

DÉPÔT 6676

Dépôt N°: 8 1 1 1 1 6 8

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

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 21604-02
Date	Signature 81-04-02	Reception 81-04-21	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Travailleurs de la Tannerie Bouchard, (CSN) 155 est, Boul. Charest Québec, Qc G1K 3G6	<input type="checkbox"/> Déposant La Tannerie Bouchard Cie Ltée St-Roch des Aulnaies Kamouraska P. Québec GOR 4N0

Unité de négociation

LETTRE D'ENTENTE: Le travail normalement accompli par les travailleurs de l'unité de négociation ne sera pas effectué par du personnel en dehors de l'unité de négociation.

Région	03-03	Activité	1720-5	Affiliation	CSN SX
--------	--------------	----------	---------------	-------------	---------------

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

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

Voir au verso pour les codes

Remarques					
<p>DEPOSANT: X Secteur Professionnel Textile- YMK Vêtement-Chaussures (CSN) 451, rue Notre-Dane Drummondville, Qc J2B 2K9 Att: France Chantal</p>	<p style="text-align: center;"><i>France Chantal</i></p> <table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td colspan="2" style="text-align: center;">Pour le commissaire général du travail</td> </tr> <tr> <td style="width: 80%;">Signature <i>Shirley Doyon</i></td> <td style="width: 20%;">Date 81-11-19</td> </tr> </table>	Pour le commissaire général du travail		Signature <i>Shirley Doyon</i>	Date 81-11-19
Pour le commissaire général du travail					
Signature <i>Shirley Doyon</i>	Date 81-11-19				

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

RECHERCHE

'31 AVR 21 13 39

Le 2 avril 1981

Lettre d'entente du Syndicat des travailleurs de la tannerie Bouchard (C.S.N.)
et de la tannerie Bouchard Compagnie Ltée.

Le travail normalement accompli par les travailleurs de
l'unité de négociation ne sera pas effectué par du personnel en dehors de
l'unité de négociation.

La présente entente fait partie intégrale de la convention collective

En foi de quoi les partis ont signés

Le 2 avril 1981.

Syndicat des travailleurs de la tannerie
Bouchard (C.S.N.)

La tannerie Bouchard Compagnie
Ltée.

Georges-Henri Bouchard
Eyprien Lemerle

Judith Bouchard
Logan Hudson

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

Objet	<input checked="" type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 21604-02
Date	Signature: 80-10-31	Reception: 81-02-23	Durée: Du 80-10-31 Au 83-10-31
			Nombre de salariés régis par la convention collective: 20

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Travailleurs de la Tannerie Bouchard (CSN) 155 est, Boul. Charest Québec, Qc G1K 3G6	<input type="checkbox"/> Déposant La Tannerie Bouchard Cie Ltée St-Roch des Aulnaies Kamouraska P. Québec G0R 4N0

Unité de négociation

Tous les salariés au sens du Code du travail à l'exception des employés de bureau.

Région: 03-03	Activité: 1720-05	Affiliation: CSN (1)
---------------	-------------------	----------------------

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné. Voir au verso pour les codes

Remarques	
DEPOSANT: X Secteur Professionnel Textile- Vêtement-Chaussure (CSN) 451, rue Notre-Dame Drummondville, Qc J2B 2K9 Att: France Chantal	
Pour le commissaire général du travail	
Signature: <i>Genevieve Davelos</i>	Date: 81-11-19

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

RECHERCHE

et:

LA TANNERIE BOUCHARD CIE LTEE

ci-après appelée:
"L'EMPLOYEUR"

21604-02

31 FEV 23 13 37

CONVENTION COLLECTIVE

intervenue

entre:

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE LA
TANNERIE BOUCHARD (CSN)

ci-après appelé:
"LE SYNDICAT"

et:

LA TANNERIE BOUCHARD CIE LTEE

ci-après appelée:
"L'EMPLOYEUR"

NOV 13 14 21

Article 1.

BUT DE LA CONVENTION

1.01- La présente convention a pour but:

(A) d'établir des conditions qui assurent, dans la plus large mesure possible, la sécurité et le bien-être des travailleurs.

(B) d'établir des conditions de travail qui rendent justice et équité à tous.

(C) de faciliter le règlement des problèmes équitablement qui peuvent surgir entre l'employeur et les travailleurs régis par les présentes.

1.02- (A) Le Syndicat reconnaît cependant le droit exclusif de l'employeur de gérer, de diriger ses opérations et d'administrer ses affaires, sous réserve des dispositions de la présente..

Article 2.

DEFINITION DES TERMES

2.01- Pour les fins d'application des dispositions de la présente convention, les expressions "le travailleur", "les travailleurs", "tout travailleur" signifient et comprennent les travailleurs qui appartiennent à l'une ou l'autre des catégories suivantes:

"Travailleur régulier" désigne tout travailleur qui compte **soixante** (60) jours ouvrables travaillés de service pour l'Employeur; "Travailleur à l'essai" désigne tout travailleur qui ne compte pas **soixante** (60) jours ouvrables au service de l'employeur.

2.02- Le mot travailleur signifie: tous les salariés au sens du Code du travail qui sont régis par la présente convention.

Article 3.

RECONNAISSANCE

3.01- L'employeur reconnaît le Syndicat comme seul agent négociateur et mandataire des travailleurs assujettis à l'accréditation syndicale émise par le Ministère du travail et de la main-d'oeuvre de la province de Québec, en ce qui a trait aux conditions de travail.

3.02- Toute entente individuelle modifiant le contrat de travail est nulle et non avenue si non approuvée et signée par le Syndicat.

Article 4.

JURIDICTION

4.01- La convention s'applique à tous les travailleurs régis par les accréditations syndicales émises par le Ministère du travail le 17 juin 1980 soit:

dans un premier temps: "Tous les salariés au sens du Code du travail à l'exception des Employés de Bureau.

Article 5.

REGIME SYNDICALE

5.01- Tout travailleur déjà membre du syndicat et tout travailleur embauché après la date de signature des présentes, doit comme condition au maintien de son emploi, adhérer au Syndicat et en demeurer membre pour toute la durée de la présente convention.

Cependant, l'Employeur ne sera pas tenu de congédier un employé parce que le Syndicat l'aura expulsé ou éliminé de ses cadres ou lui aura autrement refusé son adhésion.

5.02- Tout travailleur doit, comme condition du maintien de son emploi, consentir à la retenue hebdomadaire par l'Employeur sur son traitement, d'une somme équivalente aux cotisations régulières du Syndicat, telles que fixées par règlement du dit Syndicat. L'Employeur effectue ces déductions et en fait mensuellement remise au Syndicat dans les dix (10) jours qui suivent la perception de ces cotisations.

5.03- L'Employeur s'engage à fournir trimestriellement au secrétariat du Syndicat la liste complète des travailleurs actuels et nouveaux, comprenant leurs nom et prénom, leur âge, leur traitement, la fonction assignée, leur adresse domiciliaire ainsi que leur date d'entrée en service. L'Employeur transmet mensuellement les changements d'adresse qui sont portés à sa connaissance.

5.04- L'Employeur ne déduit pas rétroactivement les cotisations pour un travailleur qui aurait été absent du travail, en autant qu'une telle absence ait été d'une semaine complète.

Article 6. AFFAIRES PROFESSIONNELLES
 ET SYNDICALE

6.01. L'Employeur reconnaît à un délégué du Syndicat, le

président, le secrétaire ou à défaut un officier, le droit de s'occuper, avec l'employeur, des affaires relatives à la convention collective, durant les heures de travail.

6.02- Le président ou le secrétaire du Syndicat ou leur représentant doivent être accompagnés par un autre membre du Comité Exécutif pour discuter de tout sujet professionnel ou syndical avec les autorités de l'Employeur ou ses représentants.

6.03- Les représentants autorisés du Syndicat dont la présence est nécessaire peuvent, après en avoir avisé leur surveillant immédiat, s'absenter de leur travail, et ce, pour la période de temps requise, sans perte de traitement, à l'occasion de discussions avec le contremaître ou l'Employeur relatives à des griefs ou des mécontentements.

6.04- Pour toute matière ayant trait à la convention collective, tout membre du Syndicat doit être accompagné d'un représentant syndical lors d'une convocation ou d'une rencontre chez un représentant de l'autorité.

Délégués départementaux:

6.05- Le Syndicat a le droit de nommer trois (3) délégués dont le rôle est principalement de faire, durant l'heure qui précède le repas ou la fin du quart de travail, sauf urgence et sans perte de traitement, après avis au surveillant immédiat l'enquête nécessaire et la discussion de tout problème pouvant surgir au sein du groupe qu'il représente.

Affaires professionnelles et syndicales:

6.06- Le Syndicat a le droit d'afficher dans les services concernés de l'Employeur aux tableaux fournis par ce dernier les avis de convocation à ses assemblées et autres avis concernant les activités syndicales.

6.07- Deux (2) représentants autorisés du Syndicat, peuvent, après avis d'au moins cinq (5) jours donné à l'Employeur sauf dans les cas d'urgence où le délai pourra être plus court après entente entre les parties s'absenter sans solde pour participer à des congrès professionnels ou syndicaux et à des journées d'étude, pour une durée maximum d'une semaine.

6.08- Le Syndicat peut distribuer au poinçon les publications officielles de la CSN et des corps affiliés ainsi que toute autre publication autorisée par le Syndicat.

6.09- La Compagnie reconnaît que le Syndicat pourra requérir les services d'un représentant syndical de l'extérieur, lequel devra être reçu dans ses établissements pour fins de négociations, enquêtes et règlements de griefs, sur rendez-vous ou sur demande des officiers du Syndicat. Le représentant syndical des organismes auxquels le Syndicat est affilié, a le droit de visiter l'entreprise durant les heures de travail après avis au représentant de la Compagnie.

ARTICLE 7. L'ANCIENNETE:

7.01- Pour les fins d'application de la présente convention collective, l'ancienneté du travailleur actuellement à l'emploi de la Tannerie Bouchard au travail ou en mise à pied sera égale au temps écoulé depuis son premier embauchage à la Compagnie à l'exception des cas applicables en vertu de l'article 7.04.

Le temps écoulé comprend toutes les absences prévues à cette convention et toutes les absences autorisées par l'Employeur.

7.02- Les travailleurs n'auront pas d'ancienneté avant la fin de la période d'essai de soixante (60) jours ouvrables travaillés. Dès la fin de cette période d'essai, l'ancienneté sera reconnue rétroactivement au premier jour de l'emploi.

7.03- La Compagnie, s'engage dans le mois qui suit la signature de la présente convention et au cours du mois de janvier de chaque année, à fournir au Syndicat, une liste complète de ses employés indiquant leur ancienneté respective. Lors de la parution de la première liste d'ancienneté, les travailleurs ont un mois pour faire effectuer les corrections s'il y a lieu. S'il y a désaccord on emploiera la procédure de griefs et arbitrage. Une fois la liste corrigée elle est considérée conforme. Des retraites et des additions doivent être effectués selon les dispositions de la présente convention et suivant les mouvements de main-d'oeuvre. Cette liste sera également affichée dans l'usine et le Syndicat sera avisé de chaque changement.

7.04- L'ancienneté se perd pour l'une ou l'autre des seules raisons suivantes:

- 1) Départ volontaire sans avoir obtenu permis d'absence de la part de l'Employeur.
- 2) Refus de revenir au travail sur rappel.
- 3) Congédiement pour cause juste et suffisante.
- 4) Mise à pied de plus de quinze (15) mois.
- 5) Maladie ou accident survenu dans l'accomplissement du travail d'une durée de plus de trente-six (36) mois.
- 6) Maladie ou accident non survenu dans l'accomplissement du travail d'une durée de plus de dix-huit (18) mois.

Article 8.

PROCEDURE DE GRIEFS

8.01- Tout grief ou mésentente sera étudié et réglé en suivant la procédure prévue au présent article.

Première étape

8.02- Le travailleur accompagné de son délégué de département, soumet verbalement son grief ou mésentente à son contremaître, afin d'en arriver à un règlement. Cette étape est recommandée par les parties, mais n'est pas nécessaire.

Deuxième étape

Qu'il se soit prévalu ou non de l'étape précédente, le travailleur accompagné de son délégué de département, ou le délégué seul ou accompagné d'un officier du Syndicat ou le Syndicat, doit dans les dix (10) jours ouvrables suivant l'événement ou la connaissance de l'événement qui a donné naissance au grief ou à la mésentente, soumettre par écrit le grief au supérieur immédiat du travailleur. Le supérieur immédiat du travailleur doit rendre sa décision par écrit, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception du grief à ce stade.

Troisième étape

Si la décision du supérieur immédiat n'est pas rendue dans le délai prévu au paragraphe précédent ou si aucune entente écrite n'est intervenue dans ce même délai entre le travailleur et le Syndicat, d'une part, et le représentant patronal de l'autre, le grief ou la mésentente sera, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant l'expiration du délai patronal précédent, porté par le Syndicat au surintendant de l'usine. Le surintendant aura dix (10) jours ouvrables pour rendre la décision finale de la Compagnie par écrit.

8.03- A défaut d'une décision rendue dans ce délai ou s'il n'y a pas entente écrite dans ce même délai entre le surintendant et le Syndicat, ce dernier pourra, dans les trente (30) jours ouvrables qui suivront, soumettre le cas à l'arbitrage.

8.04- Les parties d'un commun accord, peuvent s'éloigner de la procédure de griefs, et les délais prévus au présent article peuvent être prolongés après entente écrite des parties.

8.05- Un travailleur qui présente un grief, ne doit aucunement être pénalisé, importuné ou inquiété à ce sujet par un supérieur.

8.06- Si au moins deux (2) travailleurs présentent le même grief, ce grief sera considéré comme collectif et soumis directement au surintendant de l'usine.

Article 9.

ARBITRAGE

9.01- Si après avoir procédé en accord avec la procédure de grief, il n'y a pas eu d'entente, l'une ou l'autre des parties avisera l'autre partie de son intention de soumettre le grief à l'arbitrage dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent.

9.02- A défaut d'entente sur le choix d'un arbitre, les parties accepteront l'arbitre désigné par le Ministère du Travail de la province de Québec.

9.03- La décision de l'arbitre sera finale et liera les parties. La décision doit s'appliquer dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la décision.

9.04- L'arbitre, une fois nommé, doit procéder avec diligence et il a juridiction pour décider du grief ou de la mésentente et ordonner les remèdes pertinents de la cause. Il ne peut cependant, changer ou modifier aucune des clauses de la convention ni rendre une sentence qui soit contraire à une disposition de la convention.

9.05- Chaque partie doit payer ses propres frais d'arbitrage incluant les frais et dépenses de ses témoins appelés. Les frais et dépenses de l'arbitre doivent être séparés à part égale par les parties.

Article 10.

MESURES DISCIPLINAIRES

10.01- Tout travailleur à qui a été imposée une mesure disciplinaire susceptible d'arbitrage a le droit, durant les heures régulières de travail de consulter son dossier officiel, sauf s'il s'agit d'un employé à l'essai.

10.02- L'Employeur doit fournir au Syndicat, par écrit, la nature et les raisons motivant toute mesure disciplinaire qu'il impose.

10.03- Tout travailleur, sauf s'il s'agit d'un employé à l'essai, qui est l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure de griefs, et, s'il y a lieu, à l'arbitrage.

10.04- Le cas de suspension ou renvoi est un grief arbitrale. L'arbitre a juridiction pour:

- a) maintenir la suspension ou le renvoi;
- b) ordonner la réinstallation du travailleur dans tous ses droits et son emploi, à la fonction qu'il occupait ainsi que de décider de toute indemnité, laquelle ne doit jamais dépasser le total du traitement perdu. La dite indemnité est déterminée en tenant compte de ce que le travailleur a pu gagner ailleurs;
- c) rendre toute autre décision qui peut lui sembler juste dans les circonstances.

10.05- Tout rapport disciplinaire versé au dossier d'un travailleur est retiré de son dossier après douze (12) mois du dépôt du dit rapport.

10.06- Une suspension n'interrompt pas le service d'un travailleur.

10.07- Le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

10.08- Dans le cas où l'Employeur, par ses représentants autorisés, décide de convoquer un travailleur pour des raisons disciplinaires, ce dernier peut s'il le désire être accompagné d'un représentant syndical.

Article 11.

FETES PAYEES

11.01- Tout travailleur régulier bénéficie des jours de fête suivants, qui sont considérés comme étant des jours chômés et payés:

- Le premier de l'An
- Le lendemain du premier de l'An
- Le premier mai
- La Saint-Jean-Baptiste
- Le jour du Canada
- La Fête du Travail
- La veille de Noël

- Le jour de Noël
- Le lendemain de Noël
- Le lundi de Pâques
- La veille du jour de l'An
- Le Vendredi-Saint.

11.02- A l'occasion des fêtes mentionnées plus haut, un travailleur sera payé à son taux horaire régulier.

11.03- Tout travailleur a droit au paiement de ces fêtes payées à moins qu'il soit mise à pied quinze (15) jours ouvrables avant.

Tout travailleur a droit au paiement de ces fêtes payées à la condition qu'il ait été au travail le jour avant et le jour après la fête, sauf au cas d'absence autorisée.

11.04- Toute fête payée tombant durant la fin de semaine sera remise au vendredi si elle tombe le samedi et au lundi si elle tombe le dimanche, à moins d'entente contraire entre les parties.

11.05- Si la fête du Canada tombe un mardi, un mercredi ou un jeudi, elle sera reportée au jour de la remise officielle.

11.06- Tout travailleur requis de travailler pendant l'un ou l'autre des jours de fêtes ci-haut mentionnés, est payé au taux régulier majoré de 50% en plus du paiement de la fête.

11.07- Si un jour de fête coïncide avec la période de vacances d'un travailleur, il a le choix entre un congé additionnel à une date choisie par ce dernier, ou de recevoir le paiement du jour de fête auquel il a droit, avant le départ de ce dernier pour ses vacances.

Cette disposition s'applique également s'il y a plus d'une journée de fête qui coïncide avec la période de vacances d'un travailleur.

Article 12.

CONGES SOCIAUX

12.01- Tout travailleur bénéficie d'un congé dans les cas suivants;

A) MARIAGES:

- 1) Lors du mariage du travailleur: cinq (5) jours sans solde.
- 2) Lors du mariage d'un père adoptif, d'une mère adoptive, d'un fils, d'une fille, d'une soeur ou d'un frère: un jour sans solde.

B) FUNERAILLES:

- 1) Lors du décès d'un conjoint ou d'une conjointe: maximum de cinq (5) jours consécutifs avec solde pour les jours ouvrables débutant le jour du décès et incluant le jour des funérailles.
- 2) Lors du décès du père ou du père adoptif, de la mère ou de la mère adoptive, d'un fils ou d'une fille, d'un frère ou d'une soeur: trois (3) jours consécutifs avec solde pour les jours ouvrables incluant le jour des funérailles.
- 3) Lors du décès d'une belle-mère ou d'un beau-père, d'une demi-soeur, d'un demi-frère, d'une grand-mère, d'un grand-père, d'une petite fille, d'un petit-fils, d'un bru ou d'un gendre: un (1) jour avec solde, le jour des funérailles si c'est un jour ouvrable.

C) NAISSANCES:

Lors de la naissance d'un enfant, le jour de la naissance est payé à la condition que le travailleur soit un employé régulier.

D) PAYE DES CONGES:

Les congés avec solde prévus au présent article seront payés comme s'ils avaient été travaillés, pourvu qu'il s'agisse de jours ouvrables.

12.02- Le travailleur appelé à se présenter comme juré, ne doit subir aucune perte de salaire et l'employeur maintient son salaire comme s'il avait normalement travaillé pendant la durée de son absence, en payant la différence entre le salaire qu'a reçu le travailleur et le montant reçu à titre d'indemnité de juré.

Congés pour fins humanitaires:

12.03- Le travailleur appelé d'urgence par la Société Canadienne de la Croix Rouge ou l'Hôpital pour donner du sang, durant les heures de travail, bénéficie d'un congé sans perte de traitement.

Congé pour affaires publiques:

12.04-A) Sur demande écrite, le travailleur obtient un congé sans solde d'au plus trente (30) jours ouvrables à tout travailleur qui brigue les suffrages ou agit à titre d'agent officiel à une élection fédérale, provinciale, municipale ou scolaire.

B) Si le travailleur est élu, il peut bénéficier d'un congé sans solde pour la durée de son terme d'office. A la fin de son terme d'office, il revient à une fonction identique ou équivalente à celle qu'il détenait lors de son départ.

C) Un travailleur rejoint à l'usine pour servir comme pompier volontaire peut s'absenter de son travail pour la période de temps requise pour accomplir son devoir, sans solde, avec la permission de son contremaître.

Article 13.

VACANCES

13.01- Pour les fins de calcul de la durée et de la paye de vacances, la période de référence sera du 30 avril de l'année précédente jusqu'au 1er mai de l'année courante.

13.02- Pour les fins de calcul de l'ancienneté, le 1er mai de l'année courante sera la date de référence.

13.03- Les travailleurs qui n'ont pas un (1) an d'ancienneté ont droit à un (1) jour de vacances pour chaque mois travaillé, jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables et ces vacances doivent être payées à raison de quatre pour-cent (4%) de leur salaire brut.

13.04- a) Tous les travailleurs qui ont un (1) an d'ancienneté le ou avant le 1er mai, ont droit à deux (2) semaines dix (10) jours ouvrables de vacances payées durant la période de vacances qui suivra à raison de 4% de leur gain brut.

b) Tous les travailleurs qui ont quatre (4) ans d'ancienneté le ou avant le 1er mai, ont droit à deux (2) semaines (Dix (10) jours ouvrables) de vacances payées durant la période de vacances qui suivra à raison de 5% de leur gain brut.

c) Tous les travailleurs qui ont sept (7) ans d'ancienneté le ou avant le 1er mai, ont droit à trois (3) semaines (quinze (15) jours ouvrables) de vacances payées durant la période de vacances qui suivra à raison de 6% de leur gain brut.

d) Tous les travailleurs qui ont quinze (15) ans d'ancienneté le ou avant le 1er mai, ont droit à quatre (4) semaines (vingt (20) jours ouvrables) de vacances payées durant la période de vacances qui suivra à raison de 8% de leur gain brut.

13.05- a) La rémunération des vacances est remise au travailleur avant son départ pour ses vacances en payes séparées.

b) La paye de vacances est calculée en fonction du gain brut. Le talon de chèque doit indiquer le gain brut, toutes les déductions et le gain net pour la période d'un an se terminant le 1er mai.

13.06- Si un jour de fête chômé et payé coïncide avec un des jours ouvrables d'une période de vacances, ce congé est, selon le choix du travailleur, ajouté à ses vacances, payé à son taux de salaire régulier ou reporté à une date ultérieure.

13.07- Les vacances doivent se prendre durant l'année où elles sont dues et ne peuvent pas être remises à une autre année.

13.08- La période des vacances est du premier (1er) juillet au premier (1er) septembre à moins que le travailleur ne choisisse de prendre ses vacances en dehors de cette période en tout ou en partie, après entente avec l'Employeur.

13.09- Pour ce qui est des vacances supplémentaires (plus de deux(2) semaines), les travailleurs procèdent au choix des dates de vacances par ordre d'ancienneté entre le quinze (15) avril et le premier mai de chaque année. Les dates de vacances ne peuvent être changées qu'après entente entre l'Employeur, le Syndicat et le travailleur concerné.

Article 14.

COMITE "DE SECURITE"

14.01- Un comité de sécurité sera formé dans les trente (30) jours qui suivront la date de la signature de cette convention collective pour étudier toutes questions relatives à l'hygiène, à la santé et aux accidents de travail.

14.02- Les griefs et les plaintes des travailleurs qui sont sous la juridiction du comité de griefs ne devront pas être considérés comme matière à discussion pour les membres du comité de sécurité.

14.03- Le comité sera formé de deux (2) membres désignés par le Syndicat et de deux (2) membres désignés par l'employeur ou de tout autre nombre de membres désignés prévu par la Loi sur la santé et la sécurité au travail. Les parties qui désignent leurs membres ont le pouvoir de les changer ou de les remplacer.

14.04- Le comité se réunira à la demande d'une des parties, et une copie du procès-verbal sera fournie aux deux (2) parties au plus tard avant la réunion suivante.

14.05- Les membres de ce comité recevront pour le temps des séances leur salaire horaire sans surtemps, tout comme s'ils étaient à leur travail ordinaire lorsqu'ils se réuniront durant les heures régulières de travail.

14.06- L'Employeur doit prendre tous les moyens pour assurer la sécurité et la santé des travailleurs en tout temps sur les lieux de travail.

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

ARTICLE 15. ACCIDENTS DE TRAVAIL:

15.01- Dans le cas d'accidents de travail subis ou de maladies contractées à l'occasion ou dans l'exercice de ses fonctions, le travailleur reçoit son plein salaire la journée même de l'accident.

15.02- a) L'accidenté ou le malade a, si possible le choix de son hôpital. Dans le cas où, il ne peut exprimer son désir avant d'être transporté à l'hôpital le plus près, il doit accepté l'hôpital choisi par l'Employeur jusqu'à ce qu'il puisse exprimer son choix.

b) L'Employeur doit faire remplir le plus tôt possible la formule d'accident requise par la C.A.T.

15.03 En autant que la chose est possible, l'accidenté doit faire rapport de son accidenté à son supérieur immédiat avant de quitter son travail.

15.04 a) Les services de premiers soins sont, en cas de maladie ou d'accident survenus durant les heures de travail, à la disposition des travailleurs afin de leur prodiguer les premiers soins et leur fournir les médicaments nécessaires.

- b) L'Employeur doit voir à ce qu'un nombre suffisant de travailleurs reçoivent la formation "Ambulanciers St-Jean" pour les premiers soins.

15.05 Le travailleur blessé a droit, en tout temps au service d'un médecin. A défaut ou dans le cas de retard, le travailleur blessé est transporté immédiatement à l'hôpital aux frais de l'Employeur etce, sans perte de traitement.

ARTICLE 16. PREVENTION DES ACCIDENTS, D'HYGIENE ET BIEN-ETRE:

16.01- L'Employeur doit utiliser les moyens nécessaires pour protéger la santé et le bien-être des travailleurs. L'Employeur et le Syndicat doivent coopérer à l'établissement et au maintien de conditions et de méthodes de travail assurant la sécurité, la santé et le bien-être des travailleurs, selon les dispositions du présent article:

- a) L'Employeur s'engage à assurer la disponibilité de deux (2) représentants en prévention des accidents, pour leur permettre d'établir un rapport, d'effectuer les corrections nécessaires, lors d'incidents, (incidents et accidents définis au paragraphe b) et d'assister au comité conjoint défini au paragraphe suivant.
- b) On définit "incident ou accident" comme étant une situation ou le résultat d'une situation anormale et ou dangereuse pouvant causer ou non des blessures, la mort et ou des dommages matériels.

- c) Après la formation du comité de sécurité, l'Employeur a trente (30) jours ouvrables pour rédiger le code personnel de prévention des accidents de la Compagnie. Ce code se base, en grande partie, sur les règlements en prévention des accidents du Ministère du Travail.
- d) Les délégués du Syndicat au comité de sécurité peuvent s'adjoindre les services d'un conseiller en prévention des accidents de la Fédération ou de la CSN. Ce conseiller a accès au lieu de travail pour procéder à toute enquête qu'il juge nécessaire.
- e) Chacun des incidents, ou accidents, tel que décrits au paragraphe "B", doit être suivi d'une enquête et d'un rapport effectué par les deux (2) représentants en prévention des accidents. Les représentants doivent présenter au comité de sécurité, les recommandations pour apporter des modifications adéquates afin d'éviter une répétition de tels incidents ou accidents. Le Comité a une période de vingt-quatre (24) heures pour procéder à l'étude de ces recommandations et pour les mettre en application.
- f) L'Employeur et le Syndicat s'engagent à respecter les règlements et les recommandations du comité de sécurité en matière de prévention d'accidents. En cas de conflit d'une durée de plus de vingt (20) jours ouvrables, le litige est arbitré par un arbitre spécialiste en prévention des accidents: Monsieur Gaétan Huneault du Centre de l'Organisation Scientifique de l'entreprise. Chaque partie paie leurs frais respectifs de l'arbitrage.
- g) Tous les rapports de chacun des incidents ou accidents se feront, par écrit et une copie devra être établie mensuellement et annuellement par le comité et affichée à des endroits désignés permettant à tous d'évaluer les progrès réalisés au cours du mois et de l'année courante.

Article 17.

CONGES DE MALADIE

17.01- Dans le cas d'absence pour maladie, l'employeur ne pourra exiger un certificat qu'à la condition que l'absence dépasse deux (2) jours consécutifs.

Article 18.

CONGE DE MATERNITE

18.01- En cas de maternité, la travailleuse obtient, sur demande, un congé spécial sans traitement qui lui permet de quitter temporairement son poste et lui donne droit, après la naissance de son enfant, de reprendre le poste qu'elle détenait.

18.02- Ce congé est accordé aux conditions suivantes:

- a) Il est loisible à la travailleuse de quitter son poste si son médecin traitant le lui recommande. Cependant, la Compagnie pourra exiger un certificat d'un médecin choisi par elle-même. La travailleuse peut, cependant, quitter son emploi au septième mois de sa grossesse si son état le commande.
- b) L'Employeur peut exiger de la salariée qui revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

c) Pendant son congé de maternité ou son congé sans solde lors de l'adoption d'un enfant, la travailleuse demeure à l'emploi de l'employeur, en conséquence elle continue de bénéficier de tous les droits et privilèges qui se rattachent à son emploi.

18.03- Un congé sans solde est accordé à une travailleuse pour une période de six (6) mois consécutifs, lors de l'adoption d'un enfant.

18.04- Tout droit d'ancienneté se perd dans tous les cas si la travailleuse est absente plus de douze (12) mois à l'occasion de la naissance d'un enfant ou de l'adoption.

18.05- En cas de fausse couche, la travailleuse aura droit à un congé sans solde pour la période de temps prescrite par son médecin. L'Employeur pourra demander un examen à un médecin de son choix pour continuer la période d'absence.

Article 19.

ASSURANCES

19.01- L'employeur contribue à cinquante pour-cent (50%) à l'assurance groupe.

19.02- Le choix de l'assureur appartient à l'Employeur.

19.03- Le maintien des bénéficiaires de l'assurance-santé, aux cas de mise à pied, se fait conformément selon les polices d'assurance.

19.04- Les principaux bénéficiaires d'assurance apparaissant à l'annexe "D" valent pour la durée de la convention et ne peuvent être modifiés sans le consentement des parties.

19.05- Le contrat d'assurance ne peut faire l'objet d'arbitrage de griefs en vertu de la présente convention collective.

Article 20.

POSTES VACANTS

20.01- Postes vacants d'une façon permanente: Si un poste d'une fonction actuelle devient vacant ou un poste d'une nouvelle est créé, l'employeur, s'il décide de remplir le poste, s'engage à remplir tout poste vacant en conformité des dispositions de la présente et à même le personnel régi par les présentes avant d'aller à l'extérieur.

20.02- L'employeur doit afficher un avis à cet effet durant cinq (5) jours ouvrables, sur les tableaux d'affichage et transmettre cet avis au Syndicat.

20.03- Tout travailleur peut à l'occasion de l'affichage de l'avis se porter candidat en faisant parvenir par écrit sa candidature au bureau du surintendant avec copie au président du Syndicat. L'affichage doit indiquer entre

autre: le titre de la fonction, le taux de salaire, les heures de travail, la durée de la période d'entraînement et la description des tâches.

- 20.04- a) Le poste est attribué au candidat ayant le plus d'ancienneté qui remplit les exigences normales de la tâche, après la période d'entraînement d'au moins cinq (5) jours ouvrables.
- b) Chacun des postes laissés vacants par suite de l'application des dispositions du paragraphe "20.04a" est affiché selon les dispositions qui précèdent.
- 20.05- Le nom du travailleur qui remplit un poste vacant est affiché aux tableaux d'affichage durant trois (3) jours qui suivent sa nomination.
- 20.06- Le travailleur qui remplit un poste vacant peut, pendant les périodes d'entraînement prévues au paragraphe 20.04, retourner à son ancienne fonction.
- 20.07- Tout travailleur ayant postulé sur un poste vacant, peut retirer sa candidature avant la fin de la période d'affichage sans préjudice à ses possibilités de mutation pour l'avenir.
- 20.08- Postes vacants d'une façon temporaire.
- 20.09 a) Un poste temporaire est un poste laissé vacant par suite de tout congé ou toute absence prévu à la convention collective.
- b) Si un poste est vacant de façon temporaire, la compagnie procédera sans affichage et par voie d'assignation en tenant compte de l'ancienneté, et si la tâche n'intéresse personne on prend celui qui a le moins d'ancienneté, en autant qu'il a les qualifications requises pour remplir cette tâche.
- 20.09 Un employé faisant parti de l'unité de négociation qui est promu à un poste non syndicable conserve son ancienneté et continue de l'accumuler durant une période de six (6) mois et a le droit de demander son retour dans l'unité de négociation durant cette période.

ARTICLE 21. MISE A PIED:

- 21.01 S'il s'avère nécessaire dû à un manque de travail de faire des mises à pied, la Compagnie devra donner un (1) jour ouvrable de préavis au travailleur concerné si la mise à pied est d'une durée inférieure à une (1) semaine et de cinq (5) jours ouvrables si la mise à pied est d'une durée supérieure à une (1) semaine. Dans les deux cas l'employeur fait parvenir une copie au syndicat.
- 21.02 Dans les cas de mise à pied de moins d'une semaine, un travailleur mis à pied peut déplacer le travailleur ayant le moins d'ancienneté à l'intérieur de son département à la condition de pouvoir remplir immédiatement les exigences de la tâche.
- 21.03 Tout travailleur mis à pied pour plus d'une semaine, à cause d'un manque de travail, peut déplacer tout autre travailleur de son département à la condition de pouvoir satisfaire aux exigences normales de la tâche, après une période d'essai maximum de trois (3) jours.
- Cependant, pour les postes de tanneur, retanneur, préposé à l'entretien, aucun travailleur ne peut déplacer les travailleurs occupant ces postes.
- 21.04 Chaque fois qu'il y aura manque de travail quelque soit la cause de ce manque de travail, l'employeur procédera par mise à pied par ordre de l'ancienneté, selon les modalités de la convention.
- 21.05 a) Les rappels au travail se feront dans l'ordre inverse des mises à pied.
- b) Les rappels se font par téléphone, si l'employé est absent ou refuse le rappel, une lettre recommandée sera adressée à la dernière adresse connue du travailleur impliqué.
- c) Un travailleur rappelé au travail, doit se présenter dans un délai de cinq (5) jours ouvrables, tel rappel doit se faire par lettre recommandée.
- 21.06 Pour les fins d'application de l'ancienneté en cas de mise à pied les départements s'établissent comme suit:
- Département bourse, sacs de voyage, cuir et harnais comprend:
 Tailleur, préposés à la finition de bourse, à la préparation à l'expédition, couturière, mécanicien, sellier, bourreur de collier.
- Département tannerie comprend:
 Préposés au tannage, au retannage, au fendage, au rasage, au taquage, à l'écharnage, au trimage, au polissonnage, au classement de cuir, au trimage de split, au décharnage de peau, à l'escorage, au pressage, au mesurage, à l'essorage, au camionnage, à la finition de cuir, à l'expédition, à l'entretien.

ARTICLE 22. CHANGEMENTS TECHNIQUES ET AUTRES:

- 22.01 Dans l'éventualité d'une amélioration technique ou technologique ou d'une modification quelconque dans la structure ou dans le système administratif de l'employeur ou dans les procédés et lieux de travail, l'employeur doit, de concert avec le Syndicat, tout mettre en oeuvre afin de permettre au travailleur affecté de s'adapter aux dites améliorations, modifications et transformations.
- 22.02 Un avis d'au moins un (1) mois devra être remis au Syndicat concernant de tels changements et devra indiquer:
- a) la nature du changement;
 - b) la date à laquelle l'employeur se propose d'effectuer ces changements;
 - c) les classifications et les tâches ainsi que le nombre de travailleurs susceptibles d'être touchés par ces changements.

ARTICLE 23. INVALIDITE:

- 23.01 Le travailleur qui a complété sa période d'essai qui, pour raison de santé, ou d'accident de travail ou d'âge, devient inapte à remplir sa fonction, a la préférence sur tout autre travailleur ayant moins d'ancienneté que lui, selon les modalités de la présente convention, pour permuter dans une autre fonction égale ou inférieure qu'il sera apte à remplir.
- 23.02 L'employeur ne peut garder en service un travailleur ayant atteint l'âge légal de la retraite.

ARTICLE 24. HEURES DE TRAVAIL:

- 24.01 a) La durée de la semaine régulière de travail passe de quarante-cinq (45) à quarante-deux (42½) heures et demi ~~avec pleine compensation~~ pour les travailleurs effectuant actuellement quarante-cinq (45) heures de travail et demeure à quarante (40) heures pour les travailleurs effectuant actuellement quarante (40) heures. e
n
- 24.01 b) Pour les travailleurs qui ont une semaine régulière de quarante-deux heures et demi (42½), la durée de la journée régulière de travail est de huit heures et demi (8½), excluant la période de repas. Horaire réparti comme suit:
- 7:30 à 12:00 heures a.m.
et 1:00 à 5:00 heures p.m.

Pour les travailleurs qui ont une semaine régulière de quarante (40) heures, la durée de la journée régulière de travail est de huit (8) heures, excluant la période de repas. Horaire réparti comme suit: 8:00 à 12:00 heures a.m.
1:00 à 5:00 heures p.m.

- 24.02 Tous les travailleurs ont droit à quinze (15) minutes de repos payées pendant chaque demi-journée de travail.
- 24.03 Les horaires et cédules de travail actuels ne pourront être changés sans entente entre les parties. S'il y a mésentente sur l'établissement des nouveaux horaires et cédules de travail, l'arbitre aura le pouvoir de trancher le débat.
- 24.04 Tout temps où le travailleur doit demeurer à la disposition de l'employeur est considéré comme du temps travaillé.
- 24.05 Le travailleur qui se présente au travail ou qui n'a pas reçu de l'employeur un avis d'au moins une (1) heure avant qu'il ne soit normalement supposé de se rapporter au travail, de ne pas le faire, devra recevoir trois (3) heures de travail payées, sauf les cas fortuits hors du contrôle de l'employeur.

ARTICLE 25. TRAVAIL A TEMPS SUPPLEMENTAIRE:

- 25.01 Le travail exécuté en plus des heures régulières de travail est considéré comme travail supplémentaire.
- 25.02 Le travail supplémentaire est rémunéré de la façon suivante:
- a) une fois et demie (150%) le taux horaire régulier du travailleur pour le travail exécuté en dehors des heures régulières de la journée de travail.
 - b) une fois et demie (150%) le taux horaire régulier du travailleur pour le travail exécuté le samedi.
 - c) deux fois (200%) le taux horaire régulier du travailleur pour le travail exécuté le dimanche.
 - d) une fois et demie (150%) le taux horaire régulier du travailleur pour le travail exécuté durant les fêtes payées prévues en 11.01 en plus du paiement de la fête.
- 25.03 Dans le cas de rappel, quand le travailleur a quitté les lieux de travail, il a droit à un minimum de trois (3) heures.

25.04- Le travail supplémentaire est exécuté par le travailleur permanent qui accomplit normalement le travail pour lequel du travail supplémentaire est requis.

25.05- Cependant, si le travail peut être exécuté indifféremment par plusieurs travailleurs ayant la même fonction, une distribution équitable des heures supplémentaires doit être assurée.

25.06- Le travail supplémentaire est payé en même temps que le travail régulier.

25.07- Le travail en temps supplémentaire n'est pas obligatoire.

25.08- Dans le cas du tanneur, retanneur, il pourra prendre sa période de repas à l'extérieur des heures prévues dépendamment de la continuité des opérations en autant que la période de repas ne débute pas après treize (13:00) heures.

Article 26.

FARDEAU DE TRAVAIL

26.01- L'employeur ne peut exiger d'un travailleur plus qu'une journée normale de travail.

26.02- Procédure de règlement de grief sur les fardeaux de tâches.

Si le syndicat ou le travailleur considère que le fardeau de travail imposé est incorrect, il peut se prévaloir de la clause de grief telle que prévue à l'article 8.01.

26.03- De plus, le syndicat peut, dans un tel cas, demander une consultation à un conseiller de la CSN, compétent dans les pratiques de génie industriel. Ce conseiller a accès à l'usine et à l'endroit nécessaire au but de sa visite; cependant, cette visite est sous la responsabilité d'un représentant autorisé de l'Employeur.

26.04- Si après cette consultation la mésentente continue, le grief est soumis à l'arbitrage. Toutefois, par entente mutuelle, avant de soumettre le cas à l'arbitrage, les parties pourront avoir recours aux services d'un conciliateur privé. L'arbitre pour les fins de cette clause, est un ingénieur industriel connu et choisi par les parties. A défaut, le Ministre du travail et de la Main-d'Oeuvre de la province de Québec est prié de nommer l'arbitre parmi

les ingénieurs industriels reconnus. L'un ou l'autre des arbitres a les pouvoirs d'agir selon les clauses (procédure de griefs et arbitrage).

Article 27.

TRAVAIL A FORFAIT:

27.01- Le fait de donner des contrats à forfait ne doit pas avoir pour effet de causer des mises à pied ou d'empêcher le rappel au travail d'un travailleur déjà mis à pied.

Article 28.

SALAIRES

28.01- Tout travailleur régi par la présente convention reçoit, comme seule rémunération, selon sa fonction, le taux de salaire prévu à l'annexe "A" de la présente convention.

28.02- A moins de circonstances incontrôlables, la paye sera remise aux travailleurs chaque jeudi au cours de l'après midi. Cependant, si le jeudi tombe un jour de fête chômé et payé, la paye sera distribuée la veille.

28.03- Si pendant la durée de la présente convention, l'Employeur décide de créer de nouvelles fonctions ou d'apporter des modifications substantielles dans une fonction existante, il devra au préalable consulter le Syndicat au sujet du salaire projeté.

En cas de désaccord, le cas sera transmis pour règlement selon la procédure des griefs; l'arbitre a le pouvoir de trancher la question en toute équité. Le dit arbitre devra être compétent en matière d'évaluation des tâches.

28.04 L'enveloppe de chèque doit indiquer:

- 1) le salaire brut;
- 2) toutes déductions;
- 3) le salaire net;
- 4) les heures normales et le gain;
- 5) les heures supplémentaires et le gain;
- 6) le taux horaire;
- 7) cotisation syndicale.

ARTICLE 29. APPRENTISSAGE, PROMOTIONS ET TRANSFERTS:

29.01 Un travailleur promu à une nouvelle fonction se voit créditer le temps travaillé sur une fonction de classe inférieure.

ARTICLE 30. DROITS ACQUIS:

- 30.01 La Compagnie devra maintenir un même nombre de machines distributrices. La Compagnie devra installer l'eau potable dans chacune des bâtisses.
- 30.02 La Compagnie maintiendra le droit des travailleurs d'utiliser le téléphone existant.
- 30.03 Les facilités actuelles de stationnement seront maintenues.

ARTICLE 31. LANGUE DE COMMUNICATION:

31.01 La langue de communication dans l'usine est le français.

ARTICLE 32. ANNEXES:

32.01 Les annexes qui suivent font parti intégrante de la convention collective.

ARTICLE 33. DUREE DE LA CONVENTION:

33.01 La présente convention entre en vigueur à compter de sa signature et se termine trente-six (36) mois après.

Conformément aux dispositions du Code du Travail de la Province de Québec, tout avis de modification ou d'abrogation de cette convention devra être communiqué à l'autre partie, par écrit dans un délai de pas plus de quatre-vingt-dix (90) jours et de pas moins de soixante (60) jours avant la date d'expiration de la présente convention. Les conditions prévues à la présente convention continuent de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective, sauf en cas de grève ou lock-out.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé la présente convention à

La Pénitence, ce 31 ième jour du mois de octobre 1980

LA TANNERIE BOUCHARD CIE LTEE

Roger Hudon
Josée Hudon

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE LA TANNERIE BOUCHARD (CSN)

Michèle Lemieux
Josée Séguin
Cyprien Lemieux

ANNEXE "A":
SALAIRES:

	31 oct. 80	30 avril 81	31 oct. 81	30 avril 82	31 oct82	30 avril 83
		(0.15)	(0.15)	(0.25)	(0.20)	(0.20)
Couturière, préposés à la finition de bourse, à la préparation.	0-3 mois 4.00	4.15	4.30	4.55	4.75	4.95
	3-6 mois 4.25	4.40	4.55	4.80	5.00	5.20
	6-9 mois 4.40	4.55	4.70	4.95	5.15	5.35
	9-12 mois 4.60	4.75	4.90	5.15	5.35	5.55
	12-18 mois 5.00	5.15	5.30	5.55	5.75	5.95
	18 mois et plus 5.15	5.30	5.45	5.70	5.90	6.10
Mécanicien, préposé à l'expédition bourse	6.00	6.15	6.30	6.55	6.75	6.95
Tailleur, sellier, bourreur de collier	0-3 mois 5.00	5.15	5.30	5.55	5.75	5.95
	3-6 mois 5.25	5.40	5.55	5.80	6.00	6.20
	6-9 mois 5.50	5.65	5.80	6.05	6.25	6.45
	9 mois et plus 5.75	5.90	6.05	6.30	6.50	6.70
Tanneur, retanneur	6.70	6.85	7.00	7.25	7.45	7.65
Préposé au fendage, rasage, au taquage, à l'écharnage, au trimage, au polissage, au classement de cuir, au trimage de split, au décharnage de peau, à l'escorage, au pressage, au mesurage, à l'essorage, au camionnage, à la finition de cuir, à l'entretien.	0-3 mois 5.25	5.40	5.55	5.80	6.00	6.20
	3-6 mois 5.50	5.65	5.80	6.05	6.25	6.45
	6-9 mois 5.75	5.90	6.05	6.30	6.50	6.70
	9 mois et plus 5.90	6.05	6.20	6.45	6.65	6.85

ANNEXE "B":

L'Employeur convient que Fabien Roussel, et Denis Dumais sont couverts par le certificat d'accréditation émis au Syndicat des Employés de la Tannerie Bouchard de St-Roch des Aulnaies (CSN) par le Commissaire André Côté le 17 juin 1980.

ANNEXE "C"

FOURNITURE DE MATERIEL:

L'Employeur convient de fournir aux employés, les bottes, les tabliers et les gants utilisés dans le travail régulier au service de l'employeur. Si les employés sont requis de travailler à l'extérieur, l'employeur doit leur fournir les imperméables si nécessaire et les bottes avec feutre durant l'hiver.

L'Employeur s'engage à fournir les outils nécessaires et adéquats à l'exécution du travail.

ANNEXE "D" :

ASSURANCES :

RÉGIME
D'ASSURANCE
COLLECTIVE

A L'INTENTION

DES
COMMERÇANTS
ET
EMPLOYÉS
DU
TERRITOIRE
DE
LA POCATIÈRE

PAR
Mlle Dubé
R. PELLETIER & C. RIOUX INC.
C.P. 370 - ST-PASCAL, P.Q.
TÉL.: 418-492-3520

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Admissibilité

Tous les employés réguliers sont admissibles à l'assurance après une période d'attente déterminée par l'employeur. Si un employé est absent du travail à la date où il serait normalement admissible à l'assurance, il n'est assuré que lorsqu'il revient au travail à plein temps.

Terminaison de l'assurance

L'assurance d'un employé et de ses personnes à charge prend fin à la terminaison de son emploi ou à l'annulation de la police collective.

Personnes à charge

L'expression "personnes à charge" désigne a) l'épouse non divorcée ou légalement séparée de l'employé et b) tout enfant célibataire d'un employé masculin ou d'une employée qui est veuve, incluant un enfant adopté légalement, âgé de plus de 24 heures et de moins de 21 ans ou 25 ans s'il est inscrit dans un collège ou une université, ne travaillant pas à plein temps et à plein salaire, qui est entièrement à la charge de l'employé, mais excluant (a) toute personne qui réside en dehors du Canada ou des États-Unis d'Amérique, b) tout enfant ou épouse au service de l'employeur et c) toute personne dont les preuves d'assurabilité ne sont pas jugées acceptables par la Compagnie.

Changement d'état matrimonial

L'employé masculin qui se marie doit en aviser son EMPLOYEUR le plus tôt possible afin que l'assurance des personnes à charge entre en vigueur. Aucune preuve d'assurabilité n'est requise pour les personnes à charge si l'avis est donné dans les 31 jours qui suivent la date du mariage.

PRESTATIONS POUR LES EMPLOYÉS

Indemnité hebdomadaire

Si vous devenez invalide par suite d'un accident ou d'une maladie, vous recevez une indemnité hebdomadaire durant la période de votre invalidité à condition que vous restiez sans travailler et que vous receviez régulièrement des soins d'un médecin légalement autorisé à pratiquer la médecine.

Le montant d'indemnité auquel vous avez droit est indiqué dans le TABLEAU DES PRESTATIONS.

Assurance salaire de longue durée (Classe "A")

Si vous devenez invalide par suite d'un accident ou d'une maladie, vous recevez des prestations mensuelles durant la période de votre invalidité (maximum 65 ans) à conditions que vous soyez incapables de travailler et que vous receviez régulièrement des soins d'un médecin. Le montant d'indemnité auquel vous avez droit ainsi que les modalités de versements sont indiqués au TABLEAU DES PRESTATIONS.

Mort accidentelle et mutilation

Si le décès, la perte d'un membre ou de la vue survient à la suite d'un accident et dans les quatre-vingt-dix jours qui suivent l'accident, une indemnité sera accordée conformément au tableau suivant:

	Montant principal
Perte de la vie	
Perte des deux mains ou des deux pieds	" "
Perte des deux yeux	" "
Perte d'une main et d'un pied	" "
Perte d'une main ou d'un pied accompagnée de la perte d'un oeil	" "

Perte d'une main ou d'un pied ou d'un oeil	La moitié du montant principal
Perte du pouce et de l'index d'une main	Le quart du montant principal

RESTRICTIONS: Risques de guerre, envolée dans un avion privé, suicide, infirmité physique ou mentale, empoisonnement etc. Des détails complets de ces restrictions sont inclus dans la police collective. Cette assurance se termine à la date de renouvellement de police qui suit le 65^e anniversaire de naissance de tout employé assuré.

PRESTATIONS POUR LES EMPLOYÉS ET LES PERSONNES À CHARGE

Assurance-vie des employés

L'assurance-vie est payable à la suite de votre décès. Le paiement est fait à votre bénéficiaire en un seul montant ou par versements. Vous pouvez changer le bénéficiaire aussi souvent que vous le désirez, sous réserve des restrictions prévues par la loi.

Vous pouvez, à la date de la fin de votre emploi, convertir votre assurance-vie en une police individuelle (sur base temporaire durant les douze (12) premiers mois et permanente par la suite) suivant les termes de la police collective. Le privilège de conversion expire lorsque l'assuré atteint 65 ans.

Les montants d'assurance-vie sont réduits à 50% à l'âge de 65 ans.

Prolongation de l'assurance

Si, avant d'atteindre 65 ans, un employé est frappé d'invalidité totale et permanente, son assurance-vie demeure en vigueur jusqu'à 65 ans (date à laquelle le privilège de conversion peut être exercé) sans qu'il ait à payer d'autres primes (en autant que l'invalidité persiste au moins 6 mois consécutifs), pourvu qu'il fournisse une preuve de l'existence et de la continuation de son invalidité, à la satisfaction de la compagnie. La police principale doit cependant demeurer en vigueur au moins douze (12) mois.

Assurance-vie des personnes à charge

En cas de décès de l'une de vos personnes à charge, vous recevez le montant d'assurance indiqué dans le TABLEAU DES PRESTATIONS.

Hospitalisation

Cette clause pourvoit au remboursement des frais de chambre et pension à l'hôpital lorsque le séjour dure au moins 18 heures. Le montant quotidien d'indemnité auquel vous avez droit est indiqué dans le TABLEAU DES PRESTATIONS et correspond à votre classification pour les fins de la police. Le nombre maximum des indemnités quotidiennes payables en rapport avec chaque période d'invalidité est indiqué dans le TABLEAU DES PRESTATIONS.

Les indemnités ne doivent pas excéder les frais réels exigés par l'hôpital ni comprendre la partie du coût remboursable par tout régime gouvernemental d'assurance-hospitalisation.

Les séjours dans une maison de convalescence sont également remboursables à raison de 60 jours. L'employé ou l'une de ses personnes à charge doit avoir été hospitalisé au préalable.

ASSURANCE SANTÉ À FRAIS PARTAGÉS

Cette clause prévoit des indemnités pour les dépenses que l'employé assuré peut encourir à la suite d'un accident ou d'une maladie, lorsque recommandées par le médecin traitant. Le paiement de ces indemnités est égal au produit du facteur de coassurance et des dépenses admissibles diminuées de la franchise.

Franchise

La franchise est cette partie des dépenses admissibles qui doit être défrayée par l'employé. Le montant de cette franchise est indiqué au Tableau des Prestations et ne s'applique qu'une fois par année de calendrier. Cette franchise s'applique à chaque employé, célibataire ou à l'ensemble d'une même famille assurée ainsi, chaque membre peut contribuer à satisfaire cette franchise unique.

Si des dépenses admissibles encourues durant les trois derniers mois d'une année de calendrier sont appliquées à satisfaire seulement une partie de la franchise, la franchise de l'année de calendrier suivante sera réduite du montant ainsi appliqué.

Coassurance

Lorsque les dépenses admissibles dépassent le montant de la franchise, la Compagnie rembourse l'excédent dans la proportion indiquée au Tableau des Prestations.

Dépenses admissibles

- Honoraires d'infirmières diplômées (elles ne doivent pas être membres de la famille du patient ou résider dans la maison du patient). Le montant maximum admissible est de \$5,000.00 par période de 36 mois consécutifs, par personne assurée.
- Les services d'ambulance, en direction d'un hôpital licencié, y compris l'oxygénothérapie. Le transport par avion est également compris jusqu'à un maximum admissible de \$300.00 par année civile, par personne assurée, et seuls les frais encourus par le patient sont admissibles.
- Location de chaise roulante, de béquilles et de tout autre équipement normalement conçu pour être utilisé dans un hôpital à des fins thérapeutiques. Achat d'yeux ou de membres artificiels. Le coût de remplacement est exclu. Location ou achat d'appareils orthopédiques ou d'équipements thérapeutiques. Les dépenses effectuées pour l'achat de chaussures orthopédiques sont admissibles à raison de \$25.00 par période de 12 mois. Ces dépenses sont admissibles seulement si elles sont encourues à la suite d'un accident survenu, ou d'une maladie qui a débuté, pendant que l'employé ou l'une de ses personnes à charge est assuré.
- Les soins ou les traitements aux dents naturelles nécessités par une blessure accidentelle survenue alors que l'assurance est en vigueur. Les montants admissibles sont établis selon la "Nomenclature et tarifs des actes bucco-dentaires" de l'Association des chirurgiens dentistes du Québec et le montant maximum admissible est de \$1,000.00 par accident, par personne assurée. Les soins ou les traitements doivent débiter dans les 30 jours suivant la date de l'accident. Les soins ou les traitements prodigués après la période de 2 ans suivant la date de l'accident ne sont pas couverts. Le coût d'achat d'une prothèse dentaire, si nécessaire, est également admissible; cependant, le coût de réparation ou de remplacement d'une prothèse n'est pas couvert.
- La chirurgie esthétique pratiquée dans les 90 jours suivant un accident survenu alors que l'assurance est en vigueur. Le montant maximum admissible est de \$1,000.00 par accident, par personne assurée.
- Achat d'un appareil auditif, prescrit par un médecin licencié. Le montant maximum admissible est de \$300.00 par période de 24 mois, par personne assurée.
- Examen de laboratoire pour fins de diagnostic.

TABLEAU DES PRESTATIONS

CL	DESCRIPTION	ASSURANCE RÉGIME VIE	MONTANT ACCIDENT- TELLE	SALAIRE	HOSPITALISATION
A	Propriétaires et cadres	2 fois le salaire annuel*		70% Max: \$350.	Semi-privée
B	Employés	1 fois le salaire annuel*			Semi-privée

* Arrondi au prochain \$1,000

8. Coût de tout médicament nécessitant la prescription écrite d'un médecin légalement autorisé à pratiquer la médecine et livré par un pharmacien licencié, encouru à la suite d'un accident ou d'une maladie alors que cette assurance est en vigueur. Les pilules anticonceptionnelles sont également admissibles. Les médicaments injectables et les vaccins sont également admissibles sauf s'ils sont administrés dans un but préventif. Les traitements suivis pour cause d'obésité ou de cellulite sont admissibles à raison de \$2.50 par injection jusqu'à concurrence de 30 injections, par année civile, par personne assurée.
9. Frais de visites chez un audiologiste, un chiropraticien, un orthophoniste, un ostéopathe, un podologue. Deux (2) visites par période de sept (7) jours consécutifs sont admissibles à raison de \$8.00 par visite, jusqu'à un maximum de 25 visites par personne assurée, par année civile. Les frais de visites chez un psychologue ou un physiothérapeute sont admissibles à raison de \$10.00 par visite jusqu'à un maximum de 25 visites par personne assurée, par année civile. Les frais de radiographies prises par des chiropraticiens sont admissibles jusqu'à concurrence de \$50.00 par année civile, par personne assurée.
10. Cette assurance pourvoit également le remboursement des frais d'hospitalisation, des honoraires de médecins et des frais médicaux encourus à la suite d'un accident ou d'une maladie, survenant alors que l'assuré est à l'extérieur du Canada:
 - a) Les frais d'hospitalisation sont admissibles jusqu'à concurrence de \$50.00 par jour. Ces frais représentent le coût de chambre et pension et de frais divers d'hospitalisation mais excluent le coût de tout excédent de frais pour chambre semi-privée ou privée.
 - b) Les honoraires de médecins sont admissibles jusqu'à concurrence de deux fois le tarif des médecins et chirurgiens du Québec, moins le montant remboursé par le Régime d'Assurance Maladie du Québec. Le montant maximum des prestations remboursables est de \$5,000.00 par année.

Dépenses non admissibles

- a) Dépenses encourues pour le traitement, la prévention ou la guérison de l'alcoolisme ou de la narcomanie.
- b) Pour une blessure que l'employé ou la personne à sa charge s'est infligée intentionnellement, qu'il (elle) soit alors conscient (e) ou non de ses actes.
- c) Accident survenu au travail ou une maladie pour laquelle l'assuré a droit à une compensation en vertu de la Loi des Accidents de Travail.
- d) Aucune indemnité n'est payable pour des frais que l'employé assuré n'est pas tenu d'encourir parce que la responsabilité du paiement relève légalement d'une tierce personne.
- e) Les frais de médicaments pouvant être obtenus sans l'ordonnance d'un médecin ne sont pas admissibles.

AUTRES PRESTATIONS

SALAIRE
70% du salaire gagné au début de l'invalidité sujet à un maximum de \$350. par semaine.

SALAIRE
L'indemnité hebdomadaire est payable à compter de la 1^{ère} journée dans le cas d'un accident et à compter de la 6^{ième} journée dans le cas d'une maladie, jusqu'à concurrence de 26 semaines pour une même période d'invalidité.

HOSPITALISATION

Prestations quotidiennes maximales: Semi-Privée*

Prestations maximales par invalidité: Sans limite

* MAXIMUM: Selon les tarifs en vigueur dans la Province de Québec.

ASSURANCE-VIE DES PERSONNES A CHARGE

Epouse: \$2,000

Enfant: \$1,000

ASSURANCE-SANTÉ À FRAIS PARTAGÉS

FRANCHISE: \$25.00

COASSURANCE: 100%

ASSURANCE-SALAIRE DE LONGUE DURÉE (CLASSE A seulement)

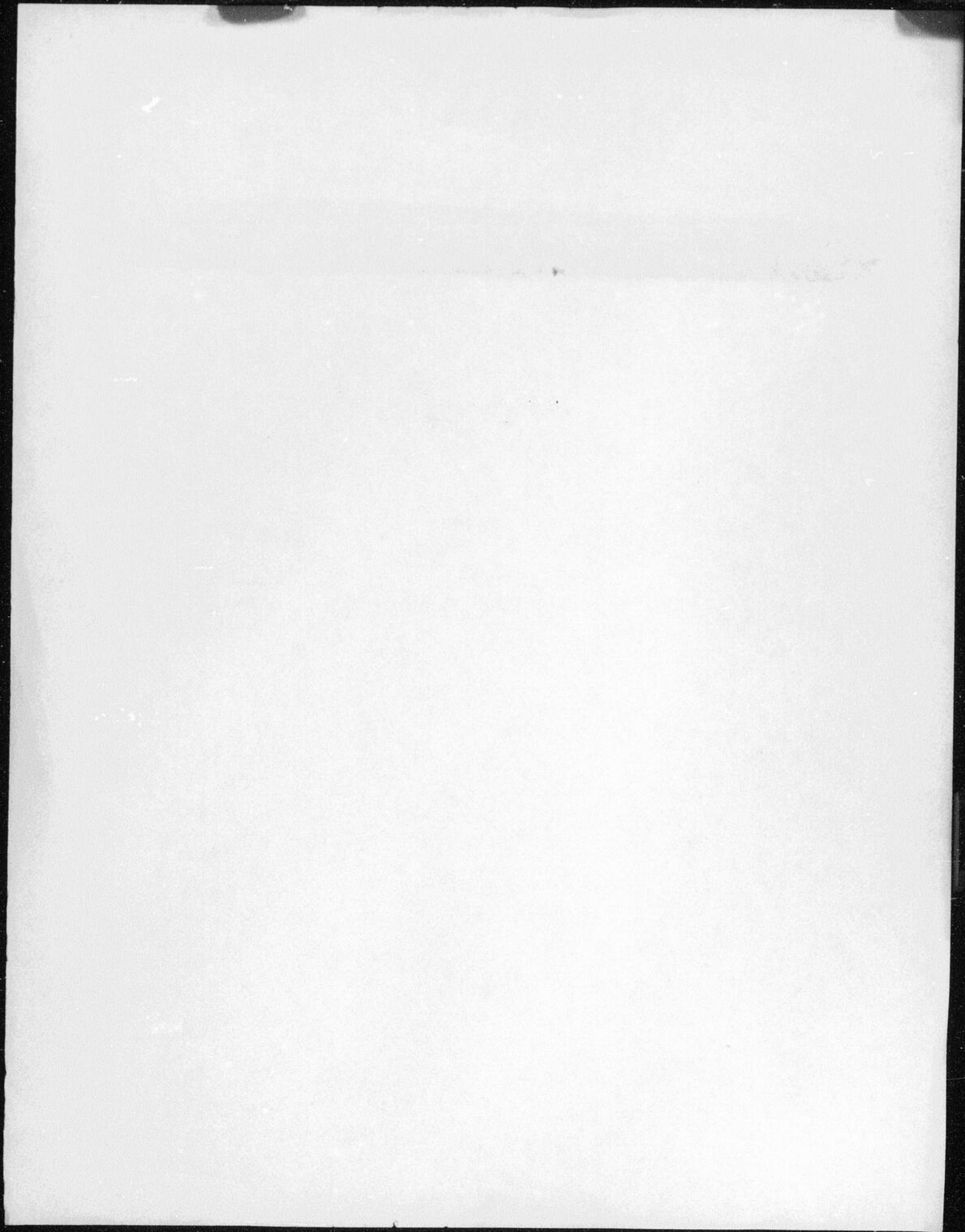
- 70% du salaire mensuel gagné au début de l'invalidité

- Intégré au régime des rentes du Québec.

- Les prestations sont payables à compter de la 183^{ième} journée dans le cas d'une invalidité due à un accident et à compter de la 190^{ième} journée dans le cas d'une invalidité due à une maladie, tant que dure l'invalidité mais sans excéder le 65^{ième} anniversaire de naissance de l'assuré.

- Les prestations sont indexées au taux de 3% annuellement.

2660 à 2673 - CAM - ILD 1-1-78



DÉPÔT 6676

Dépôt N°: 8 1 1 1 1 6 8

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

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 21604-02
Date	Signature 81-04-02	Reception 81-04-21	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Travailleurs de la Tannerie Bouchard, (CSN) 155 est, Boul. Charest Québec, Qc G1K 3G6	<input type="checkbox"/> Déposant La Tannerie Bouchard Cie Ltée St-Roch des Aulnaies Kamouraska P. Québec GOR 4N0

Unité de négociation

LETTRE D'ENTENTE: Le travail normalement accompli par les travailleurs de l'unité de négociation ne sera pas effectué par du personnel en dehors de l'unité de négociation.

Région	03-03	Activité	1720-5	Affiliation	CSN SX
--------	-------	----------	--------	-------------	--------

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

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

Voir au verso pour les codes

Remarques	
<p>DEPOSANT: X Secteur Professionnel Textile- YMK Vêtement-Chaussures (CSN) 451, rue Notre-Dame Drummondville, Qc J2B 2K9 Att: France Chantal</p>	<p>Pour le commissaire général du travail</p> <p>Signature: <i>Shirley D...</i></p> <p>Date: 81-11-19</p>

Pour renseignements

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

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

RECHERCHE

'31 AVR 21 13 39

Le 2 avril 1981

Lettre d'entente du Syndicat des travailleurs de la tannerie Bouchard (C.S.N.)
et de la tannerie Bouchard Compagnie Ltée.

Le travail normalement accompli par les travailleurs de
l'unité de négociation ne sera pas effectué par du personnel en dehors de
l'unité de négociation.

La présente entente fait partie intégrale de la convention collective

En foi de quoi les partis ont signés

Le 2 avril 1981.

Syndicat des travailleurs de la tannerie
Bouchard (C.S.N.)

La tannerie Bouchard Compagnie
Ltée.

Georges-Henri Bouchard
Eyprien Lemerle

Judith Bouchard
Logan Hudson

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

Objet	<input checked="" type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 21604-02
Date	Signature: 80-10-31	Reception: 81-02-23	Durée: Du 80-10-31 Au 83-10-31
Nombre de salariés régis par la convention collective			20

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Travailleurs de la Tannerie Bouchard (CSN) 155 est, Boul. Charest Québec, Qc G1K 3G6	<input type="checkbox"/> Déposant La Tannerie Bouchard Cie Ltée St-Roch des Aulnaies Kamouraska P. Québec G0R 4N0

Unité de négociation

Tous les salariés au sens du Code du travail à l'exception des employés de bureau.

Région	03-03	Activité	1720-05	Affiliation	CSN (1)
--------	-------	----------	---------	-------------	---------

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné. Voir au verso pour les codes

Remarques	
DEPOSANT: X Secteur Professionnel Textile- Vêtement-Chaussure (CSN) 451, rue Notre-Dame Drummondville, Qc J2B 2K9 Att: <u>France Chantal</u>	
Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>France Chantal</i>	81-11-19

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

RECHERCHE

et:

LA TANNERIE BOUCHARD CIE LTEE

ci-après appelée:
"L'EMPLOYEUR"

21604-02

31 FEV 23 13 37

CONVENTION COLLECTIVE

intervenue

entre:

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE LA
TANNERIE BOUCHARD (CSN)

ci-après appelé:
"LE SYNDICAT"

et:

LA TANNERIE BOUCHARD CIE LTEE

ci-après appelée:
"L'EMPLOYEUR"

NOV 13 14 21

Article 1.

BUT DE LA CONVENTION

1.01- La présente convention a pour but:

(A) d'établir des conditions qui assurent, dans la plus large mesure possible, la sécurité et le bien-être des travailleurs.

(B) d'établir des conditions de travail qui rendent justice et équité à tous.

(C) de faciliter le règlement des problèmes équitablement qui peuvent surgir entre l'employeur et les travailleurs régis par les présentes.

1.02- (A) Le Syndicat reconnaît cependant le droit exclusif de l'employeur de gérer, de diriger ses opérations et d'administrer ses affaires, sous réserve des dispositions de la présente.

Article 2.

DEFINITION DES TERMES

2.01- Pour les fins d'application des dispositions de la présente convention, les expressions "le travailleur", "les travailleurs", "tout travailleur" signifient et comprennent les travailleurs qui appartiennent à l'une ou l'autre des catégories suivantes:

"Travailleur régulier" désigne tout travailleur qui compte **soixante (60)** jours ouvrables travaillés de service pour l'Employeur; "Travailleur à l'essai" désigne tout travailleur qui ne compte pas **soixante (60)** jours ouvrables au service de l'employeur.

2.02- Le mot travailleur signifie: tous les salariés au sens du Code du travail qui sont régis par la présente convention.

Article 3.

RECONNAISSANCE

3.01- L'employeur reconnaît le Syndicat comme seul agent négociateur et mandataire des travailleurs assujettis à l'accréditation syndicale émise par le Ministère du travail et de la main-d'oeuvre de la province de Québec, en ce qui a trait aux conditions de travail.

3.02- Toute entente individuelle modifiant le contrat de travail est nulle et non avenue si non approuvée et signée par le Syndicat.

Article 4.

JURIDICTION

4.01- La convention s'applique à tous les travailleurs régis par les accréditations syndicale émises par le Ministère du travail le 17 juin 1980 soit:

dans un premier temps: "Tous les salariés au sens du Code du travail à l'exception des Employés de Bureau.

Article 5.

REGIME SYNDICALE

5.01- Tout travailleur déjà membre du syndicat et tout travailleur embauché après la date de signature des présentes, doit comme condition au maintien de son emploi, adhérer au Syndicat et en demeurer membre pour toute la durée de la présente convention.

Cependant, l'Employeur ne sera pas tenu de congédier un employé parce que le Syndicat l'aura expulsé ou éliminé de ses cadres ou lui aura autrement refusé son adhésion.

5.02- Tout travailleur doit, comme condition du maintien de son emploi, consentir à la retenue hebdomadaire par l'Employeur sur son traitement, d'une somme équivalente aux cotisations régulières du Syndicat, telles que fixées par règlement du dit Syndicat. L'Employeur effectue ces déductions et en fait mensuellement remise au Syndicat dans les dix (10) jours qui suivent la perception de ces cotisations.

5.03- L'Employeur s'engage à fournir trimestriellement au secrétariat du Syndicat la liste complète des travailleurs actuels et nouveaux, comprenant leurs nom et prénom, leur âge, leur traitement, la fonction assignée, leur adresse domiciliaire ainsi que leur date d'entrée en service. L'Employeur transmet mensuellement les changements d'adresse qui sont portés à sa connaissance.

5.04- L'Employeur ne déduit pas rétroactivement les cotisations pour un travailleur qui aurait été absent du travail, en autant qu'une telle absence ait été d'une semaine complète.

Article 6. AFFAIRES PROFESSIONNELLES
 ET SYNDICALE

6.01. L'Employeur reconnaît à un délégué du Syndicat, le

président, le secrétaire ou à défaut un officier, le droit de s'occuper, avec l'employeur, des affaires relatives à la convention collective, durant les heures de travail.

6.02- Le président ou le secrétaire du Syndicat ou leur représentant doivent être accompagnés par un autre membre du Comité Exécutif pour discuter de tout sujet professionnel ou syndical avec les autorités de l'Employeur ou ses représentants.

6.03- Les représentants autorisés du Syndicat dont la présence est nécessaire peuvent, après en avoir avisé leur surveillant immédiat, s'absenter de leur travail, et ce, pour la période de temps requise, sans perte de traitement, à l'occasion de discussions avec le contremaître ou l'Employeur relatives à des griefs ou des mécontentements.

6.04- Pour toute matière ayant trait à la convention collective, tout membre du Syndicat doit être accompagné d'un représentant syndical lors d'une convocation ou d'une rencontre chez un représentant de l'autorité.

Délégués départementaux:

6.05- Le Syndicat a le droit de nommer trois (3) délégués dont le rôle est principalement de faire, durant l'heure qui précède le repas ou la fin du quart de travail, sauf urgence et sans perte de traitement, après avis au surveillant immédiat l'enquête nécessaire et la discussion de tout problème pouvant surgir au sein du groupe qu'il représente.

Affaires professionnelles et syndicales:

6.06- Le Syndicat a le droit d'afficher dans les services concernés de l'Employeur aux tableaux fournis par ce dernier les avis de convocation à ses assemblées et autres avis concernant les activités syndicales.

6.07- Deux (2) représentants autorisés du Syndicat, peuvent, après avis d'au moins cinq (5) jours donné à l'Employeur sauf dans les cas d'urgence où le délai pourra être plus court après entente entre les parties s'absenter sans solde pour participer à des congrès professionnels ou syndicaux et à des journées d'étude, pour une durée maximum d'une semaine.

6.08- Le Syndicat peut distribuer au poinçon les publications officielles de la CSN et des corps affiliés ainsi que toute autre publication autorisée par le Syndicat.

6.09- La Compagnie reconnaît que le Syndicat pourra requérir les services d'un représentant syndical de l'extérieur, lequel devra être reçu dans ses établissements pour fins de négociations, enquêtes et règlements de griefs, sur rendez-vous ou sur demande des officiers du Syndicat. Le représentant syndical des organismes auxquels le Syndicat est affilié, a le droit de visiter l'entreprise durant les heures de travail après avis au représentant de la Compagnie.

ARTICLE 7. L'ANCIENNETE:

7.01- Pour les fins d'application de la présente convention collective, l'ancienneté du travailleur actuellement à l'emploi de la Tannerie Bouchard au travail ou en mise à pied sera égale au temps écoulé depuis son premier embauchage à la Compagnie à l'exception des cas applicables en vertu de l'article 7.04.

Le temps écoulé comprend toutes les absences prévues à cette convention et toutes les absences autorisées par l'Employeur.

7.02- Les travailleurs n'auront pas d'ancienneté avant la fin de la période d'essai de soixante (60) jours ouvrables travaillés. Dès la fin de cette période d'essai, l'ancienneté sera reconnue rétroactivement au premier jour de l'emploi.

7.03- La Compagnie, s'engage dans le mois qui suit la signature de la présente convention et au cours du mois de janvier de chaque année, à fournir au Syndicat, une liste complète de ses employés indiquant leur ancienneté respective. Lors de la parution de la première liste d'ancienneté, les travailleurs ont un mois pour faire effectuer les corrections s'il y a lieu. S'il y a désaccord on emploiera la procédure de griefs et arbitrage. Une fois la liste corrigée elle est considérée conforme. Des retraites et des additions doivent être effectués selon les dispositions de la présente convention et suivant les mouvements de main-d'oeuvre. Cette liste sera également affichée dans l'usine et le Syndicat sera avisé de chaque changement.

7.04- L'ancienneté se perd pour l'une ou l'autre des seules raisons suivantes:

- 1) Départ volontaire sans avoir obtenu permis d'absence de la part de l'Employeur.
- 2) Refus de revenir au travail sur rappel.
- 3) Congédiement pour cause juste et suffisante.
- 4) Mise à pied de plus de quinze (15) mois.
- 5) Maladie ou accident survenu dans l'accomplissement du travail d'une durée de plus de trente-six (36) mois.
- 6) Maladie ou accident non survenu dans l'accomplissement du travail d'une durée de plus de dix-huit (18) mois.

Article 8.

PROCEDURE DE GRIEFS

8.01- Tout grief ou mésentente sera étudié et réglé en suivant la procédure prévue au présent article.

Première étape

8.02- Le travailleur accompagné de son délégué de département, soumet verbalement son grief ou mésentente à son contremaître, afin d'en arriver à un règlement. Cette étape est recommandée par les parties, mais n'est pas nécessaire.

Deuxième étape

Qu'il se soit prévalu ou non de l'étape précédente, le travailleur accompagné de son délégué de département, ou le délégué seul ou accompagné d'un officier du Syndicat ou le Syndicat, doit dans les dix (10) jours ouvrables suivant l'événement ou la connaissance de l'événement qui a donné naissance au grief ou à la mésentente, soumettre par écrit le grief au supérieur immédiat du travailleur. Le supérieur immédiat du travailleur doit rendre sa décision par écrit, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception du grief à ce stade.

Troisième étape

Si la décision du supérieur immédiat n'est pas rendue dans le délai prévu au paragraphe précédent ou si aucune entente écrite n'est intervenue dans ce même délai entre le travailleur et le Syndicat, d'une part, et le représentant patronal de l'autre, le grief ou la mésentente sera, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant l'expiration du délai patronal précédent, porté par le Syndicat au surintendant de l'usine. Le surintendant aura dix (10) jours ouvrables pour rendre la décision finale de la Compagnie par écrit.

8.03- A défaut d'une décision rendue dans ce délai ou s'il n'y a pas entente écrite dans ce même délai entre le surintendant et le Syndicat, ce dernier pourra, dans les trente (30) jours ouvrables qui suivront, soumettre le cas à l'arbitrage.

8.04- Les parties d'un commun accord, peuvent s'éloigner de la procédure de griefs, et les délais prévus au présent article peuvent être prolongés après entente écrite des parties.

8.05- Un travailleur qui présente un grief, ne doit aucunement être pénalisé, importuné ou inquiété à ce sujet par un supérieur.

8.06- Si au moins deux (2) travailleurs présentent le même grief, ce grief sera considéré comme collectif et soumis directement au surintendant de l'usine.

Article 9.

ARBITRAGE

9.01- Si après avoir procédé en accord avec la procédure de grief, il n'y a pas eu d'entente, l'une ou l'autre des parties avisera l'autre partie de son intention de soumettre le grief à l'arbitrage dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent.

9.02- A défaut d'entente sur le choix d'un arbitre, les parties accepteront l'arbitre désigné par le Ministère du Travail de la province de Québec.

9.03- La décision de l'arbitre sera finale et liera les parties. La décision doit s'appliquer dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la décision.

9.04- L'arbitre, une fois nommé, doit procéder avec diligence et il a juridiction pour décider du grief ou de la mésentente et ordonner les remèdes pertinents de la cause. Il ne peut cependant, changer ou modifier aucune des clauses de la convention ni rendre une sentence qui soit contraire à une disposition de la convention.

9.05- Chaque partie doit payer ses propres frais d'arbitrage incluant les frais et dépenses de ses témoins appelés. Les frais et dépenses de l'arbitre doivent être séparés à part égale par les parties.

Article 10.

MESURES DISCIPLINAIRES

10.01- Tout travailleur à qui a été imposée une mesure disciplinaire susceptible d'arbitrage a le droit, durant les heures régulières de travail de consulter son dossier officiel, sauf s'il s'agit d'un employé à l'essai.

10.02- L'Employeur doit fournir au Syndicat, par écrit, la nature et les raisons motivant toute mesure disciplinaire qu'il impose.

10.03- Tout travailleur, sauf s'il s'agit d'un employé à l'essai, qui est l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure de griefs, et, s'il y a lieu, à l'arbitrage.

10.04- Le cas de suspension ou renvoi est un grief arbitrale. L'arbitre a juridiction pour:

- a) maintenir la suspension ou le renvoi;
- b) ordonner la réinstallation du travailleur dans tous ses droits et son emploi, à la fonction qu'il occupait ainsi que de décider de toute indemnité, laquelle ne doit jamais dépasser le total du traitement perdu. La dite indemnité est déterminée en tenant compte de ce que le travailleur a pu gagner ailleurs;
- c) rendre toute autre décision qui peut lui sembler juste dans les circonstances.

10.05- Tout rapport disciplinaire versé au dossier d'un travailleur est retiré de son dossier après douze (12) mois du dépôt du dit rapport.

10.06- Une suspension n'interrompt pas le service d'un travailleur.

10.07- Le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

10.08- Dans le cas où l'Employeur, par ses représentants autorisés, décide de convoquer un travailleur pour des raisons disciplinaires, ce dernier peut s'il le désire être accompagné d'un représentant syndical.

Article 11.

FETES PAYEES

11.01- Tout travailleur régulier bénéficie des jours de fête suivants, qui sont considérés comme étant des jours chômés et payés:

- Le premier de l'An
- Le lendemain du premier de l'An
- Le premier mai
- La Saint-Jean-Baptiste
- Le jour du Canada
- La Fête du Travail
- La veille de Noël

- Le jour de Noël
- Le lendemain de Noël
- Le lundi de Pâques
- La veille du jour de l'An
- Le Vendredi-Saint.

11.02- A l'occasion des fêtes mentionnées plus haut, un travailleur sera payé à son taux horaire régulier.

11.03- Tout travailleur a droit au paiement de ces fêtes payées à moins qu'il soit mise à pied quinze (15) jours ouvrables avant.

Tout travailleur a droit au paiement de ces fêtes payées à la condition qu'il ait été au travail le jour avant et le jour après la fête, sauf au cas d'absence autorisée.

11.04- Toute fête payée tombant durant la fin de semaine sera remise au vendredi si elle tombe le samedi et au lundi si elle tombe le dimanche, à moins d'entente contraire entre les parties.

11.05- Si la fête du Canada tombe un mardi, un mercredi ou un jeudi, elle sera reportée au jour de la remise officielle.

11.06- Tout travailleur requis de travailler pendant l'un ou l'autre des jours de fêtes ci-haut mentionnés, est payé au taux régulier majoré de 50% en plus du paiement de la fête.

11.07- Si un jour de fête coïncide avec la période de vacances d'un travailleur, il a le choix entre un congé additionnel à une date choisie par ce dernier, ou de recevoir le paiement du jour de fête auquel il a droit, avant le départ de ce dernier pour ses vacances.

Cette disposition s'applique également s'il y a plus d'une journée de fête qui coïncide avec la période de vacances d'un travailleur.

Article 12.

CONGES SOCIAUX

12.01- Tout travailleur bénéficie d'un congé dans les cas suivants;

A) MARIAGES:

- 1) Lors du mariage du travailleur: cinq (5) jours sans solde.
- 2) Lors du mariage d'un père adoptif, d'une mère adoptive, d'un fils, d'une fille, d'une soeur ou d'un frère: un jour sans solde.

B) FUNERAILLES:

- 1) Lors du décès d'un conjoint ou d'une conjointe: maximum de cinq (5) jours consécutifs avec solde pour les jours ouvrables débutant le jour du décès et incluant le jour des funérailles.
- 2) Lors du décès du père ou du père adoptif, de la mère ou de la mère adoptive, d'un fils ou d'une fille, d'un frère ou d'une soeur: trois (3) jours consécutifs avec solde pour les jours ouvrables incluant le jour des funérailles.
- 3) Lors du décès d'une belle-mère ou d'un beau-père, d'une demi-soeur, d'un demi-frère, d'une grand-mère, d'un grand-père, d'une petite fille, d'un petit-fils, d'un bru ou d'un gendre: un (1) jour avec solde, le jour des funérailles si c'est un jour ouvrable.

C) NAISSANCES:

Lors de la naissance d'un enfant, le jour de la naissance est payé à la condition que le travailleur soit un employé régulier.

D) PAYE DES CONGES:

Les congés avec solde prévus au présent article seront payés comme s'ils avaient été travaillés, pourvu qu'il s'agisse de jours ouvrables.

12.02- Le travailleur appelé à se présenter comme juré, ne doit subir aucune perte de salaire et l'employeur maintient son salaire comme s'il avait normalement travaillé pendant la durée de son absence, en payant la différence entre le salaire qu'a reçu le travailleur et le montant reçu à titre d'indemnité de juré.

Congés pour fins humanitaires:

12.03- Le travailleur appelé d'urgence par la Société Canadienne de la Croix Rouge ou l'Hôpital pour donner du sang, durant les heures de travail, bénéficie d'un congé sans perte de traitement.

Congé pour affaires publiques:

12.04-A) Sur demande écrite, le travailleur obtient un congé sans solde d'au plus trente (30) jours ouvrables à tout travailleur qui brigue les suffrages ou agit à titre d'agent officiel à une élection fédérale, provinciale, municipale ou scolaire.

B) Si le travailleur est élu, il peut bénéficier d'un congé sans solde pour la durée de son terme d'office. A la fin de son terme d'office, il revient à une fonction identique ou équivalente à celle qu'il détenait lors de son départ.

C) Un travailleur rejoint à l'usine pour servir comme pompier volontaire peut s'absenter de son travail pour la période de temps requise pour accomplir son devoir, sans solde, avec la permission de son contremaître.

Article 13.

VACANCES

13.01- Pour les fins de calcul de la durée et de la paye de vacances, la période de référence sera du 30 avril de l'année précédente jusqu'au 1er mai de l'année courante.

13.02- Pour les fins de calcul de l'ancienneté, le 1er mai de l'année courante sera la date de référence.

13.03- Les travailleurs qui n'ont pas un (1) an d'ancienneté ont droit à un (1) jour de vacances pour chaque mois travaillé, jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables et ces vacances doivent être payées à raison de quatre pour-cent (4%) de leur salaire brut.

13.04- a) Tous les travailleurs qui ont un (1) an d'ancienneté le ou avant le 1er mai, ont droit à deux (2) semaines dix (10) jours ouvrables de vacances payées durant la période de vacances qui suivra à raison de 4% de leur gain brut.

b) Tous les travailleurs qui ont quatre (4) ans d'ancienneté le ou avant le 1er mai, ont droit à deux (2) semaines (Dix (10) jours ouvrables) de vacances payées durant la période de vacances qui suivra à raison de 5% de leur gain brut.

c) Tous les travailleurs qui ont sept (7) ans d'ancienneté le ou avant le 1er mai, ont droit à trois (3) semaines (quinze (15) jours ouvrables) de vacances payées durant la période de vacances qui suivra à raison de 6% de leur gain brut.

d) Tous les travailleurs qui ont quinze (15) ans d'ancienneté le ou avant le 1er mai, ont droit à quatre (4) semaines (vingt (20) jours ouvrables) de vacances payées durant la période de vacances qui suivra à raison de 8% de leur gain brut.

13.05- a) La rémunération des vacances est remise au travailleur avant son départ pour ses vacances en payes séparées.

b) La paye de vacances est calculée en fonction du gain brut. Le talon de chèque doit indiquer le gain brut, toutes les déductions et le gain net pour la période d'un an se terminant le 1er mai.

13.06- Si un jour de fête chômé et payé coïncide avec un des jours ouvrables d'une période de vacances, ce congé est, selon le choix du travailleur, ajouté à ses vacances, payé à son taux de salaire régulier ou reporté à une date ultérieure.

13.07- Les vacances doivent se prendre durant l'année où elles sont dues et ne peuvent pas être remises à une autre année.

13.08- La période des vacances est du premier (1er) juillet au premier (1er) septembre à moins que le travailleur ne choisisse de prendre ses vacances en dehors de cette période en tout ou en partie, après entente avec l'Employeur.

13.09- Pour ce qui est des vacances supplémentaires (plus de deux(2) semaines), les travailleurs procèdent au choix des dates de vacances par ordre d'ancienneté entre le quinze (15) avril et le premier mai de chaque année. Les dates de vacances ne peuvent être changées qu'après entente entre l'Employeur, le Syndicat et le travailleur concerné.

Article 14.

COMITE "DE SECURITE"

14.01- Un comité de sécurité sera formé dans les trente (30) jours qui suivront la date de la signature de cette convention collective pour étudier toutes questions relatives à l'hygiène, à la santé et aux accidents de travail.

14.02- Les griefs et les plaintes des travailleurs qui sont sous la juridiction du comité de griefs ne devront pas être considérés comme matière à discussion pour les membres du comité de sécurité.

14.03- Le comité sera formé de deux (2) membres désignés par le Syndicat et de deux (2) membres désignés par l'employeur ou de tout autre nombre de membres désignés prévu par la Loi sur la santé et la sécurité au travail. Les parties qui désignent leurs membres ont le pouvoir de les changer ou de les remplacer.

14.04- Le comité se réunira à la demande d'une des parties, et une copie du procès-verbal sera fournie aux deux (2) parties au plus tard avant la réunion suivante.

14.05- Les membres de ce comité recevront pour le temps des séances leur salaire horaire sans surtemps, tout comme s'ils étaient à leur travail ordinaire lorsqu'ils se réuniront durant les heures régulières de travail.

14.06- L'Employeur doit prendre tous les moyens pour assurer la sécurité et la santé des travailleurs en tout temps sur les lieux de travail.

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

ARTICLE 15. ACCIDENTS DE TRAVAIL:

15.01- Dans le cas d'accidents de travail subis ou de maladies contractées à l'occasion ou dans l'exercice de ses fonctions, le travailleur reçoit son plein salaire la journée même de l'accident.

15.02- a) L'accidenté ou le malade a, si possible le choix de son hôpital. Dans le cas où, il ne peut exprimer son désir avant d'être transporté à l'hôpital le plus près, il doit accepté l'hôpital choisi par l'Employeur jusqu'à ce qu'il puisse exprimer son choix.

b) L'Employeur doit faire remplir le plus tôt possible la formule d'accident requise par la C.A.T.

15.03 En autant que la chose est possible, l'accidenté doit faire rapport de son accidenté à son supérieur immédiat avant de quitter son travail.

15.04 a) Les services de premiers soins sont, en cas de maladie ou d'accident survenus durant les heures de travail, à la disposition des travailleurs afin de leur prodiguer les premiers soins et leur fournir les médicaments nécessaires.

- b) L'Employeur doit voir à ce qu'un nombre suffisant de travailleurs reçoivent la formation "Ambulanciers St-Jean" pour les premiers soins.

15.05 Le travailleur blessé a droit, en tout temps au service d'un médecin. A défaut ou dans le cas de retard, le travailleur blessé est transporté immédiatement à l'hôpital aux frais de l'Employeur etce, sans perte de traitement.

ARTICLE 16. PREVENTION DES ACCIDENTS, D'HYGIENE ET BIEN-ETRE:

16.01- L'Employeur doit utiliser les moyens nécessaires pour protéger la santé et le bien-être des travailleurs. L'Employeur et le Syndicat doivent coopérer à l'établissement et au maintien de conditions et de méthodes de travail assurant la sécurité, la santé et le bien-être des travailleurs, selon les dispositions du présent article:

- a) L'Employeur s'engage à assurer la disponibilité de deux (2) représentants en prévention des accidents, pour leur permettre d'établir un rapport, d'effectuer les corrections nécessaires, lors d'incidents, (incidents et accidents définis au paragraphe b) et d'assister au comité conjoint défini au paragraphe suivant.
- b) On définit "incident ou accident" comme étant une situation ou le résultat d'une situation anormale et ou dangereuse pouvant causer ou non des blessures, la mort et ou des dommages matériels.

- c) Après la formation du comité de sécurité, l'Employeur a trente (30) jours ouvrables pour rédiger le code personnel de prévention des accidents de la Compagnie. Ce code se base, en grande partie, sur les règlements en prévention des accidents du Ministère du Travail.
- d) Les délégués du Syndicat au comité de sécurité peuvent s'adjoindre les services d'un conseiller en prévention des accidents de la Fédération ou de la CSN. Ce conseiller a accès au lieu de travail pour procéder à toute enquête qu'il juge nécessaire.
- e) Chacun des incidents, ou accidents, tel que décrits au paragraphe "B", doit être suivi d'une enquête et d'un rapport effectué par les deux (2) représentants en prévention des accidents. Les représentants doivent présenter au comité de sécurité, les recommandations pour apporter des modifications adéquates afin d'éviter une répétition de tels incidents ou accidents. Le Comité a une période de vingt-quatre (24) heures pour procéder à l'étude de ces recommandations et pour les mettre en application.
- f) L'Employeur et le Syndicat s'engagent à respecter les règlements et les recommandations du comité de sécurité en matière de prévention d'accidents. En cas de conflit d'une durée de plus de vingt (20) jours ouvrables, le litige est arbitré par un arbitre spécialiste en prévention des accidents: Monsieur Gaétan Huneault du Centre de l'Organisation Scientifique de l'entreprise. Chaque partie paie leurs frais respectifs de l'arbitrage.
- g) Tous les rapports de chacun des incidents ou accidents se feront, par écrit et une copie devra être établie mensuellement et annuellement par le comité et affichée à des endroits désignés permettant à tous d'évaluer les progrès réalisés au cours du mois et de l'année courante.

Article 17.

CONGES DE MALADIE

17.01- Dans le cas d'absence pour maladie, l'employeur ne pourra exiger un certificat qu'à la condition que l'absence dépasse deux (2) jours consécutifs.

Article 18.

CONGE DE MATERNITE

18.01- En cas de maternité, la travailleuse obtient, sur demande, un congé spécial sans traitement qui lui permet de quitter temporairement son poste et lui donne droit, après la naissance de son enfant, de reprendre le poste qu'elle détenait.

18.02- Ce congé est accordé aux conditions suivantes:

- a) Il est loisible à la travailleuse de quitter son poste si son médecin traitant le lui recommande. Cependant, la Compagnie pourra exiger un certificat d'un médecin choisi par elle-même. La travailleuse peut, cependant, quitter son emploi au septième mois de sa grossesse si son état le commande.
- b) L'Employeur peut exiger de la salariée qui revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

c) Pendant son congé de maternité ou son congé sans solde lors de l'adoption d'un enfant, la travailleuse demeure à l'emploi de l'employeur, en conséquence elle continue de bénéficier de tous les droits et privilèges qui se rattachent à son emploi.

18.03- Un congé sans solde est accordé à une travailleuse pour une période de six (6) mois consécutifs, lors de l'adoption d'un enfant.

18.04- Tout droit d'ancienneté se perd dans tous les cas si la travailleuse est absente plus de douze (12) mois à l'occasion de la naissance d'un enfant ou de l'adoption.

18.05- En cas de fausse couche, la travailleuse aura droit à un congé sans solde pour la période de temps prescrite par son médecin. L'Employeur pourra demander un examen à un médecin de son choix pour continuer la période d'absence.

Article 19.

ASSURANCES

19.01- L'employeur contribue à cinquante pour-cent (50%) à l'assurance groupe.

19.02- Le choix de l'assureur appartient à l'Employeur.

19.03- Le maintien des bénéficiaires de l'assurance-santé, aux cas de mise à pied, se fait conformément selon les polices d'assurance.

19.04- Les principaux bénéficiaires d'assurance apparaissant à l'annexe "D" valent pour la durée de la convention et ne peuvent être modifiés sans le consentement des parties.

19.05- Le contrat d'assurance ne peut faire l'objet d'arbitrage de griefs en vertu de la présente convention collective.

Article 20.

POSTES VACANTS

20.01- Postes vacants d'une façon permanente: Si un poste d'une fonction actuelle devient vacant ou un poste d'une nouvelle est créé, l'employeur, s'il décide de remplir le poste, s'engage à remplir tout poste vacant en conformité des dispositions de la présente et à même le personnel régi par les présentes avant d'aller à l'extérieur.

20.02- L'employeur doit afficher un avis à cet effet durant cinq (5) jours ouvrables, sur les tableaux d'affichage et transmettre cet avis au Syndicat.

20.03- Tout travailleur peut à l'occasion de l'affichage de l'avis se porter candidat en faisant parvenir par écrit sa candidature au bureau du surintendant avec copie au président du Syndicat. L'affichage doit indiquer entre

autre: le titre de la fonction, le taux de salaire, les heures de travail, la durée de la période d'entraînement et la description des tâches.

- 20.04- a) Le poste est attribué au candidat ayant le plus d'ancienneté qui remplit les exigences normales de la tâche, après la période d'entraînement d'au moins cinq (5) jours ouvrables.
- b) Chacun des postes laissés vacants par suite de l'application des dispositions du paragraphe "20.04a" est affiché selon les dispositions qui précèdent.
- 20.05- Le nom du travailleur qui remplit un poste vacant est affiché aux tableaux d'affichage durant trois (3) jours qui suivent sa nomination.
- 20.06- Le travailleur qui remplit un poste vacant peut, pendant les périodes d'entraînement prévues au paragraphe 20.04, retourner à son ancienne fonction.
- 20.07- Tout travailleur ayant postulé sur un poste vacant, peut retirer sa candidature avant la fin de la période d'affichage sans préjudice à ses possibilités de mutation pour l'avenir.
- 20.08- Postes vacants d'une façon temporaire.
- 20.09 a) Un poste temporaire est un poste laissé vacant par suite de tout congé ou toute absence prévu à la convention collective.
- b) Si un poste est vacant de façon temporaire, la compagnie procédera sans affichage et par voie d'assignation en tenant compte de l'ancienneté, et si la tâche n'intéresse personne on prend celui qui a le moins d'ancienneté, en autant qu'il a les qualifications requises pour remplir cette tâche.
- 20.09 Un employé faisant parti de l'unité de négociation qui est promu à un poste non syndicable conserve son ancienneté et continue de l'accumuler durant une période de six (6) mois et a le droit de demander son retour dans l'unité de négociation durant cette période.

ARTICLE 21. MISE A PIED:

- 21.01 S'il s'avère nécessaire dû à un manque de travail de faire des mises à pied, la Compagnie devra donner un (1) jour ouvrable de préavis au travailleur concerné si la mise à pied est d'une durée inférieure à une (1) semaine et de cinq (5) jours ouvrables si la mise à pied est d'une durée supérieure à une (1) semaine. Dans les deux cas l'employeur fait parvenir une copie au syndicat.
- 21.02 Dans les cas de mise à pied de moins d'une semaine, un travailleur mis à pied peut déplacer le travailleur ayant le moins d'ancienneté à l'intérieur de son département à la condition de pouvoir remplir immédiatement les exigences de la tâche.
- 21.03 Tout travailleur mis à pied pour plus d'une semaine, à cause d'un manque de travail, peut déplacer tout autre travailleur de son département à la condition de pouvoir satisfaire aux exigences normales de la tâche, après une période d'essai maximum de trois (3) jours.
- Cependant, pour les postes de tanneur, retanneur, préposé à l'entretien, aucun travailleur ne peut déplacer les travailleurs occupant ces postes.
- 21.04 Chaque fois qu'il y aura manque de travail quelque soit la cause de ce manque de travail, l'employeur procédera par mise à pied par ordre de l'ancienneté, selon les modalités de la convention.
- 21.05 a) Les rappels au travail se feront dans l'ordre inverse des mises à pied.
- b) Les rappels se font par téléphone, si l'employé est absent ou refuse le rappel, une lettre recommandée sera adressée à la dernière adresse connue du travailleur impliqué.
- c) Un travailleur rappelé au travail, doit se présenter dans un délai de cinq (5) jours ouvrables, tel rappel doit se faire par lettre recommandée.
- 21.06 Pour les fins d'application de l'ancienneté en cas de mise à pied les départements s'établissent comme suit:
- Département bourse, sacs de voyage, cuir et harnais comprend:
 Tailleur, préposés à la finition de bourse, à la préparation à l'expédition, couturière, mécanicien, sellier, bourreur de collier.
- Département tannerie comprend:
 Préposés au tannage, au retannage, au fendage, au rasage, au taquage, à l'écharnage, au trimage, au polissage, au classement de cuir, au trimage de split, au décharnage de peau, à l'escorage, au pressage, au mesurage, à l'essorage, au camionnage, à la finition de cuir, à l'expédition, à l'entretien.

ARTICLE 22. CHANGEMENTS TECHNIQUES ET AUTRES:

- 22.01 Dans l'éventualité d'une amélioration technique ou technologique ou d'une modification quelconque dans la structure ou dans le système administratif de l'employeur ou dans les procédés et lieux de travail, l'employeur doit, de concert avec le Syndicat, tout mettre en oeuvre afin de permettre au travailleur affecté de s'adapter aux dites améliorations, modifications et transformations.
- 22.02 Un avis d'au moins un (1) mois devra être remis au Syndicat concernant de tels changements et devra indiquer:
- a) la nature du changement;
 - b) la date à laquelle l'employeur se propose d'effectuer ces changements;
 - c) les classifications et les tâches ainsi que le nombre de travailleurs susceptibles d'être touchés par ces changements.

ARTICLE 23. INVALIDITE:

- 23.01 Le travailleur qui a complété sa période d'essai qui, pour raison de santé, ou d'accident de travail ou d'âge, devient inapte à remplir sa fonction, a la préférence sur tout autre travailleur ayant moins d'ancienneté que lui, selon les modalités de la présente convention, pour permuter dans une autre fonction égale ou inférieure qu'il sera apte à remplir.
- 23.02 L'employeur ne peut garder en service un travailleur ayant atteint l'âge légal de la retraite.

ARTICLE 24. HEURES DE TRAVAIL:

- 24.01 a) La durée de la semaine régulière de travail passe de quarante-cinq (45) à quarante-deux (42½) heures et demi ~~avec pleine compensation~~ pour les travailleurs effectuant actuellement quarante-cinq (45) heures de travail et demeure à quarante (40) heures pour les travailleurs effectuant actuellement quarante (40) heures. e
- 24.01 b) Pour les travailleurs qui ont une semaine régulière de quarante-deux heures et demi (42½), la durée de la journée régulière de travail est de huit heures et demi (8½), excluant la période de repas. Horaire réparti comme suit: n
- 7:30 à 12:00 heures a.m.
et 1:00 à 5:00 heures p.m.

Pour les travailleurs qui ont une semaine régulière de quarante (40) heures, la durée de la journée régulière de travail est de huit (8) heures, excluant la période de repas. Horaire réparti comme suit: 8:00 à 12:00 heures a.m.
1:00 à 5:00 heures p.m.

- 24.02 Tous les travailleurs ont droit à quinze (15) minutes de repos payées pendant chaque demi-journée de travail.
- 24.03 Les horaires et cédules de travail actuels ne pourront être changés sans entente entre les parties. S'il y a mésentente sur l'établissement des nouveaux horaires et cédules de travail, l'arbitre aura le pouvoir de trancher le débat.
- 24.04 Tout temps où le travailleur doit demeurer à la disposition de l'employeur est considéré comme du temps travaillé.
- 24.05 Le travailleur qui se présente au travail ou qui n'a pas reçu de l'employeur un avis d'au moins une (1) heure avant qu'il ne soit normalement supposé de se rapporter au travail, de ne pas le faire, devra recevoir trois (3) heures de travail payées, sauf les cas fortuits hors du contrôle de l'employeur.

ARTICLE 25. TRAVAIL A TEMPS SUPPLEMENTAIRE:

- 25.01 Le travail exécuté en plus des heures régulières de travail est considéré comme travail supplémentaire.
- 25.02 Le travail supplémentaire est rémunéré de la façon suivante:
- a) une fois et demie (150%) le taux horaire régulier du travailleur pour le travail exécuté en dehors des heures régulières de la journée de travail.
 - b) une fois et demie (150%) le taux horaire régulier du travailleur pour le travail exécuté le samedi.
 - c) deux fois (200%) le taux horaire régulier du travailleur pour le travail exécuté le dimanche.
 - d) une fois et demie (150%) le taux horaire régulier du travailleur pour le travail exécuté durant les fêtes payées prévues en 11.01 en plus du paiement de la fête.
- 25.03 Dans le cas de rappel, quand le travailleur a quitté les lieux de travail, il a droit à un minimum de trois (3) heures.

25.04- Le travail supplémentaire est exécuté par le travailleur permanent qui accomplit normalement le travail pour lequel du travail supplémentaire est requis.

25.05- Cependant, si le travail peut être exécuté indifféremment par plusieurs travailleurs ayant la même fonction, une distribution équitable des heures supplémentaires doit être assurée.

25.06- Le travail supplémentaire est payé en même temps que le travail régulier.

25.07- Le travail en temps supplémentaire n'est pas obligatoire.

25.08- Dans le cas du tanneur, retanneur, il pourra prendre sa période de repas à l'extérieur des heures prévues dépendamment de la continuité des opérations en autant que la période de repas ne débute pas après treize (13:00) heures.

Article 26.

FARDEAU DE TRAVAIL

26.01- L'employeur ne peut exiger d'un travailleur plus qu'une journée normale de travail.

26.02- Procédure de règlement de grief sur les fardeaux de tâches.

Si le syndicat ou le travailleur considère que le fardeau de travail imposé est incorrect, il peut se prévaloir de la clause de grief telle que prévue à l'article 8.01.

26.03- De plus, le syndicat peut, dans un tel cas, demander une consultation à un conseiller de la CSN, compétent dans les pratiques de génie industriel. Ce conseiller a accès à l'usine et à l'endroit nécessaire au but de sa visite; cependant, cette visite est sous la responsabilité d'un représentant autorisé de l'Employeur.

26.04- Si après cette consultation la mésentente continue, le grief est soumis à l'arbitrage. Toutefois, par entente mutuelle, avant de soumettre le cas à l'arbitrage, les parties pourront avoir recours aux services d'un conciliateur privé. L'arbitre pour les fins de cette clause, est un ingénieur industriel connu et choisi par les parties. A défaut, le Ministre du travail et de la Main-d'Oeuvre de la province de Québec est prié de nommer l'arbitre parmi

les ingénieurs industriels reconnus. L'un ou l'autre des arbitres a les pouvoirs d'agir selon les clauses (procédure de griefs et arbitrage).

Article 27.

TRAVAIL A FORFAIT:

27.01- Le fait de donner des contrats à forfait ne doit pas avoir pour effet de causer des mises à pied ou d'empêcher le rappel au travail d'un travailleur déjà mis à pied.

Article 28.

SALAIRES

28.01- Tout travailleur régi par la présente convention reçoit, comme seule rémunération, selon sa fonction, le taux de salaire prévu à l'annexe "A" de la présente convention.

28.02- A moins de circonstances incontrôlables, la paye sera remise aux travailleurs chaque jeudi au cours de l'après midi. Cependant, si le jeudi tombe un jour de fête chômé et payé, la paye sera distribuée la veille.

28.03- Si pendant la durée de la présente convention, l'Employeur décide de créer de nouvelles fonctions ou d'apporter des modifications substantielles dans une fonction existante, il devra au préalable consulter le Syndicat au sujet du salaire projeté.

En cas de désaccord, le cas sera transmis pour règlement selon la procédure des griefs; l'arbitre a le pouvoir de trancher la question en toute équité. Le dit arbitre devra être compétent en matière d'évaluation des tâches.

28.04 L'enveloppe de chèque doit indiquer:

- 1) le salaire brut;
- 2) toutes déductions;
- 3) le salaire net;
- 4) les heures normales et le gain;
- 5) les heures supplémentaires et le gain;
- 6) le taux horaire;
- 7) cotisation syndicale.

ARTICLE 29. APPRENTISSAGE, PROMOTIONS ET TRANSFERTS:

29.01 Un travailleur promu à une nouvelle fonction se voit créditer le temps travaillé sur une fonction de classe inférieure.

ARTICLE 30. DROITS ACQUIS:

- 30.01 La Compagnie devra maintenir un même nombre de machines distributrices. La Compagnie devra installer l'eau potable dans chacune des bâtisses.
- 30.02 La Compagnie maintiendra le droit des travailleurs d'utiliser le téléphone existant.
- 30.03 Les facilités actuelles de stationnement seront maintenues.

ARTICLE 31. LANGUE DE COMMUNICATION:

31.01 La langue de communication dans l'usine est le français.

ARTICLE 32. ANNEXES:

32.01 Les annexes qui suivent font parti intégrante de la convention collective.

ARTICLE 33. DUREE DE LA CONVENTION:

33.01 La présente convention entre en vigueur à compter de sa signature et se termine trente-six (36) mois après.

Conformément aux dispositions du Code du Travail de la Province de Québec, tout avis de modification ou d'abrogation de cette convention devra être communiqué à l'autre partie, par écrit dans un délai de pas plus de quatre-vingt-dix (90) jours et de pas moins de soixante (60) jours avant la date d'expiration de la présente convention. Les conditions prévues à la présente convention continuent de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective, sauf en cas de grève ou lock-out.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé la présente convention à

La Pénitence, ce 31 ième jour du mois de octobre 1980

LA TANNERIE BOUCHARD CIE LTEE

Roger Hudon
Judith Hudon

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE LA TANNERIE BOUCHARD (CSN)

Michèle Lemieux
Josée Séguin
Cyprien Lemieux

ANNEXE "A":
SALAIRES:

	31 oct. 80	30 avril 81	31 oct. 81	30 avril 82	31 oct82	30 avril 83
		(0.15)	(0.15)	(0.25)	(0.20)	(0.20)
Couturière, préposés à la finition de bourse, à la préparation.	0-3 mois 4.00	4.15	4.30	4.55	4.75	4.95
	3-6 mois 4.25	4.40	4.55	4.80	5.00	5.20
	6-9 mois 4.40	4.55	4.70	4.95	5.15	5.35
	9-12 mois 4.60	4.75	4.90	5.15	5.35	5.55
	12-18 mois 5.00	5.15	5.30	5.55	5.75	5.95
	18 mois et plus 5.15	5.30	5.45	5.70	5.90	6.10
Mécanicien, préposé à l'expédition bourse	6.00	6.15	6.30	6.55	6.75	6.95
Tailleur, sellier, bourreur de collier	0-3 mois 5.00	5.15	5.30	5.55	5.75	5.95
	3-6 mois 5.25	5.40	5.55	5.80	6.00	6.20
	6-9 mois 5.50	5.65	5.80	6.05	6.25	6.45
	9 mois et plus 5.75	5.90	6.05	6.30	6.50	6.70
Tanneur, retanneur	6.70	6.85	7.00	7.25	7.45	7.65
Préposé au fendage, rasage, au taquage, à l'écharnage, au trimage, au polissage, au classement de cuir, au trimage de split, au décharnage de peau, à l'escorage, au pressage, au mesurage, à l'essorage, au camionnage, à la finition de cuir, à l'entretien.	0-3 mois 5.25	5.40	5.55	5.80	6.00	6.20
	3-6 mois 5.50	5.65	5.80	6.05	6.25	6.45
	6-9 mois 5.75	5.90	6.05	6.30	6.50	6.70
	9 mois et plus 5.90	6.05	6.20	6.45	6.65	6.85

ANNEXE "B":

L'Employeur convient que Fabien Roussel, et Denis Dumais sont couverts par le certificat d'accréditation émis au Syndicat des Employés de la Tannerie Bouchard de St-Roch des Aulnaies (CSN) par le Commissaire André Côté le 17 juin 1980.

ANNEXE "C"

FOURNITURE DE MATERIEL:

L'Employeur convient de fournir aux employés, les bottes, les tabliers et les gants utilisés dans le travail régulier au service de l'employeur. Si les employés sont requis de travailler à l'extérieur, l'employeur doit leur fournir les imperméables si nécessaire et les bottes avec feutre durant l'hiver.

L'Employeur s'engage à fournir les outils nécessaires et adéquats à l'exécution du travail.

ANNEXE "D" :

ASSURANCES :

RÉGIME
D'ASSURANCE
COLLECTIVE

A L'INTENTION

DES
COMMERÇANTS
ET
EMPLOYÉS
DU
TERRITOIRE
DE
LA POCATIÈRE

PAR
Mlle Dubé
R. PELLETIER & C. RIOUX INC.
C.P. 370 - ST-PASCAL, P.Q.
TÉL: 418-492-3520

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Admissibilité

Tous les employés réguliers sont admissibles à l'assurance après une période d'attente déterminée par l'employeur. Si un employé est absent du travail à la date où il serait normalement admissible à l'assurance, il n'est assuré que lorsqu'il revient au travail à plein temps.

Terminaison de l'assurance

L'assurance d'un employé et de ses personnes à charge prend fin à la terminaison de son emploi ou à l'annulation de la police collective.

Personnes à charge

L'expression "personnes à charge" désigne a) l'épouse non divorcée ou légalement séparée de l'employé et b) tout enfant célibataire d'un employé masculin ou d'une employée qui est veuve, incluant un enfant adopté légalement, âgé de plus de 24 heures et de moins de 21 ans ou 25 ans s'il est inscrit dans un collège ou une université, ne travaillant pas à plein temps et à plein salaire, qui est entièrement à la charge de l'employé, mais excluant (a) toute personne qui réside en dehors du Canada ou des États-Unis d'Amérique, b) tout enfant ou épouse au service de l'employeur et c) toute personne dont les preuves d'assurabilité ne sont pas jugées acceptables par la Compagnie.

Changement d'état matrimonial

L'employé masculin qui se marie doit en aviser son EMPLOYEUR le plus tôt possible afin que l'assurance des personnes à charge entre en vigueur. Aucune preuve d'assurabilité n'est requise pour les personnes à charge si l'avis est donné dans les 31 jours qui suivent la date du mariage.

PRESTATIONS POUR LES EMPLOYÉS

Indemnité hebdomadaire

Si vous devenez invalide par suite d'un accident ou d'une maladie, vous recevez une indemnité hebdomadaire durant la période de votre invalidité à condition que vous restiez sans travailler et que vous receviez régulièrement des soins d'un médecin légalement autorisé à pratiquer la médecine.

Le montant d'indemnité auquel vous avez droit est indiqué dans le TABLEAU DES PRESTATIONS.

Assurance salaire de longue durée (Classe "A")

Si vous devenez invalide par suite d'un accident ou d'une maladie, vous recevez des prestations mensuelles durant la période de votre invalidité (maximum 65 ans) à conditions que vous soyez incapables de travailler et que vous receviez régulièrement des soins d'un médecin. Le montant d'indemnité auquel vous avez droit ainsi que les modalités de versements sont indiqués au TABLEAU DES PRESTATIONS.

Mort accidentelle et mutilation

Si le décès, la perte d'un membre ou de la vue survient à la suite d'un accident et dans les quatre-vingt-dix jours qui suivent l'accident, une indemnité sera accordée conformément au tableau suivant:

	Montant principal
Perte de la vie	
Perte des deux mains ou des deux pieds	" "
Perte des deux yeux	" "
Perte d'une main et d'un pied	" "
Perte d'une main ou d'un pied accompagnée de la perte d'un oeil	" "

Perte d'une main ou d'un pied ou d'un oeil
Perte du pouce et de l'index d'une main

La moitié du montant principal
Le quart du montant principal

RESTRICTIONS: Risques de guerre, envolée dans un avion privé, suicide, infirmité physique ou mentale, empoisonnement etc. Des détails complets de ces restrictions sont inclus dans la police collective. Cette assurance se termine à la date de renouvellement de police qui suit le 65^e anniversaire de naissance de tout employé assuré.

PRESTATIONS POUR LES EMPLOYÉS ET LES PERSONNES À CHARGE

Assurance-vie des employés

L'assurance-vie est payable à la suite de votre décès. Le paiement est fait à votre bénéficiaire en un seul montant ou par versements. Vous pouvez changer le bénéficiaire aussi souvent que vous le désirez, sous réserve des restrictions prévues par la loi.

Vous pouvez, à la date de la fin de votre emploi, convertir votre assurance-vie en une police individuelle (sur base temporaire durant les douze (12) premiers mois et permanente par la suite) suivant les termes de la police collective. Le privilège de conversion expire lorsque l'assuré atteint 65 ans.

Les montants d'assurance-vie sont réduits à 50% à l'âge de 65 ans.

Prolongation de l'assurance

Si, avant d'atteindre 65 ans, un employé est frappé d'invalidité totale et permanente, son assurance-vie demeure en vigueur jusqu'à 65 ans (date à laquelle le privilège de conversion peut être exercé) sans qu'il ait à payer d'autres primes (en autant que l'invalidité persiste au moins 6 mois consécutifs), pourvu qu'il fournisse une preuve de l'existence et de la continuation de son invalidité, à la satisfaction de la compagnie. La police principale doit cependant demeurer en vigueur au moins douze (12) mois.

Assurance-vie des personnes à charge

En cas de décès de l'une de vos personnes à charge, vous recevez le montant d'assurance indiqué dans le TABLEAU DES PRESTATIONS.

Hospitalisation

Cette clause pourvoit au remboursement des frais de chambre et pension à l'hôpital lorsque le séjour dure au moins 18 heures. Le montant quotidien d'indemnité auquel vous avez droit est indiqué dans le TABLEAU DES PRESTATIONS et correspond à votre classification pour les fins de la police. Le nombre maximum des indemnités quotidiennes payables en rapport avec chaque période d'invalidité est indiqué dans le TABLEAU DES PRESTATIONS.

Les indemnités ne doivent pas excéder les frais réels exigés par l'hôpital ni comprendre la partie du coût remboursable par tout régime gouvernemental d'assurance-hospitalisation.

Les séjours dans une maison de convalescence sont également remboursables à raison de 60 jours. L'employé ou l'une de ses personnes à charge doit avoir été hospitalisé au préalable.

ASSURANCE SANTÉ À FRAIS PARTAGÉS

Cette clause prévoit des indemnités pour les dépenses que l'employé assuré peut encourir à la suite d'un accident ou d'une maladie, lorsque recommandées par le médecin traitant. Le paiement de ces indemnités est égal au produit du facteur de coassurance et des dépenses admissibles diminuées de la franchise.

Franchise

La franchise est cette partie des dépenses admissibles qui doit être défrayée par l'employé. Le montant de cette franchise est indiqué au Tableau des Prestations et ne s'applique qu'une fois par année de calendrier. Cette franchise s'applique à chaque employé, célibataire ou à l'ensemble d'une même famille assurée ainsi, chaque membre peut contribuer à satisfaire cette franchise unique.

Si des dépenses admissibles encourues durant les trois derniers mois d'une année de calendrier sont appliquées à satisfaire seulement une partie de la franchise, la franchise de l'année de calendrier suivante sera réduite du montant ainsi appliqué.

Coassurance

Lorsque les dépenses admissibles dépassent le montant de la franchise, la Compagnie rembourse l'excédent dans la proportion indiquée au Tableau des Prestations.

Dépenses admissibles

1. Honoraires d'infirmières diplômées (elles ne doivent pas être membres de la famille du patient ou résider dans la maison du patient). Le montant maximum admissible est de \$5,000.00 par période de 36 mois consécutifs, par personne assurée.
2. Les services d'ambulance, en direction d'un hôpital licencié, y compris l'oxygénothérapie. Le transport par avion est également compris jusqu'à un maximum admissible de \$300.00 par année civile, par personne assurée, et seuls les frais encourus par le patient sont admissibles.
3. Location de chaise roulante, de béquilles et de tout autre équipement normalement conçu pour être utilisé dans un hôpital à des fins thérapeutiques. Achat d'yeux ou de membres artificiels. Le coût de remplacement est exclu.
Location ou achat d'appareils orthopédiques ou d'équipements thérapeutiques. Les dépenses effectuées pour l'achat de chaussures orthopédiques sont admissibles à raison de \$25.00 par période de 12 mois.
Ces dépenses sont admissibles seulement si elles sont encourues à la suite d'un accident survenu, ou d'une maladie qui a débuté, pendant que l'employé ou l'une de ses personnes à charge est assuré.
4. Les soins ou les traitements aux dents naturelles nécessités par une blessure accidentelle survenue alors que l'assurance est en vigueur. Les montants admissibles sont établis selon la "Nomenclature et tarifs des actes bucco-dentaires" de l'Association des chirurgiens dentistes du Québec et le montant maximum admissible est de \$1,000.00 par accident, par personne assurée. Les soins ou les traitements doivent débiter dans les 30 jours suivant la date de l'accident. Les soins ou les traitements prodigués après la période de 2 ans suivant la date de l'accident ne sont pas couverts. Le coût d'achat d'une prothèse dentaire, si nécessaire, est également admissible; cependant, le coût de réparation ou de remplacement d'une prothèse n'est pas couvert.
5. La chirurgie esthétique pratiquée dans les 90 jours suivant un accident survenu alors que l'assurance est en vigueur. Le montant maximum admissible est de \$1,000.00 par accident, par personne assurée.
6. Achat d'un appareil auditif, prescrit par un médecin licencié. Le montant maximum admissible est de \$300.00 par période de 24 mois, par personne assurée.
7. Examen de laboratoire pour fins de diagnostic.

TABLEAU DES PRESTATIONS

CL	DESCRIPTION	ASSURANCE RÉGIME VIE	MONTANT ACCIDENT- TELLE	SALAIRE	HOSPITALISATION
A	Propriétaires et cadres	2 fois le salaire annuel*		70% Max: \$350.	Semi-privée
B	Employés	1 fois le salaire annuel*			Semi-privée

* Arrondi au prochain \$1,000

8. Coût de tout médicament nécessitant la prescription écrite d'un médecin légalement autorisé à pratiquer la médecine et livré par un pharmacien licencié, encouru à la suite d'un accident ou d'une maladie alors que cette assurance est en vigueur. Les pilules anticonceptionnelles sont également admissibles. Les médicaments injectables et les vaccins sont également admissibles sauf s'ils sont administrés dans un but préventif. Les traitements suivis pour cause d'obésité ou de cellulite sont admissibles à raison de \$2.50 par injection jusqu'à concurrence de 30 injections, par année civile, par personne assurée.
9. Frais de visites chez un audiologiste, un chiropraticien, un orthophoniste, un ostéopathe, un podologue. Deux (2) visites par période de sept (7) jours consécutifs sont admissibles à raison de \$8.00 par visite, jusqu'à un maximum de 25 visites par personne assurée, par année civile. Les frais de visites chez un psychologue ou un physiothérapeute sont admissibles à raison de \$10.00 par visite jusqu'à un maximum de 25 visites par personne assurée, par année civile. Les frais de radiographies prises par des chiropraticiens sont admissibles jusqu'à concurrence de \$50.00 par année civile, par personne assurée.
10. Cette assurance pourvoit également le remboursement des frais d'hospitalisation, des honoraires de médecins et des frais médicaux encourus à la suite d'un accident ou d'une maladie, survenant alors que l'assuré est à l'extérieur du Canada:
 - a) Les frais d'hospitalisation sont admissibles jusqu'à concurrence de \$50.00 par jour. Ces frais représentent le coût de chambre et pension et de frais divers d'hospitalisation mais excluent le coût de tout excédent de frais pour chambre semi-privée ou privée.
 - b) Les honoraires de médecins sont admissibles jusqu'à concurrence de deux fois le tarif des médecins et chirurgiens du Québec, moins le montant remboursé par le Régime d'Assurance Maladie du Québec. Le montant maximum des prestations remboursables est de \$5,000.00 par année.

Dépenses non admissibles

- a) Dépenses encourues pour le traitement, la prévention ou la guérison de l'alcoolisme ou de la narcomanie.
- b) Pour une blessure que l'employé ou la personne à sa charge s'est infligée intentionnellement, qu'il (elle) soit alors conscient (e) ou non de ses actes.
- c) Accident survenu au travail ou une maladie pour laquelle l'assuré a droit à une compensation en vertu de la Loi des Accidents de Travail.
- d) Aucune indemnité n'est payable pour des frais que l'employé assuré n'est pas tenu d'encourir parce que la responsabilité du paiement relève légalement d'une tierce personne.
- e) Les frais de médicaments pouvant être obtenus sans l'ordonnance d'un médecin ne sont pas admissibles.

AUTRES PRESTATIONS

SALAIRE
70% du salaire gagné au début de l'invalidité sujet à un maximum de \$350. par semaine.

SALAIRE
L'indemnité hebdomadaire est payable à compter de la 1^{ère} journée dans le cas d'un accident et à compter de la 6^{ième} journée dans le cas d'une maladie, jusqu'à concurrence de 26 semaines pour une même période d'invalidité.

HOSPITALISATION

Prestations quotidiennes maximales: Semi-Privée*

Prestations maximales par invalidité: Sans limite

* MAXIMUM: Selon les tarifs en vigueur dans la Province de Québec.

ASSURANCE-VIE DES PERSONNES A CHARGE

Epouse: \$2,000

Enfant: \$1,000

ASSURANCE-SANTÉ A FRAIS PARTAGÉS

FRANCHISE: \$25.00

COASSURANCE: 100%

ASSURANCE-SALAIRE DE LONGUE DURÉE (CLASSE A seulement)

- 70% du salaire mensuel gagné au début de l'invalidité

- Intégré au régime des rentes du Québec.

- Les prestations sont payables à compter de la 183^{ième} journée dans le cas d'une invalidité due à un accident et à compter de la 190^{ième} journée dans le cas d'une invalidité due à une maladie, tant que dure l'invalidité mais sans excéder le 65^{ième} anniversaire de naissance de l'assuré.

- Les prestations sont indexées au taux de 3% annuellement.

2660 à 2673 - CAM - ILD 1-1-78

