

NOM

NO

06020-2

C.A.E. 3380 NO.CONV. 60202
AFFIL. 6 NB.EMPL. 57
EMP.CDUV. 0 ET.GEOG. 7580 10
PERS.VIS. 7 NO.ACC. Q19980002
DATE ENR.841203



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

DÉPÔT

Dépôt N°: **8 4 1 0 0 2 6**

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 **06020-2**

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 19980-02
Date	Signature 84-09-18	Reception 84-09-28	Durée	Du 84-09-18	Au 86-05-30	Nombre de salariés régis par la convention collective 57

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat National des employés des Cables Phillips	<input type="checkbox"/> Déposant Les Cables 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: M. Marcel Rouleau	Région <u>01-07</u> Activité <u>3050 (5)</u> Affiliation <u>CSN(1)</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

<i>ancien nom: Philips cables Ltd.</i> <i>Q-13980-03</i>	Pour le commissaire général du travail	
	Signature <i>J. Tremblay</i>	Date 84-10-02

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

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

LES CABLES PHILLIPS LIMITEE
234, AVENUE LEONIDAS
RIMOUSKI, QUEBEC

ET

LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES
DES CABLES PHILLIPS (CSN)

84 SEP 28 13:45

B.C.G.M.
QUEBEC

DUREE DE LA CONVENTION

DE LA SIGNATURE
AU 30 MAI 1986

TABLE DES MATIERES

<u>ARTICLE</u>		<u>PAGE</u>
1	<i>Définition des termes</i>	1
2	<i>But de la convention</i>	1
3	<i>Reconnaissance et juridiction</i>	2
4	<i>Droits mutuels</i>	2
5	<i>Validité</i>	3
6	<i>Droits de la Direction</i>	4
7	<i>Grève ou lock-out</i>	4
8	<i>Contremaîtres et surveillants</i>	5
9	<i>Procédure de grief</i>	5
10	<i>Procédure d'arbitrage</i>	8
11	<i>Représentation syndicale et patronale</i>	10
12	<i>Heures de travail</i>	13
13	<i>Temps supplémentaire</i>	16
14	<i>Vacances</i>	18
15	<i>Congés statutaires</i>	21
16	<i>Ancienneté</i>	23
17	<i>Affichage des postes vacants</i>	27
18	<i>Sécurité syndicale</i>	28
19	<i>Sécurité et santé</i>	29
20	<i>Renseignements au Syndicat</i>	32
21	<i>Mortalité dans la famille</i>	33
22	<i>Servir de juré</i>	34
23	<i>Taux de salaires</i>	34
24	<i>Changements technologiques ou nouvelles tâches</i>	35
25	<i>Règles de sécurité du Gouvernement</i>	36
26	<i>Permis d'absence</i>	36
27	<i>Assurance et fonds de pension</i>	36
28	<i>Licenciement</i>	37
29	<i>Durée de la convention</i>	37
	<i>Annexe "A" - Taux des salaires</i>	38
	<i>Annexe "B" - Claude d'Indexation</i>	39

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.

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.

ARTICLE 1

DÉFINITION 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.
- 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.
Le Syndicat National des Employés
des Câbles Phillips (CSN)
124, rue Sainte-Marie, Rimouski,
Québec.
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.

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.

ARTICLE 4

DROITS MUTUELS (suite)

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 de 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

- 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 rétrogradation 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

GRÈVES 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 8CONTREMATTRES 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 électroniques

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 9PROCÉDURE DE GRIEF

9.01

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

- a) Tout salarié ou le Syndicat doit soumettre son grief par écrit dans les dix (10) jours ouvrables suivant la date de l'événement 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.

ARTICLE 9PROCÉDURE DE GRIEF (suite)

9.03

Deuxième étape

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.

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 est présente à n'importe quelle étape de la procédure de grief, si l'une ou l'autre des parties le demande, et doit être payée 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 9PROCEDURE DE GRIEF (suite)

9.13

Prolongation des délais

- 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. Toute entente doit être constatée par écrit.

9.14

Grief collectif

Tout grief impliquant deux (2) salariées 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) salariées 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 10PROCÉDURE 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.

ARTICLE 10 PROCÉDURE D'ARBITRAGE (suite)

- 10.02 (suite) 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.

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.

ARTICLE 10

PROCÉDURE D'ARBITRAGE (suite)

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

REPRÉSENTATION 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.

11.02

Paiement du Comité de négociation

L'Employeur accepte de payer le Comité de négociation du Syndicat composé de trois (3) 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. Le quatrième (4e) membre sera payé par l'Employeur et le Syndicat s'engage à rembourser à l'Employeur les salaires versés à ce salarié.

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.

ARTICLE 11

REPRESENTATION SYNDICALE ET PATRONALE (suite)

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.

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.

ARTICLE 11

REPRÉSENTATION SYNDICALE ET PATRONALE (suite)

11.08

Paiement des comités - 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 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 présences aux 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 quinze (15) jours de calendrier à l'Employeur peut s'absenter sans solde pour assister au congrès ou aux journées d'étude des organisations 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.

11.10

Absence de l'usine pour arbitrage et congrès

L'Employeur maintient 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 12HEURES DE TRAVAIL

12.01

Les heures normales de travail sont de quarante (40) heures comprenant cinq (5) jours de huit (8) heures 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 équipe

08.00 à 17.00 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.

Opération de deux 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 et quatre 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.

ARTICLE 12HEURES DE TRAVAIL

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	abbbbbbb	bcccccc	cdddddd
8 à 16	ccddddd	dddaaaa	aaabbbb	bbbeccc

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 heure est payé au taux applicable plus vingt-cinq cents (\$0.25) 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 cents (\$0.30) l'heure jusqu'à la fin de la convention;
- d) les primes ne sont pas incluses dans le calcul du temps supplémentaire.

ARTICLE 12

Présentation au travail

12.07 a) Quand un salarié n'a pas été averti du contraire une heure à l'avance se présente à l'heure régulière de son équipe de travail et 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 salariées 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 salariées 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 cédule les périodes de repas de ces salariées à l'intérieur d'un intervalle d'une (1) heure; et si la machinerie est appelée à fonctionner de façon continue, les salariées 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) 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.

ARTICLE 13TEMPS SUPPLEMENTAIRE (suite)

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.

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 urgents 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.

Lorsque possible, les salariés sont avisés deux (2) heures à l'avance.

ARTICLE 13TEMPS SUPPLEMENTAIRE (suite)

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 est payé le montant le plus élevé soit:

- 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.

ARTICLE 14VACANCES

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.

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.

ARTICLE 14VACANCES (suite)

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.

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 précédents le 31 mai, ou aux taux de paie horaire en vigueur au 31 mai, selon la formule qui suit:

Un (1) an et plus: Deux semaines ou 4% payé (le plus élevé des deux (2)).

Quatre (4) ans et plus dans l'année de calendrier:
Trois (3) semaines ou 6% (le plus élevé des deux (2)).

Onze (11) ans et plus dans l'année de calendrier:
Quatre (4) semaines ou 8% (le plus élevé des deux (2)).

Dix-huit (18) ans et plus dans l'année de calendrier:
Cinq (5) semaines ou 10% (le plus élevé des deux (2)).

Cependant, le salarié qui n'a pas complété sa quatrième (4e), sa onzième (11e) ou sa dix-huitième (18e) année lors de la prise de vacances peut quand-même prendre sa troisième, sa quatrième ou sa cinquième semaines 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.

ARTICLE 14VACANCES (suite)

- 14.06 (suite)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 est 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.
- f) L'Employeur s'engage à faire les retenues autorisées par les salariés à un même établissement bancaire et en faire mensuellement remise à cet établissement, pour tout salarié qui en fait la demande, en indiquant le nom et le montant retenu pour chaque salarié. Cet établissement bancaire est choisi par le Syndicat.

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 précédent, 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.

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.

ARTICLE 14VACANCES (suite)

- 14.09 (suite)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 appliquée 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 15CONGES 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 Grâce
- 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.

ARTICLE 15

CONGES STATUTAIRES (suite)

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.

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 ou au lundi qui suit, après entente entre les deux parties, et ladite journée observée comme fête est affichée dans l'usine à la vue des salariés quinze (15) jours à l'avance.

ARTICLE 16ANCIENNETE

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 envoyé pour cause sans recours.

16.04

Perte et 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.

ARTICLE 16ANCIENNETE (suite)

16.04 (suite)

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 six (6) mois à partir de la signature de la présente convention. L'ancienneté doit opérer sur une base d'usine.

ARTICLE 16ANCIENNETE (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 pourvu que les salariés ayant plus d'ancienneté puissent accomplir les exigences normales de la tâche, après un entraînement pouvant aller jusqu'à deux (2) semaines.

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 17AFFICHAGE 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.
- 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 du 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.

ARTICLE 17AFFICHAGE DES POSTES VACANTS (suite)

17.03 Tout poste vacant est affich e pour une p eriod e 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 accord e à l'applicant ayant le plus d'ancienneté pourvu qu'il puisse accomplir les exigences normales de la tâche, après une p eriod e d'entraînement de deux (2) semaines.

b) Un poste vacant de Millwright peut être combl e 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 combl e par un nouveau salarié possédant les exigences ci-haut.

Copie du certificat exig e par l'Employeur doit être remis au Syndicat.

17.05

Exception

S'il n'y a pas d'applicant, le poste vacant peut être combl e par un nouveau salarié, sans égard à l'ancienneté, mais si un poste a été ferm e à cause d'un manque de travail et que le salarié impliqu e sur ce poste n'applique pas sur d'autres postes vacants, ce salarié est automatiquement assign e 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 p eriod e 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 18SECURITE SYNDICALE

18.01

Retenue syndicales

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.

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 19SECURITE 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 trente dollars (30,00\$) par salarié par année sur le coût des chaussures de sécurité achetées par l'entremise de l'Employeur.

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.

ARTICLE 19SECURITE ET SANTE (suite)

19.05

Comité de sécurité

L'Employeur reconnaît deux (2) membres du Syndicat comme membres du Comité de Sécurité. 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 Sécurité 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 salariées 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 sécurité:

- pour enquêter sur un accident de travail avec perte de temps ou non.
- pour enquêter sur tout sujet relatif à la sécurité ou la santé des salariées 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.

ARTICLE 19SECURITE ET SANTE (suite)

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 Millwrights 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 fournis des lunettes de sécurité à tous les salariés qui doivent en porter en tout temps dans l'usine.

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 liqueur 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 20RENSEIGNEMENTS 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 ledit avis disciplinaire, aucun autre avis disciplinaire similaire ne lui a été transmis par l'Employeur.

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 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, du frère ou de la soeur de son conjoint, 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 22SERVIR 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 23TAUX 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.

ARTICLE 23 TAUX DE SALAIRES (suite)

23.03 Salaires 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.

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 où 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 TÂCHES

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 substantielle 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 25REGLES 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 26PERMIS D'ABSENCE

26.01

L'Employeur peut accorder un congé sans solde sur demande écrite d'un salarié, pour fin éducative ou autre. 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 27ASSURANCE 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 Remunérés 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 1984 seront payés aux taux cédulés de 1984.

1985 seront payés aux taux cédulés de 1985.

1986 seront payés aux taux cédulés de 1986.

ARTICLE 28LICENCIEMENT

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 29DUREE DE LA CONVENTION

29.01

Cette convention entre en vigueur à compter de la signature pour se terminer le 30 mai 1986 et demeure en vigueur jusqu'à son renouvellement.

29.02

Un avis par malle 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
18^e jour du mois de septembre 1984.

LES CÂBLES PHILLIPS LIMITÉE

Jean-Pierre Hébert
Robert D. Lamy

LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYÉS
DES CÂBLES PHILLIPS (CSN)

Joseph Bouchard
Maurice Lussier
Raymond Patis
Bernard Sagin

ANNEXE "A"

TAUX DES SALAIRES

<u>Classification</u>	<u>à la date de la signature</u>	<u>30 mai 1985</u>
Journalier "Expédition"	\$10.44	\$10.86
Journalier "Production Téléphone"	10.44	10.86
Concierge	10.44	10.86
Aide-Opérateur (multi-unités)	10.50	10.92
Aide-Opérateur (4 1/2" boudineuse)	10.50	10.92
Aide-Opérateur (toronneuse alum.)	10.50	10.92
Préparation des câbles	10.50	10.92
Vérificateur des paires et conducteurs	10.44	10.86
Réparateur des paires et conducteurs	10.44	10.86
Aide-vérificateur des procédés en cours	10.44	10.86
Opérateur de rebobineuse	10.44	10.86
Opérateur de chariot élévateur	10.55	10.97
Vérificateur des câbles en cours	10.55	10.97
Opérateur machines d'accouplement	10.55	10.97
Vérificateur test final	10.67	11.10
Opérateur toronneuse (multi-unités)	10.67	11.10
Opérateur boudineuse 2 1/2"	10.89	11.33
Opérateur boudineuse 3 1/4"	10.89	11.33
Opérateur boudineuse 4 1/2"	10.89	11.33
Opérateur tréfileuse	10.67	11.10
Opérateur toronneuse acier	10.67	11.10
Opérateur toronneuse alum.	10.67	11.10
Commis de production	10.61	11.03
Inspecteur de procédé	10.72	11.15
Millwright	11.34	11.79
Electricien (Licence A)	12.17	12.66

ANNEXE "B"

CLAUSE D'INDEXATION

Une allocation du coût de la vie sera payée à part, et de la façon suivante:

L'Allocation sera basée sur l'Indice des Prix à la Consommation pour le Canada (1971-100) publié par Statistique Canada (ci-après appelé IPC), et sera calculée comme suit:

Dans la première année, le mois de mai, 1984, sera la base de l'IPC. Pour chaque tranche complète d'augmentation de 0.34 d'un point de l'IPC au-dessus du pourcentage de 5% de la base, les salariés recevront \$0.01 l'heure.

Dans la deuxième année, le mois de mai, 1985, sera la base de l'IPC. Pour chaque tranche complète d'augmentation de 0.34 d'un point de l'IPC au-dessus du pourcentage de 4% de la base, les salariés recevront \$0.01 l'heure.

A tous les trois (3) mois, s'il y a lieu, l'IPC sera révisé et ajusté, et l'ajustement sera fait dans la première période de paye suivant la publication de l'IPC pour août 1984, novembre 1984, février 1985, mai 1985, août 1985, novembre 1985, février 1986, et mai 1986 (publié le mois suivant).

Le montant d'allocation du coût de la vie, s'il y a lieu, ne sera pas intégré au taux horaire prévu à l'annexe "A" mais sera payé à l'égard de chaque heure travaillée, et sera inclus dans le calcul de paye de vacances, les fêtes payées et autres absences payées. Cependant, l'allocation ne sera pas incluse dans le calcul du temps supplémentaire, ou autres primes.

LETTRE D'ENTENTE

Intervenue à Rimouski, le 18 septembre 1984

ENTRE: Les Câbles Phillips Limitée, ET: Le Syndicat National des Employés
234, Léonidas, Rimouski des Câbles Phillips (CSN)

Les parties conviennent:

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 verser la rétroactivité sur les salaires seulement selon le nombre d'heures effectivement travaillées par les salariés du 30 mai 1984 au 20 septembre 1984 inclusivement, basé sur leur classification en date du 20 septembre 1984, dans les trente (30) jours de la signature de la présente;
2. A verser une rétroactivité salariale, s'il y a lieu, sur les heures de vacances que chaque salarié a le droit, dans les trente (30) jours de la signature de la présente;
3. 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 1984 et le Jour de l'An 1985, ainsi qu'entre Noël 1985 et le Jour de l'An 1986.
4. A faire faire aux inspecteurs de procédé la rotation du travail d'inspecteur et cléricale équitablement aux salariés classés à cette classification.
5. A donner les chèques de paye à la période des fêtes de 1984 et 1985 de la façon suivante:

1984-1985

- La paye finissant le 13 décembre sera donnée le 20 décembre 1984, ainsi que les congés fériés de la période des fêtes.
- La paye finissant le 20 décembre sera donnée le 3 janvier 1985.
- La paye finissant le 03 janvier 1985 (une journée seulement) plus le 21 décembre 1984 sera donnée le 10 janvier 1985.

1985-1986

- La paye finissant le 12 décembre sera donnée le 19 décembre 1985, ainsi que les congés fériés de la période des fêtes.
- La paye finissant le 19 décembre sera donnée le 3 janvier 1986.
- La paye du 20 et du 23 décembre 1985 sera donnée le 9 janvier 1986.

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.

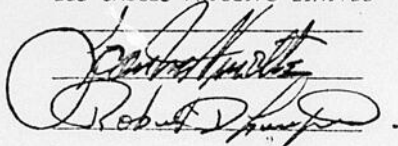
L'indemnité de salaire des salariés absents par maladie ou accident n'est pas haussée avant leur retour au travail.

Les salariés qui durant cette période ont été ou sont encore sur les bénéfices maladie ou accident recevront le montant de la rétroactivité au prorata des heures travaillées depuis le 30 mai 1984.

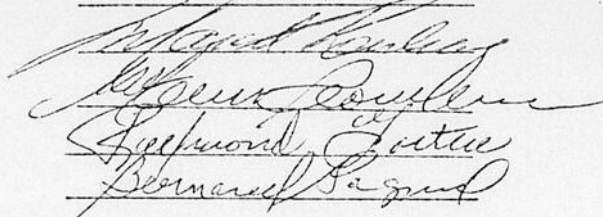
La présente entente fait partie intégrante de la convention collective de travail.

ET LES PARTIES ONT SIGNEES A RIMOUSKI, ce 18e jour de septembre 1984.

LES CABLES PHILLIPS LIMITEE


Robert D. Duro

LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES
DES CABLES PHILLIPS (CSN)


Bernard Saguel