent comme suit:-

- a) l'employée enceinte peut cesser de travailler en aucun temps au cours de sa grossesse, sur certificat de son médecin traitant, mais elle doit automatiquement cesser de travailler au début du septième (7ième) mois de sa grossesse, i.e. quatre-vingt-dix (90) jours précédant la date probable de l'accouchement; l'EMPLOYEUR se réserve toutefois le droit d'exiger en tout temps l'arrêt de travail de l'employée enceinte si l'état de santé de cette dernière devient incompatible avec les exigences de son travail;
- b) l'employée doit reprendre son travail au plus tard trois (3) mois suivant l'accouchement et produire alors un certificat de son médecin attestant qu'elle est apte à reprendre son travail régulier. Ce délai pourra être prolongé sur présentation d'un certificat médical.

30.02 L'employée qui omet de revenir au travail dans les délais prévus au présent article est considérée comme ayant volontairement démissionné.



ARTICLE 31CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

31.01 Dans le cas où une nouvelle machine est installée dans l'usine et que cette installation affecte substantiellement un ou des salariés et est la cause directe de mise à pied de ce ou ces salariés, l'EMPLOYEUR s'engage à discuter avec l'UNION de ce problème et de la possibilité de recycler ce ou ces salariés dans une période de quinze (15) jours ouvrables. L'EMPLOYEUR en avisera l'UNION au moins quinze (15) jours avant l'installation de telle machine.

31.02 Dans le cas où un ou plusieurs employés voient leur poste aboli à cause d'un changement technique ou technologique, les employés ainsi affectés auront priorité sur la nouvelle machine ou les nouveaux postes créés par ces changements. La Compagnie accordera une période de recyclage suffisante pour juger des qualifications du candidat. Les employés affectés pourront également déplacer un autre employé, conformément aux dispositions de l'article 14 de la présente convention. Dans ces cas spécifiques, l'employé conservera le taux de base qu'il avait à son ancien poste.

ARTICLE 32 PRIVILEGES

32.01 L'UNION pourra afficher, sur des tableaux fournis par l'EMPLOYEUR dans l'usine, les avis et communiqués ayant trait aux affaires de l'UNION.

32.02 Tout officier autorisé ou représentant de l'UNION aura accès à l'usine durant les heures de travail du bureau après un avis raisonnable à l'EMPLOYEUR, dans le but de participer au règlement de disputes et de griefs, d'enquêter sur tout sujet relevant de la présente convention et de voir à ce que les buts fondamentaux, principes et stipulations de la présente convention sont respectés.

32.03 L'EMPLOYEUR convient d'accorder à tous les employés une période de repos de dix (10) minutes au cours de la période de travail de l'avant-midi et une autre période de repos identique de dix (10) minutes au cours de la période de travail de l'après-midi.

32.04 Une période de quatre (4) minutes avant la fin de chaque période régulière de travail sera accordée à tous les employés dans le but de se préparer au départ et ils seront libres de l'utiliser à leur gré.

32.05 Si l'EMPLOYEUR a l'intention de fermer l'usine pour le temps des fêtes, il en avertira les employés au moins un (1) mois à l'avance.

32.06 L'EMPLOYEUR maintiendra à la cafeteria un appareil téléphonique à l'usage des employés; les conditions et modalités d'utilisation de cet appareil seront discutées avec le comité d'usine avant d'être déterminées par l'EMPLOYEUR.

32.07 La Compagnie convient de fournir tous les accessoires et équipement de sécurité qu'elle fournissait par le passé.

ARTICLE 33CONGES SOCIAUX

33.01 A) En cas de décès du conjoint ou de l'enfant d'un employé, celui-ci a droit à une absence de quatre (4) jours consécutifs sans perte de salaire (salaire de base), le dernier jour étant le lendemain des funérailles.

B) En cas de décès du père, de la mère, du frère, de la soeur, du beau-père ou de la belle-mère de l'employé, celui-ci aura droit à une absence de trois (3) jours consécutifs sans perte de salaire (salaire de base), le dernier jour étant le jour des funérailles.

C) En cas de décès d'un beau-frère ou d'une belle-soeur, l'employé aura droit à une absence de deux (2) jours sans perte de salaire (salaire de base), le dernier jour étant le jour des funérailles.

Il est bien entendu que tout jour ci-haut est sans perte de salaire seulement si l'employé devait, n'eut été de l'événement, être au travail ce jour-là.

Pour bénéficier du présent article, l'employé doit, si l'EMPLOYEUR le requiert, fournir une preuve de décès.

ARTICLE 34DISTRIBUTION DE LA PAIE

34.01 L'EMPLOYEUR s'engage à effectuer la distribution des chèques de paie, le jeudi de chaque semaine, durant la période de repos de l'après-midi, y compris la paie de vacances.

ARTICLE 35 INDEXATION AU COUT DE LA VIE

35.01 A) Pour la période du 1er février 1981 au
31 janvier 1982.

a) L'indice des prix à la consommation signifie l'indice des prix à la consommation Canada publié mensuellement par Statistique Canada, 1971 = 100.

b) L'indice de base signifie l'indice des prix à la consommation pour le mois de février 1981.

c) L'ajustement au coût de la vie sera déclenché lorsque l'augmentation dans l'indice des prix à la consommation excédera 8% en se servant de la formule suivante:-

$$\frac{\text{L'IPC pour le mois donné} \times 100}{\text{L'IPC pour le mois de base}} \% - 100\% > 8\%$$

Exemple:-

L'IPC pour le mois donné = 240
L'IPC pour le mois de base = 220

$$\frac{240 \times 100}{220} \% - 100\% > 8\%$$

$$110\% - 100\% > 8\%$$

$$10\% > 8\%$$

d) Chaque changement de .5 dans l'indice des prix à la consommation excédant 8% tel que déterminé en c) correspondra à un ajustement de un cent (\$0.01) par heure travaillée.

e) Les ajustements seront effectifs à compter du premier jour ouvrable du mois suivant celui où l'indice est publié pour le mois précédent et seront applicables pour le prochain mois et les ajustements se feront de mois en mois par la suite jusqu'au mois se terminant le 31 janvier 1982.

f) Le boni de vie chère sera intégré au taux horaire et servira au calcul de la paie pour les heures supplémentaires, congés fériés, vacances, etc.

g) Dans l'éventualité où la forme ou la base de l'indice serait changée, les parties devront essayer de modifier cette section ou, si elles ne peuvent s'entendre, demander à Statistique Canada de fournir une conversion ou un amendement approprié qui entrera en vigueur à compter de la date d'ajustement appropriée.

B) Pour la période du 1er février 1982 au 31 février 1983:

a) L'indice des prix à la consommation signifie l'indice des prix à la consommation Canada publié mensuellement par Statistique Canada, 1971 = 100.

b) L'indice de base signifie l'indice des prix à la consommation pour le mois de février 1982.

c) L'ajustement au coût de la vie sera déclenché lorsque l'augmentation dans l'indice des prix à la consommation excédera 8% en se servant de la formule suivante:-

$$\frac{\text{L'IPC pour le mois donné} \times 100}{\text{L'IPC pour le mois de base}} \% - 100\% > 8\%$$

Exemple:-

L'IPC pour le mois donné = 240
L'IPC pour le mois de base = 220

$$\frac{240 \times 100}{220} \% - 100\% > 8\%$$

$$\begin{array}{r} 110\% - 100\% > 8\% \\ 10\% > 8\% \end{array}$$

d) Chaque changement de .5 point dans l'indice des prix à la consommation excédant 8% tel que déterminé en c) correspondra à un ajustement de un cent (\$.01) par heure travaillée.

e) Les ajustements seront effectifs à compter du premier jour ouvrable du mois suivant celui où l'indice est publié pour le mois précédent et seront applicables pour le prochain mois et les ajustements se feront, de mois en mois par la suite jusqu'au mois se terminant le 31 janvier 1983.

f) Le boni de vie chère sera intégré au taux horaire et servira au calcul de la paie pour les heures supplémentaires, congés fériés, vacances, etc.

g) Dans l'éventualité où la forme ou la base de l'indice serait changée, les parties devront essayer de modifier cette section ou si elles ne peuvent s'entendre, demander à Statistique Canada de fournir une conversion ou un amendement approprié qui entrera en vigueur à compter de la date d'ajustement appropriée.

e) Les ajustements seront effectifs à compter du premier jour ouvrable du mois suivant celui où l'indice est publié pour le mois précédent et seront applicables pour le prochain mois et les ajustements se feront, de mois en mois par la suite jusqu'au mois se terminant le 31 janvier 1983.

f) Le boni de vie chère sera intégré au taux horaire et servira au calcul de la paie pour les heures supplémentaires, congés fériés, vacances, etc.

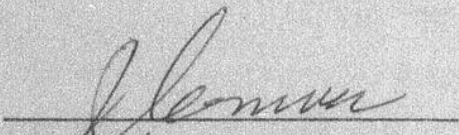
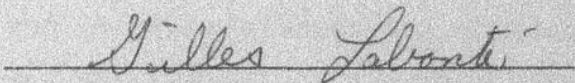
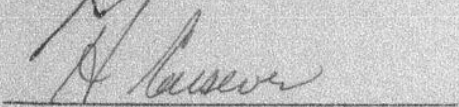
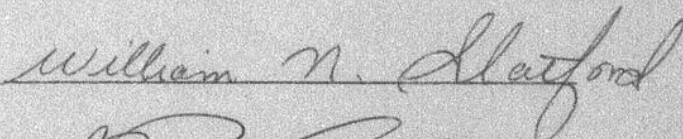
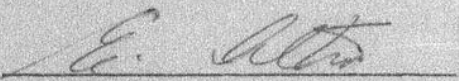
g) Dans l'éventualité où la forme ou la base de l'indice serait changée, les parties devront essayer de modifier cette section ou si elles ne peuvent s'entendre, demander à Statistique Canada de fournir une conversion ou un amendement approprié qui entrera en vigueur à compter de la date d'ajustement appropriée.

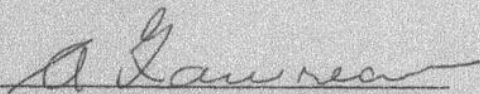
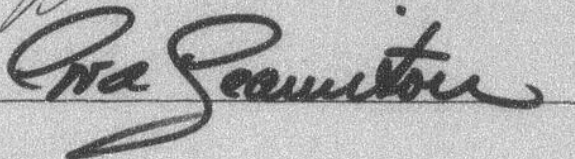
ARTICLE 36DUREE DE LA CONVENTION

36.01 La présente convention, sauf quant aux dispositions où il est autrement stipulé, entre en vigueur à compter de la date de signature de la convention collective et le demeure jusqu'au 7 février 1983.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé à Montréal, ce 21 ième jour du mois d'août 1980.

SANTON METAL EQUIPMENT CO.

UNION INTERNATIONALE DES REMBOURREURS
DE L'AMERIQUE DU NORD, LOCAL 402






LETTRE D'ENTENTE

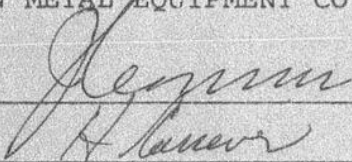
ENTRE: SAMTON METAL EQUIPMENT CO.
Ci-après appelée "l'EMPLOYEUR"

ET: L'UNION INTERNATIONALE DES REMBOURREURS
DE L'AMERIQUE DU NORD, LOCAL 402
Ci-après appelée "l'UNION"

Il est convenu que tous les avis disciplinaires et toutes les mesures disciplinaires qui apparaissent aux dossiers des employés à la date des présentes sont retirés de leurs dossiers.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé à Montréal, ce 21^{ème} jour du mois d'août 1980.

SAMTON METAL EQUIPMENT CO.
Par:-



L'UNION INTERNATIONALE DES REMBOURREURS
DE L'AMERIQUE DU NORD, LOCAL 402
Par:-

