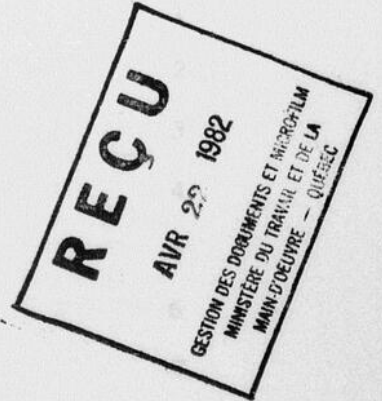


'82 FEV 17 13 18

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL INTERVENUE

ENTRE: LES INDUSTRIES ABEX LIMITEE
Division Amsco Canada
620, rue Laval
Joliette, P.Q.
J6E 6H5



ci-après appelée "L'Employeur"

| | | |
|----|--|-------|
| 1 | Titre | 1 |
| 2 | Objet | 2 |
| 3 | Champ d'application | 3 |
| 4 | Parties | 4 |
| 5 | Procédure de règlement des griefs et arbitrage | 5-10 |
| 6 | Salaires | 11-12 |
| 7 | Avantages | 13-14 |
| 8 | Normes de Travail et Temps Supplémentaire | 15 |
| 9 | ET: LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS UNIS DE L'AUTOMOBILE, DE L'AERONAUTIQUE, DE L'ASTRONAUTIQUE ET DES INSTRUMENTS ARATOIRES D'AMERIQUE (TUA) Section Locale 728, | 17 |
| 10 | Conditions de Travail | 18-19 |
| 11 | Discipline | 20 |
| 12 | Salaires | 21 |
| 13 | Traitements d'affiliation | 22 |
| 14 | Personnel | 23 |
| 15 | Durée de la Convention Collective | 24 |
| 16 | Annexe A: Règlement de la Compagnie | |
| 17 | Annexe B: Classification et tous les titres des emplois | |

ci-après appelé le "Syndicat"

TABLE DES MATIERES

| <u>ARTICLE</u> | | <u>PAGE</u> |
|----------------|---|-------------|
| 1 | But de la Convention | 1 |
| 2 | Reconnaissance Syndicale | 2 |
| 3 | Sécurité Syndicale | 3 |
| 4 | Non-Discrimination | 4 |
| 5 | Droits de la Direction | 5 |
| 6 | Discipline | 6 |
| 7 | Grève ou lock-out | 7 |
| 8 | Activités Syndicales | 8 |
| 9 | Procédure de Règlement des Griefs et Arbitrage | 9-10 |
| 10 | Sécurité | 11-12 |
| 11 | Ancienneté | 13-14 |
| 12 | Heures de Travail et Temps Supplémentaire | 15 |
| 13 | Congés d'absence | 16 |
| 14 | Allocation pour présentation ou rappel au travail | 17 |
| 15 | Congés fériés chômés et payés | 18-19 |
| 16 | Vacances | 20 |
| 17 | Salaires | 21 |
| 18 | Tableau d'affichage | 22 |
| 19 | Personnel Administratif | 23 |
| 20 | Durée de la Convention Collective | 24 |
| Annexe A | Règlements de la compagnie | |
| Annexe B | Classifications et taux horaires des emplois | |

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION

1.01 L'Employeur et le Syndicat désirent coopérer dans le but d'obtenir dans le bureau un travail efficace et sans restriction, de maintenir l'harmonie des rapports entre l'Employeur et ses employés et d'établir une méthode permettant de discuter amicalement et d'apporter une solution aux différends ou griefs qui peuvent survenir de temps à autre. Par conséquence, en considération des conventions et accords mutuels ci-dessous contenus, les parties aux présentes ont convenu de ce qui suit.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE SYNDICALE ET CHAMP D'APPLICATION

2.01 Pour la durée de la convention collective, l'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul agent habilité à négocier les salaires, les heures de travail, l'ancienneté et les autres conditions de travail prévues par cette convention au nom et pour tous les salariés visés par le certificat d'accréditation émis le 29 janvier 1981, conformément aux dispositions du Code du Travail du Québec, à savoir:

"Tous les salariés employés de bureau à l'exclusion des étudiants, des ingénieurs, des chimistes, des assistants-directeurs, de la secrétaire du directeur général et du directeur de l'usine, de la secrétaire du directeur du marketing, de la secrétaire du directeur des finances, du superviseur du service au marketing, des vendeurs sur la route et toutes autres personnes exclues par la loi."

Lors de la signature de la convention collective, le Syndicat a communiqué au Directeur les informations suivantes relatives aux salariés visés par la présente convention collective, à savoir: le nom, le poste, le salaire, le statut et le statut de l'emploi de ces salariés.

Il est entendu et convenu que le Syndicat informera l'Employeur et le représentera contre toute réclamation que pourraient lui faire un ou plusieurs salariés relativement aux salaires, heures de travail, etc. prévus dans le présent article.

ARTICLE 3 - SECURITE SYNDICALE

- 3.01 Comme condition d'emploi, et pour la durée de cette convention collective, l'employé consent à ce que l'Employeur déduise mensuellement la cotisation syndicale fixée par le Syndicat. De plus, tous les employés seront assujettis à un droit d'entrée à être fixé par la section locale. Ceci s'applique à tous les employés couverts par cette convention.

L'Employeur s'engage à déduire, chaque mois, du dernier chèque de paye, le montant des cotisations syndicales mensuelles fixé d'après les status du Syndicat International des Travailleurs Unis de l'Automobile, de l'Aéronautique, de l'Astronautique et des Instruments Aratoires d'Amérique (TUA - FTQ) section locale 728, et à remettre ces argents au représentant dûment préposé à cette fonction.

Lors de la remise des cotisations syndicales au représentant du Syndicat, les informations suivantes apparaîtront sur la formule de remise: le nom de l'employé, sa date de naissance, son numéro d'assurance sociale ainsi que la date de son dernier embauchage.

Il est entendu et convenu que le Syndicat indemniserà l'Employeur et le protégera contre toute réclamation que pourraient lui faire un ou plusieurs employés relativement aux sommes déduites du salaire, tel que prévu dans le présent article.

ARTICLE 4 - NON-DISCRIMINATION

4.01 L'Employeur et le Syndicat conviennent qu'il n'y aura aucune intimidation, menace, coercition ou discrimination par leurs représentants contre aucun employé incluant délégués, officiers ou membres d'un comité, à cause de sa race, religion, couleur, origine nationale, affiliation politique, appartenance ou non-appartenance au Syndicat, participation ou non-participation aux activités syndicales.

5.02 Le Syndicat reconnaît le droit de l'Employeur d'établir de temps à autre des règlements raisonnables devant être observés par les employés. Il est entendu que ces règlements ne seront pas appliqués de façon à causer une discrimination contre un ou des employés.

Chaque fois que l'Employeur adopte de nouveaux règlements, ils devront être conformes aux dispositions de la présente convention et être placés au tableau d'affichage durant cinq (5) jours avant d'entrer en vigueur. Certains exemples de ces règlements sont décrits à l'Annexe "A" de la présente convention.

ARTICLE 5 - DROITS DE LA DIRECTION

- 5.01 Le Syndicat reconnaît le droit de l'Employeur de gérer son entreprise sauf dans le cas où celui-ci est expressément restreint par les dispositions de cette convention. Ceci inclut les droits tels que: déterminer ou modifier les attributions de tâches, la planification du travail, les méthodes de travail, sans discrimination à l'égard des employés.

L'Employeur se réserve le droit d'embaucher, de mettre à la retraite, de mettre à pied, de promouvoir, de rétrograder, de transférer, d'assigner, ou autrement punir, congédier ou suspendre un employé pour une raison juste et raisonnable, toutefois l'employé concerné a le droit de formuler un grief de la manière et dans la mesure prévue par cette convention.

- 5.02 Le Syndicat reconnaît de plus le droit de l'Employeur d'établir de temps à autre des règlements raisonnables devant être observés par les employés. Il est entendu que ces règlements ne seront pas appliqués de façon à exercer une discrimination contre un ou des employés.

Chaque fois que l'Employeur adoptera de nouveaux règlements, ils devront être conformes aux dispositions de la présente convention et être placés au tableau d'affichage durant cinq (5) jours avant d'entrer en vigueur. Certains exemples de ces règlements sont décrits à l'Annexe "A" de la présente convention.

ARTICLE 6 - DISCIPLINE

- 6.01 Les sanctions disciplinaires peuvent être un avertissement écrit, une suspension et/ou un congédiement. Si les circonstances ne justifient pas une suspension ou un congédiement, la sanction sera sous la forme d'un avertissement écrit. Dans le cas où un employé porte plainte à l'effet qu'il a été injustement suspendu ou congédié, le grief pourra débiter à la deuxième étape.
- 6.02 Il est entendu que les avertissements écrits seront rayés du dossier d'un employé après une période de six (6) mois exempt d'avertissement écrit, pour toutes fins pratiques en vertu de cette convention.

S'il est décidé ou convenu à une des étapes quelconques de la procédure de griefs et d'arbitrage qu'un employé a été injustement ou déraisonnablement réprimandé, suspendu ou congédié, l'Employeur le réinstallera dans son emploi sans perte d'ancienneté et le dédommagera pour la perte de ses gains, en tout ou en partie, ou appliquera toute pénalité qui est juste et équitable selon l'opinion des parties ou d'après la décision de l'arbitre.

ARTICLE 7 - GREVE OU LOCK-OUT

7.01 Pendant la durée de la présente convention, l'Employeur accepte de ne pas recourir au lock-out et le Syndicat accepte de ne pas recourir à la grève, au ralentissement d'activités, aux arrêts de travail ou à l'ingérence dans la production.

Au cas où cela se produirait, le Syndicat et l'Employeur s'engagent à faire tout ce qui est en leur pouvoir afin de veiller à ce que le travail soit repris sans retard.

Les membres du comité de travail ne seront pas privés de salaire pour ce temps passé à exercer leurs fonctions d'enquêteur et de régler les griefs, en vertu de cette convention, durant les heures de travail de la cellule de l'employé dans les limites de la propriété de l'Employeur.

8.02 Sur demande écrite du Syndicat au géant de l'usine au moins deux (2) semaines à l'avance, l'Employeur fera un effort sincère pour accorder une permission d'absence sans salaire à un (1) employé au plus, choisi par le Syndicat pour participer à des congrès et conférences au sein du Syndicat.

Cette permission sera normalement limitée à trois (3) semaines par période de douze (12) mois de convention collective pour le même employé.

Sur demande écrite au géant de l'usine au moins deux (2) semaines à l'avance, l'Employeur accordera une permission d'absence sans salaire à un (1) employé au plus, choisi par le Syndicat à plein temps. Cette permission d'absence sera normalement limitée à un (1) an et sera renouvelable sur demande.

ARTICLE 8 - ACTIVITES SYNDICALES

8.01 L'Employeur reconnaîtra un comité syndical composé de trois (3) membres, employés de l'Employeur, élus par le Syndicat et chargés de discuter avec l'Employeur des plaintes et griefs qui pourraient survenir dans l'application de la présente convention collective. Le Syndicat avisera par écrit l'Employeur du nom des membres de ce comité et de tout changement parmi ses membres. Les membres du comité syndical devront obtenir la permission de leur supérieur immédiat avant de quitter leur travail.

Les membres du comité ne subiront aucune perte de salaire pour ce temps passé à exercer leurs fonctions d'enquête et de régler les griefs, en vertu de cette convention, durant les heures de travail de la cédule de l'employé, dans les limites de la propriété de l'Employeur.

8.02 Sur demande écrite du Syndicat au gérant de l'usine au moins deux (2) semaines à l'avance, l'Employeur fera un effort sincère pour accorder une permission d'absence sans salaire à un (1) employé au plus, choisi par le Syndicat pour participer à des congrès et conférences au nom du Syndicat.

Cette permission sera normalement limitée à trois (3) semaines par période de douze (12) mois de convention collective pour le même employé.

Sur demande écrite au gérant de l'usine au moins deux (2) semaines à l'avance, l'Employeur accordera une permission d'absence sans salaire à un (1) employé au plus, choisi par le Syndicat à plein temps. Cette permission d'absence sera normalement limitée à un (1) an et sera renouvelable sur demande.

ARTICLE 9 - PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE

- 9.01 Pour les fins de la présente convention, le terme "grief" signifie une mésentente entre l'employeur et le Syndicat ou entre l'Employeur et un employé qui n'a pas encore été résolu verbalement et qui porte sur l'interprétation, l'application ou l'effet des dispositions de cette convention.
- 9.02 Aucun grief n'entraînera d'interruption ou de suspension dans le travail. Tout grief sera pris en considération aussi rapidement qu'il sera pratique de le faire et selon la procédure de règlement prévue à la clause 9.04 sinon les limites de temps stipulées à la clause 9.04, si elles ne sont pas respectées, constituent des raisons suffisantes pour rejeter un grief, à moins que les parties en conviennent autrement par écrit. Toute entente entre l'Employeur et le comité syndical sera finale et liera l'Employeur, le Syndicat et l'employé concerné.
- 9.03 Aucune décision ou formule de règlement ne sera rétroactive au delà de la date à laquelle le grief a été présenté pour la première fois par écrit et selon les dispositions de la Première Etape de la procédure ci-après définie. Il est expressément entendu que tout grief doit être soumis par écrit à l'Employeur dans les cinq (5) jours de travail suivant la date de l'événement ayant donné lieu au grief ou de la connaissance dudit événement sinon il sera jugé définitivement abandonné. Les griefs se discuteront normalement durant les heures de travail, aux moments qui conviennent à l'Employeur. Il est entendu qu'un employé peut discuter avec son surveillant immédiat, seul ou accompagné d'un représentant du Syndicat, de sa plainte avant de soumettre un grief par écrit dans les délais prescrits.

Le Syndicat peut soumettre, à la deuxième étape, un grief de groupe ou un grief de nature générale. Ce droit ne doit pas servir à contourner la procédure de griefs.

9.04 PREMIERE ETAPE

Le Syndicat soumet le grief d'un employé qui se croit lésé au surveillant immédiat de l'employé concerné par écrit dans les cinq (5) jours de travail de l'événement ayant donné naissance au grief ou de la connaissance dudit événement. Le grief doit préciser la(les) disposition(s) de la convention qui aurai(en)t été violée(s) ainsi que le remède recherché. Le surveillant immédiat, ou son représentant, donnera sa réponse par écrit dans les cinq (5) jours de travail suivant la soumission du grief à la Première Etape.

DEUXIEME ETAPE

Si le Syndicat n'est pas satisfait de la réponse du surveillant immédiat ou si celui-ci ne répond pas dans les délais prescrits, le Syndicat soumet le grief par écrit au Directeur du Personnel dans les cinq (5) jours de travail de la réponse du surveillant immédiat ou de l'expiration du délai pour ce faire. Dans les quinze (15) jours de travail suivant la soumission du grief à la Deuxième Etape, une rencontre, à laquelle participeront le(s) représentant(s) du Syndicat, le représentant du Syndicat International et le Directeur du Personnel, ou son représentant, doit avoir lieu pour discuter du grief.

ARBITRAGE

S'il n'y a pas d'entente concernant le grief lors de la rencontre mentionnée à la Deuxième Etape, le grief peut être référé à un arbitre nommé de la façon énoncée à la clause 9.05 pourvu que le Syndicat informe l'Employeur par écrit de son intention de soumettre le grief à l'arbitrage dans les quinze (15) jours de travail qui suivent la rencontre prévue à la Deuxième Etape.

L'arbitre nommé entendra la preuve et les témoignages des parties et rendra sa décision le plus tôt possible après l'audition de la cause. / La décision de l'arbitre sera définitive et obligatoire pour les deux parties. Dans aucun cas l'arbitre n'aura l'autorité d'ajouter, soustraire, modifier ou amender quoi que ce soit dans cette convention.

9.05 La président du tribunal d'arbitrage sera l'une des personnes suivantes:

-- Me Roland Tremblay, c.r.

-- Me André Montpetit, c.r.

Les arbitres agiront à tour de rôle selon l'ordre numérique des griefs. Advenant la démission ou le décès d'un de ces arbitres, ou qu'il ne puisse continuer à faire partie de ce panel, les parties s'engagent à le remplacer aussitôt que possible après entente mutuelle.

Les parties doivent payer leurs propres frais et dépenses ainsi que ceux des témoins qu'elles assignent. Les honoraires et dépenses de l'arbitre doivent être payés à part égale entre les parties.

ARTICLE 10 - SECURITE

- 10.01 Dans l'intérêt de la santé et de la sécurité de tous les employés et durant leurs heures de travail, l'Employeur continuera sa politique visant à maintenir des conditions sanitaires et de sécurité au travail, et portera une attention particulière à éliminer toutes les conditions qui sont une menace pour la sécurité et la santé de l'employé.

Lorsqu'il existe une condition qu'un employé juge dangereuse pour sa santé ou sa sécurité, il doit immédiatement en informer son supérieur immédiat. A défaut d'entente, le cas sera référé au délégué du Comité de Sécurité du bureau qui en discutera avec le directeur de la sécurité de l'Employeur et ces derniers feront enquête. A défaut d'entente, le cas sera immédiatement référé à la direction et celle-ci réunira le Comité conjoint de sécurité. Si la condition n'est pas jugée dangereuse, l'employé sera alors obligé d'effectuer son travail. Si l'employé et le Syndicat continuent de prétendre que la condition est dangereuse, un inspecteur du Service d'Inspection du Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre, en vertu de la Loi sur la santé et la sécurité du travail, sera mandé sur les lieux. Sa décision sera finale et exécutoire.

- 10.02 Quand la nature du travail requiert un équipement spécial de protection, tel que lunette de protection, gant spécial, vêtement résistant considéré nécessaire par l'Employeur, ledit équipement spécial sera fourni sans frais et sera utilisé par l'employé qui sera responsable de sa condition, autre que l'usure et déchirures normales; de plus, il y aura un poste de premiers secours dans le bureau durant les heures normales de travail.

Sur présentation d'une preuve d'achat de bottines approuvées C.S.A., l'employé qui aura terminé sa période de probation sera remboursé une fois durant une période de douze (12) mois d'un montant n'excédant pas \$47.50.

En ce qui concerne les bottines munies d'un protecteur métatarsal de type Congress #91228 et la bottine de 6" #96453, le montant remboursé sera le montant total du coût d'une de ces bottines, une fois durant une période de douze (12) mois.

L'Employeur s'engage à défrayer, une fois par année, le coût des lunettes de prescription jusqu'à concurrence de \$55.00.

Les employés désignés par l'Employeur seront obligés de porter les lunettes de sécurité avec protecteurs latéraux tels que choisis par l'Employeur.

- 10.03 En ce qui a trait aux intérêts des employés, l'Employeur et le Syndicat conviennent de travailler de concert avec le Comité de sécurité et de santé de l'Usine, auquel sera adjoint un représentant du Syndicat et un représentant de l'Employeur pour les fins de l'application du présent article. Le Comité conjoint de sécurité et de santé aura pour fonction:

- a) Conjointement avec les représentants en sécurité de la direction, de veiller à l'observation des règlements en vertu de la Loi sur la santé et la sécurité du travail et ceux de l'Employeur;
- b) de promouvoir l'éducation en matière de sécurité et d'hygiène;
- c) d'analyser les causes d'accidents et faire rapport à la direction;

- 10.03 d) sur demande des inspecteurs gouvernementaux, un membre de chaque partie sur le Comité accompagneront lesdits inspecteurs dans leur visite d'inspection de santé et d'hygiène;
- e) analyser les plaintes concernant les problèmes et la violation des règlements de santé et d'hygiène et faire rapport à la direction;
- f) recevoir de la direction les informations nécessaires concernant les moyens de protection relatifs aux substances nuisibles.
- 10.04 Le membre du Syndicat et celui de l'Employeur assisteront et participeront trimestriellement aux assemblées du Comité de sécurité et de santé.
- 10.05 Un employé blessé dans un accident industriel sera payé pour le temps perdu le jour où il a été blessé ou le jour où il se rend chez le médecin ou à l'hôpital, à son taux d'occupation, y compris toute prime de temps supplémentaire et les primes applicables de l'équipe, et on lui procurera le transport nécessaire pour soins médicaux le jour de l'accident.

Pour les employés requis de se présenter à l'hôpital ou au bureau de santé en dehors de leurs heures de travail, l'Employeur paiera un maximum de deux (2) heures au taux horaire de base pour passer leur examen médical annuel. Il est entendu que ces deux (2) heures payées ne seront pas comptées comme heures travaillées pour le calcul du temps supplémentaire. Il est également convenu que ces deux (2) heures ne seront pas payées s'il s'agit des examens pré-emploi qui n'auront pu être complétés lors de l'embauche.

L'Employeur peut exiger qu'un employé soit examiné par le médecin de l'Employeur, aux frais de l'Employeur et sans perte de salaire pour l'employé. Si cet examen médical a comme résultat d'affecter de quelque façon que ce soit son status d'employé, l'employé a le droit de se faire représenter par son médecin personnel. A défaut d'entente entre le médecin de l'Employeur et le médecin de l'employé quant au statut médical de l'employé, l'employé sera examiné par un troisième médecin, spécialiste dans le domaine approprié, choisi par les deux premiers.

L'opinion de ce troisième médecin sera finale. Les frais de ce troisième médecin sont défrayés par l'Employeur. Cette même procédure s'appliquera lorsque le médecin de l'Employeur ordonne à un employé de retourner au travail et que le médecin traitant de l'employé a prescrit une date différente pour son retour au travail.

- 10.06 Ce n'est pas l'intention de la disposition précédente de rendre l'Employeur responsable pour le paiement du temps et du transport qui est indemnisé par la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail.
- 10.07 L'Employeur continuera à assister un employé accidenté dans la rédaction de la formule de rapport d'accident et de réclamation (RE-1) de la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail. Une copie non signée de cette formule sera remise à l'employé pour une période de vingt-quatre (24) heures.

ARTICLE 11 - ANCIENNETE

- 11.01 Le terme "ancienneté" désigne la durée de service d'un employé à la compagnie depuis sa dernière date d'embauchage. L'ancienneté s'applique en la manière décrite au présent article.
- 11.02 a) Un employé inclus dans l'unité de négociation pour laquelle le syndicat a été accrédité sera régi par cette convention après avoir effectué quatre-vingt-dix (90) jours durant une période de six (6) mois consécutifs; après quoi le nom de cet employé sera inscrit à la liste d'ancienneté et y demeurera sous réserve des dispositions de la clause 11.08.
- b) Lorsqu'un employé est transféré à une occupation exclue de l'unité de négociation, son ancienneté s'interrompt après un an de ce transfert.
- 11.03 Tout ancien employé revenant à l'emploi de la compagnie après avoir perdu son ancienneté sera un employé en probation.
- 11.04 Un employé probonnaire peut être congédié sans avoir le droit de formuler un grief contre ce congédiement.
- 11.05 Il incombera à tout employé de faire connaître toute nouvelle adresse au préposé à l'embauchage de la compagnie.
- 11.06 L'ancienneté sera établie et appliquée au moyen d'une liste d'ancienneté.
- 11.07 La compagnie avisera, par écrit, le syndicat de tout changement à la liste d'ancienneté et une liste d'ancienneté sera fournie au syndicat à tous les six (6) mois.
- 11.08 Un employé perdra ses droits d'ancienneté:
- a) s'il quitte volontairement le service de la compagnie;
 - b) s'il est congédié et n'est pas par la suite réintégré dans son emploi;
 - c) s'il est absent de son travail pendant cinq (5) jours ouvrables consécutifs, à moins d'avoir soumis par écrit une excuse valable et acceptable par la compagnie;
 - d) s'il ne tient pas compte, après une mise-à-pied, d'une demande qui lui est faite de retourner au travail. La dite demande, dont copie sera envoyée au Syndicat, doit être adressée, sous pli recommandé, à la dernière adresse connue de l'employé et ce dernier doit se présenter au travail dans les cinq (5) jours de travail qui suivent, ou communiquer avec la compagnie dans les cinq (5) jours de travail qui suivent la date d'envoi de la demande, et alors cinq (5) jours additionnels pourront lui être accordés par la compagnie si une raison valable, acceptable par la Compagnie est donnée pour motiver son retard à se présenter au travail.
 - e) si ayant plus de 45 jours ouvrables mais moins d'un an d'ancienneté est mis-à-pied pour une période de 12 mois ou plus.
- ayant plus d'un an d'ancienneté mais moins de cinq ans d'ancienneté: son droit de rappel sera égal à son ancienneté mais ne devra dépasser 24 mois.
 - ayant plus de 5 ans d'ancienneté mais moins de 15 ans d'ancienneté, est mis-à-pied pour une période de 36 mois au plus.
 - ayant 15 ans et plus d'ancienneté est mis-à-pied pour une période de 60 mois au plus mais en autant que dans le 36ième mois de sa mise-à-pied l'employé avise par écrit la Compagnie qu'il désire demeurer sur la liste de rappel.

- 11.09 Lorsqu'il y a réduction de la main d'oeuvre, la méthode suivante sera suivie:
- a) Les employés en probation seront mis-à-pied en premier lieu avant que l'ancienneté soit appliquée sauf dans le cas de compétence spéciale où il n'y a aucun employé qualifié avec ancienneté.
 - b) S'il est nécessaire de réduire davantage la main d'oeuvre, un employé qui est déplacé de son occupation peut alors faire la demande de déplacer de son occupation n'importe quel employé ayant une ancienneté inférieure dans une occupation comprise dans un groupe égal ou inférieur à condition de posséder les qualifications pour accomplir le travail, ou posséder la compétence et pouvoir exécuter le travail de manière satisfaisante.
- 11.10 Les employés à l'exception des employés en probation auront un avis de cinq (5) jours dans le cas d'une mise-à-pied.
- 11.11 Un employé dont le nom reste sur la liste d'ancienneté pendant une mise-à-pied accumule de l'ancienneté pendant cette période.
- 11.12 Dans le cas où la main d'oeuvre sera augmentée: (Quand il y aura des employés sur une mise-à-pied).
- a) Pour les employés présentement au travail: L'employé déplacé à cause d'une mise-à-pied sera réintégré à l'occupation qu'il possédait lors du premier déplacement. Cet employé sera obligé de retourner à son ancienne occupation.
 - b) Pour les employés qui sont sur une mise-à-pied et sujets aux droits de rappel: Ces employés seront rappelés par ordre d'ancienneté pourvu qu'ils possèdent les qualifications requises pour faire la tâche ou posséder la compétence et pouvoir exécuter le travail de manière satisfaisante.
- 11.13 a) Lorsque l'employeur déclare un poste vacant ou crée un nouveau poste dans un emploi visé par l'accréditation, ce poste sera affiché pendant trois (3) jours ouvrables au cours desquels les employés peuvent postuler en remettant la formule à leur surveillant immédiat. Cet avis d'affichage contiendra une description sommaire de l'emploi et des qualifications requises pour remplir les fonctions de l'emploi.
- Le poste sera accordé à l'employé qui a le plus d'ancienneté à condition qu'il possède l'habileté et les qualifications requises pour accomplir le travail, ou qu'il ait déjà comblé l'emploi de façon permanente.
- b) Un employé postulant non qualifié choisi pour combler un poste vacant et qui n'acquiert pas la compétence requise est retourné par la compagnie à son emploi antérieur.
- 11.14 A ceux qui auront fait une demande et n'auront pas obtenu l'emploi, la Compagnie donnera par écrit, les raisons pour lesquelles la demande n'a pas été acceptée.
- 11.15 Un employé incapable d'accomplir son travail régulier par suite d'un accident industriel, de l'âge, d'une infirmité ou maladie permanente, peut après entente mutuelle entre la compagnie et le syndicat être transféré à une autre tâche pour laquelle il est qualifié et a l'ancienneté requise, le tout, compatible avec l'avis du médecin de la compagnie.
- 11.16 Pour les fins de l'application du présent article en ce qui a trait aux postes vacants, mises-à-pied et rappels, un employé absent à cause d'une maladie ou d'un accident industriel continue d'accumuler de l'ancienneté et il peut reprendre son poste à la fin de son absence.

ARTICLE 12 - HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 12.01 Le but de cet article est de définir les heures normales de travail par jour et par semaine, et il ne doit pas être interprété comme garantissant un nombre d'heures de travail par jour ou un nombre de jours de travail par semaine.
- 12.02 La semaine normale de travail est de trente-sept heures et demie (37 1/2) ou de quarante (40) heures selon les emplois, réparties en cinq (5) périodes de travail égales et consécutives comprises entre 07:00 heures le lundi et 07:00 heures le samedi, excluant ou incluant la période de repas établie selon le cas.
- 12.03 Des primes de nuit seront payées aux employés du 2° et 3° quart. Ces primes seront de vingt-cinq (25) cents l'heure pour le 2ième quart et de trente (30) cents l'heure pour le 3° quart.
- 12.04 L'employeur paiera un employé pour toutes les heures travaillées avant ou au-delà de la journée normale de travail:
- a) Une fois et demie (1 1/2) son taux horaire régulier pour les quatre (4) première heures;
 - b) Deux fois (2) son taux horaire régulier par la suite.
- 12.05 La compagnie paiera une prime de temps supplémentaire pour tout travail exécuté le samedi au cours des périodes commençant le samedi après 06:00 heures A.M. jusqu'au dimanche matin 06:00 heures A.M. Cette prime sera de temps et demi (1 1/2) pour les premières quatre (4) heures de travail et temps double (2) pour les heures suivantes.
- Les employés recevront le double de leur taux horaire ordinaire pour tout travail exécuté au cours de périodes commençant le dimanche après 06:00 heures A.M. jusqu'au lundi matin 06:00 heures A.M.
- 12.06 Les employés bénéficient chaque jour de deux périodes de repos de dix (10) minutes chacune l'une vers la moitié de la première moitié de la période de travail et l'autre vers la moitié de la seconde moitié de la période de travail.

ARTICLE 13 - CONGES D'ABSENCE

13.01 Permission d'absence

L'Employeur peut, à sa discrétion, accorder une permission d'absence sans solde à un employé qui en ferait la demande pour des raisons justifiées pour une période n'excédant pas un (1) an. Pendant cette permission d'absence, un employé ne doit pas travailler ailleurs et une permission obtenue sous fausse représentation rend l'employé sujet à congédiement à la seule discrétion de l'Employeur. Pendant la durée de la permission d'absence, tous les droits d'ancienneté seront maintenus.

13.02 Dans le cas du décès du conjoint d'un employé, l'Employeur accordera une permission d'absence de cinq (5) jours consécutifs, avec salaire si ce sont des jours ouvrables cédulés.

Dans les autres cas d'un décès dans la famille immédiate d'un employé, l'Employeur accordera une permission d'absence, avec salaire si ce sont des jours ouvrables cédulés, se terminant le jour des funérailles comme suit: mère, père, belle-mère, beau-père, frère, soeur et enfant: 3 jours; - beau-frère, belle-soeur: 2 jours; - Grand-père, grand-mère: la journée des funérailles.

Le taux de salaire sera le taux horaire régulier. L'employé sera éligible à ce paiement s'il remplit les conditions suivantes:

1. Avoir acquis au moins trente (30) jours ouvrables de service continu.
2. Si plus d'une mortalité en même temps, le paiement sera fait à la discrétion de l'Employeur.
3. Toute réclamation de salaire pour un deuil devra être faite par l'employé à son chef de département.
4. Lorsque l'Employeur demande une preuve en ce qui concerne cet article, elle devra être fournie par l'employé concerné avant que le paiement ne soit fait pour un tel congé.
5. Les heures payées pour congé de deuil ne seront pas considérées comme heures travaillées pour fin de paiement de temps supplémentaire.

ARTICLE 14 - ALLOCATION POUR PRESENTATION OU RAPPEL AU TRAVAIL

- 14.01 Tout employé qui se présente au travail et qui est renvoyé chez lui à cause du manque de travail recevra l'équivalent de quatre (4) heures de travail à son taux horaire régulier, à moins qu'il ait été avisé de ne pas se présenter au travail. Si cela est possible, un autre travail peut être assigné, lequel devra durer quatre (4) heures. Cependant, si un travail est offert à un employé convenablement vêtu pour l'exécuter et que ce dernier le refuse et préfère retourner à son domicile, alors les quatre (4) heures ne lui seront pas payées. La présente clause ne s'applique pas lorsque les employés sont renvoyés à leur domicile à cause d'un arrêt forcé de la production amené par un bris dans la machinerie ou l'équivalent ou dans les cas d'urgence sur lesquels l'Employeur n'a aucun contrôle, tels incendies, orages, inondations. Dans le cas d'un manque de pouvoir électrique, si l'employé n'a pu être atteint par radio ou téléphone et se présente au travail, si l'Employeur le retourne chez lui sans travail à cause de ce manque de pouvoir, il devra signer un registre et alors une (1) heure lui sera payée. La présente clause ne s'applique pas dans les cas où un employé négligera de donner à l'Employeur un numéro de téléphone permettant de rejoindre en tout temps cet employé ou son représentant de bonne foi.
- 14.02 Les employés, rappelés au travail pour exécution de travaux urgents en dehors de leurs heures régulières de travail seront payés pour un minimum de quatre (4) heures au taux de la prime applicable. Ce minimum ne s'applique pas dans les cas où le temps supplémentaire est la continuation d'une période (shift) régulière de travail.

ARTICLE 15 - CONGES FERIES CHOMES ET PAYES

15.01 L'employé éligible recevra, pour les jours de fête suivants au cours desquels il n'a pas travaillé, l'équivalent d'une journée ordinaire de travail telle que définie au paragraphe 12.01 à son taux horaire régulier.

Jour de l'An
Lendemain du Jour de l'An
Epiphanie
Vendredi Saint
Lundi de Pâques
Fête de Victoria
La Fête Nationale
Jour du Canada
Fête du Travail
Action de Grâces
Veille de Noel
Jour de Noel
Veille du Jour de l'An

La Fête de Victoria sera célébrée le lundi de la semaine de la fête. La fête de l'Epiphanie sera célébrée durant la période des fêtes selon la cédule établie d'après le calendrier ci-dessous:

DECEMBRE 1981 - JANVIER 1982

| D | L | M | M | J | V | S |
|----|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|----|
| 20 | 21 | 22 | 23 | <u>24</u> | <u>25</u> | 26 |
| 27 | <u>28</u> | <u>29</u> | <u>30</u> | <u>31</u> | <u>1</u> | 2 |
| 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |

24 décembre - Veille de Noel
25 décembre - Noel
28 décembre - Veille du Jour de l'An
29 décembre - Jour de l'An
30 décembre - Lendemain du Jour de l'An
31 décembre - Epiphanie
1 janvier - Vacances

- 15.02 Pour être éligible, l'employé doit:
- a) Avoir acquis au moins trente (30) jours ouvrables de service continu;
 - b) Avoir travaillé le dernier jour de travail cédulé qui précède et le premier jour de travail cédulé qui suit la fête chômée, ceci dans les limites de la semaine de travail cédulée pour l'employé.
- 15.03 Un employé requis de travailler un des jours fériés mentionnés ci-dessus et qui ne se présente pas au travail n'aura pas le droit d'être payé pour ce jour selon les dispositions de la clause 15.01, à moins d'une raison valable.
- 15.04 Un employé requis de travailler un des jours fériés mentionnés à la clause 15.01 recevra la compensation prévue à cette clause, dans la mesure où il satisfait aux exigences stipulées plus haut, et il sera de plus payé pour les heures travaillées durant ce jour au taux de temps double (200%). Pour fin de calcul, voir les horaires tel que défini à l'article 12.
- 15.05 Lorsqu'un des jours fériés, autres que ceux de la période des Fêtes cédulés conformément au calendrier de la clause 15.01, tombe un samedi ou un dimanche, la fête sera célébrée le lundi suivant, à l'exception de la Fête Nationale.
- 15.06 Lorsqu'un ou plusieurs des jours fériés mentionnés à la clause 15.01 tombent au cours de la période de vacances d'un employé, cet employé reçoit pour chacun des jours fériés une compensation telle que déterminée ci-dessus en plus de sa paye de vacances.
- 15.07 L'Employeur s'engage à donner un avis de soixante et douze (72) heures, lorsqu'il sera possible de le faire, aux employés qui seront requis de travailler durant un jour férié. Par contre, si tous les employés sont requis de travailler, l'Employeur s'engage à donner un avis de sept (7) jours de calendrier, en autant qu'il sera possible de le faire.

ARTICLE 16 - VACANCES

- 16.01 La paye de vacances sera distribuée à ceux qui y ont droit, durant la semaine qui précède la période de leurs vacances.
- 16.02 Les employés, dont le nom est inclus sur la liste d'ancienneté du 1er juillet de chaque année, recevront une paye de vacances équivalent à un pourcentage du salaire gagné entre le 1er juillet et le 30 juin, le tout sujet aux dispositions des clauses suivantes:
- 16.03 Les vacances seront payées comme suit pour les employés ayant été à l'emploi continu de la Compagnie.
- a) De un (1) jour à un (1) an: selon la loi sur les normes de travail;
 - b) Un (1) an mais moins de cinq (5) ans - 4% du salaire gagné et deux (2) semaines de vacances.
 - c) Pour cinq (5) ans et plus mais moins de treize (13) ans - 6% du salaire gagné et trois (3) semaines de vacances.
 - d) Pour treize (13) ans et plus mais moins de vingt-cinq (25) ans - 9% du salaire gagné et quatre (4) semaines de vacances.
 - e) Pour vingt-cinq (25) ans et plus - 12% du salaire gagné et cinq (5) semaines de vacances.
- 16.04 Un employé qui est congédié, qui donne sa démission ou qui meurt pendant son service a droit à la somme intégrale, tel que défini à la clause 16.03.
- 16.05 Les vacances doivent être prises à une date convenant à l'Employeur. En autant qu'il sera possible de le faire, les employés éligibles auront la possibilité de prendre trois (3) semaines consécutives de vacances payées pendant les mois de juillet et/ou août. L'Employeur affichera la date des vacances le ou avant le 1er avril de chaque année. Les employés sont normalement tenus de prendre leurs vacances pendant cette période à moins que l'Employeur ne leur demande de travailler.
- 16.06 Les vacances des employés éligibles pour deux (2) semaines ou moins sont obligatoires et ne peuvent être remplacées par de l'argent, sauf en ce qui concerne une dernière paye en cas de départ.
- 16.07 Les employés éligibles pour une troisième, une quatrième ou une cinquième semaine de vacances céderont cette semaine de vacances selon l'ancienneté et en dehors de la période de vacances cédulée.
- En autant que les vacances sont cédulées selon la clause 16.06 et compatibles avec les exigences de la production, l'Employeur s'efforcera de permettre aux employés qui ont l'éligibilité requise de prendre trois (3) ou quatre (4) semaines consécutives de vacances en dehors de la période normale de vacances, s'ils le désirent ainsi. Toutefois, pour l'employé éligible pour une troisième, une quatrième et/ou une cinquième semaine de vacances, il lui sera payé un boni de vacances de \$60.00 per semaine pour chaque semaine complète si cet employé prend ses vacances durant l'une ou l'autre semaine complète de la période des fêtes, à savoir les semaines du 20 et 27 décembre en 1981. Un boni de \$35.00 sera payé durant les autres mois à l'exception des mois de juillet et août. L'employé ne pourra exiger des jours additionnels de vacances dû aux jours fériés compris dans ces périodes.
- 16.08 La paye de vacances ne sera pas payée à un employé au moment d'une mise-à-pied. Cependant, si une telle mise-à-pied dépasse un (1) mois, l'employé pourra alors en réclamer le paiement.

ARTICLE 17 - SALAIRES

17.01 Tous les employés régis par cette convention sont payés le taux de paye applicable établi à l'Annexe "B" qui fait partie de la présente convention.

17.02 a) L'employeur se réserve le droit d'effectuer des transferts temporaires à d'autres emplois et/ou entre des départements sans égard à l'ancienneté. Un transfert temporaire ne sera pas considéré comme étant une reclassification. L'employé transféré temporairement à un poste dans un emploi à un taux moins élevé que le taux de celui qu'il occupe régulièrement continue de recevoir son taux de salaire régulier.

L'employé transféré temporairement pour plus d'une journée à un poste dans un emploi à un taux plus élevé que le taux de celui qu'il occupe régulièrement sera payé ce taux plus élevé.

b) Lorsque l'employeur désire combler temporairement un poste pour une durée de 25 jours ouvrables ou plus, la procédure suivante s'applique:

1. Le poste est affiché pour 3 jours ouvrables;
2. Les employés occupant des postes dans des emplois connexes à un taux égal ou inférieur peuvent postuler;
3. L'employé postulant le plus ancien sera choisi.

Si l'absence devient permanente, l'affichage temporaire deviendra aussi permanent à condition qu'une année se soit écoulée.

Dans le cas d'absence pour raison médicale de 25 jours ouvrables ou plus, l'employé absent doit fournir un certificat médical attestant la durée prévue avant que le présent alinéa (b) ne s'applique.

17.03 a) Un nouvel employé est embauché au moins au taux minimum du groupe dans lequel est compris sa classification.

b) Un employé qui postule sur une autre classification dans un groupe plus élevé que le sien est payé le taux qu'il recevait ou le taux plus élevé le plus rapproché du taux qu'il recevait.

- c)
- (i) Pour les groupes 1 et 2, les augmentations dans l'échelle progressive s'effectuent à tous les six (6) mois à compter de l'embauche ou de la mutation;
 - (ii) Dans les groupes 3, 4 et 5, les augmentations dans l'échelle progressive s'effectuent à tous les neuf (9) mois à compter de l'embauche ou de la mutation;
 - (iii) Dans les groupes 6, 7, 8 et 9, les augmentations dans l'échelle progressive s'effectuent à tous les douze (12) mois à compter de l'embauche ou de la mutation.

17.04 Lorsqu'un nouvel emploi est établi ou qu'un emploi existant est substantiellement modifié, l'employeur établira si nécessaire le taux de salaire de ce nouvel emploi ou de l'emploi modifié.

S'il y a mésentente sur le taux de salaire entre les parties, la procédure de règlement de griefs s'appliquera.

ARTICLE 18 - TABLEAU D'AFFICHAGE ET AVIS

- 18.01 L'Employeur doit fournir un tableau d'affichage sur lequel les avis du Syndicat, signés par un officier du Syndicat, pourront être affichés après avoir été approuvés par le Gérant du Personnel. Sous réserve de ce qui précède, le Syndicat n'a pas le droit de distribuer ou d'afficher sur les lieux de l'Employeur quelque pamphlet, carte, avis ou autre écrit, de quelque nature que ce soit.
- 18.02 A moins d'une disposition contraire aux présentes, tout avis ou document devant être remis au Syndicat ou à l'Employeur doit être adressé comme suit:

A L'EMPLOYEUR: Les Industries Abex Ltée
 Division Amsco Canada
 620 Rue Laval
 Joliette, P.Q.
 J6E 6H5

AU SYNDICAT: Syndicat International des Travailleurs
 Unis de l'Automobile, de l'Aéronautique,
 de l'Astronautique et des Instruments
 Aratoires d'Amérique (TUA), Section
 Local 728
 7811 Louis H. Lafontaine
 Suite 203
 Montréal, P.Q.
 HLK 4E4

ARTICLE 19 - PERSONNEL ADMINISTRATIF

19.01 Les autres employés de l'Employeur qui ne sont pas visés par l'accréditation n'exécutent pas de travail normalement assigné aux employés à l'exception de l'entraînement, de la formation, de la surveillance, dans les cas d'urgence ou lorsqu'il n'y a pas d'employés immédiatement disponibles pour exécuter le travail requis, ou lorsque le travail à accomplir est aussi déjà compris dans les fonctions régulièrement exécutées par un autre employé non visé par l'accréditation.

2.03 Convention sur le...

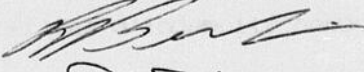

MAIS LA...

MAIS LA...

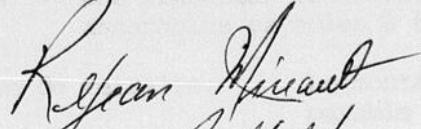

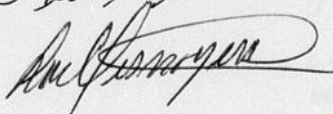
ARTICLE 20 - DUREE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- 20.01 La présente convention collective entre en vigueur le 7 décembre 1981 à 00:01 heure et le demeurera jusqu'au 6 décembre 1982, à 24:00 heures. Les dispositions du Code du Travail s'appliqueront quant au renouvellement de la Convention Collective.
- 20.02 Cette convention collective atteste que les négociations ont été complètes et l'accord total, en ce qui concerne les salaires, les heures de travail ou les autres conditions de travail. Cette convention atteste aussi, qu'à l'exception des changements et des modifications apportés par la présente convention, tous les taux de salaire, toutes les autres conditions d'emploi et de travail, y compris les droits de direction exercés par la Compagnie jusqu'à ce jour, doivent demeurer pendant la durée de cette convention, tels qu'ils étaient au moment de la signature de cette dernière.
- 20.03 Convention signée ce 11^e jour de décembre mil neuf cent quatre-vingt-un.

POUR LA COMPAGNIE:


R. Simoneau


POUR LE SYNDICAT:

PLANS DE BENEFICES

La Compagnie donne à ses employés, pour la durée de la présente convention, les avantages marginaux suivants:

- 1 - Son plan contributoire de retraite et son plan non-contributoire de retraite.
- 2 - Le plan de base et plan médical majeur de Aetna.
- 3 - Un plan d'assurance groupe-vie -- Protection 24 heures -- Aetna -- Mort accidentelle et perte de membres.
- 4 - Un plan de bénéfices hebdomadaires en cas de maladie ou d'accident.

Le tout en conformité avec les dispositions contenues dans les livrets présentement disponibles, ou qui le deviendront.

APERCU DES BENEFICES

Le montant de l'assurance groupe-vie -- \$14,000.00 -- 7 décembre 1981.

Bénéfices d'indemnité hebdomadaire, à compter du 7 décembre 1981:

Accident ou Hospitalisation:

\$230.00 per semaine - de la lière journée à le 17ième semaine

Maladie:

\$230.00 per semaine - de la 4ième journée à la 17ième semaine

Aetna - Une franchise familiale de \$25.00 - La balance des frais assurables payables à 80%.

- Régime de retraite:
- Le montant applicable de prestation de retraite payable à chaque employé au 6 décembre 1981 lui sera versé à compter de sa retraite.
 - \$9.00 par mois par année de service à compter du 7 décembre 1981.
 - L'éligibilité à la retraite est 10 ans de service continu.

Prestations d'Invalidité Totale et Permanente: 10 ans de service continu.
\$550.00 par mois à compter du 1er janvier 1982.

Assurance groupe-vie pour futurs retraités: \$2000.00 pour les retraités après le 1er janvier 1982.

ANNEXE "A"

Certains exemples des règlements de la compagnie sont décrits plus bas. Des infractions aux règlements de la Compagnie seront jugés causes suffisantes pour entraîner l'application de mesures disciplinaires.

1. Voler le bien de la Compagnie ou celui d'un compagnon de travail.
2. Violer les règlements concernant la sécurité.
3. Fumer dans les endroits autres que ceux spécifiquement prévus à cette fin.
4. Se présenter au travail sous l'influence de boissons alcooliques, apporter de telles boissons à l'usine ou en être porteur sur les lieux de travail.
5. Quitter le travail, le service ou le bureau sans la permission du surveillant, à moins que ce soit pour recevoir d'urgence des soins médicaux.
6. Poinçonner la carte de présence d'une autre personne.
7. Pratiquer des jeux de hasard à l'intérieur des limites de la propriété de la Compagnie.
8. Participer, avec des compagnons de travail, à des querelles, luttes, batailles et "tirailages", à l'intérieur des limites de la propriété de la Compagnie.
9. Détruire, intentionnellement ou par négligence manifeste, les biens constituant la propriété de la Compagnie.
10. Se laver ou se préparer à quitter le travail avant l'heure fixée. Etre lent à se rapporter au travail après avoir poinçonné sa carte de présence.
11. S'absenter du travail ou se présenter par habitude en retard au travail.
12. Bris des machines auto-distributrices.
13. Défaut d'aviser la Compagnie d'une absence au travail le même jour, à moins d'une raison valable.

ANNEXE B
SALAIRES
CEDULE DE SALAIRES

| GROUPE | CLASSIFICATION | 81/12/07 | | | 82/06/07 | | |
|--------|--|----------|------|-------|----------|------|-------|
| | | Min. | Med. | Max. | Min. | Med. | Max. |
| I | Commis | 4.93 | 5.37 | 5.80 | 5.14 | 5.60 | 6.05 |
| II | Commis-Dactylo - Marketing, Commandes Commis-Dactylo - Rentabilité Commis - Comptabilité, Facturation Commis - Suivi-production B | 5.36 | 5.83 | 6.30 | 5.57 | 6.06 | 6.55 |
| III | Commis - Comptabilité, Vérification Factures & Factures Transport Commis - Marketing B | 5.78 | 6.29 | 6.80 | 5.99 | 6.52 | 7.05 |
| IV | Commis - Marketing A Commis - Rentabilité A Commis - Standard B Commis - Entretien | 6.21 | 6.75 | 7.30 | 6.42 | 6.98 | 7.55 |
| V | Commis - Suivi-production A Téléphoniste-Réceptioniste Correspondant - Marketing C | 6.63 | 7.22 | 7.80 | 6.84 | 7.45 | 8.05 |
| VI | Technicien - Laboratoire Chimie Paie-maitre Commis - Standard A Correspondant - Marketing B | 7.48 | 8.14 | 8.80 | 7.69 | 8.37 | 9.05 |
| VII | Technicien - Laboratoire Métallurgie Technicien - Planning Inspecteur B Dessinateur C | 7.91 | 8.60 | 9.30 | 8.12 | 8.83 | 9.55 |
| VIII | Technicien - Planning A Dessinateur B Correspondant - Marketing A | 8.33 | 9.07 | 9.80 | 8.54 | 9.30 | 10.05 |
| IX | Inspecteur A Dessinateur A | 8.76 | 9.53 | 10.30 | 8.97 | 9.76 | 10.55 |

LETTRE D'ENTENTE INTERVENUE

ENTRE: Les Industries Abex Limitée
Division Amsco Canada
ci-après appelée "la Compagnie"

ET: Le Syndicat International des
Travailleurs Unis de l'Automobile, etc.
ci-après appelé le "Syndicat"

RE: Application des clauses 12.02, 12.04 de la
Convention Collective

Les parties s'entendent comme suit quant à l'application des clauses 12.02 et 12.04 de la Convention Collective sans préjudice quant à la clause 12.01 de la Convention Collective.

12.02

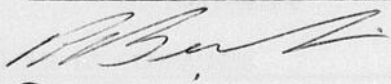

1. Les heures entre lesquelles sont comprises les périodes de travail des employés sont celles établies par la Compagnie lors de la signature de la Convention Collective.
2. Advenant que la Compagnie désire modifier les heures de périodes de travail en question, elle doit aviser le(s) employé(s) concernés par écrit au moins quatre (4) jours ouvrables avant la date prévue de l'entrée en vigueur de la modification, avec copie de cet avis au Syndicat.
3. La modification prend effet à la date prévue; l'employé et le Syndicat peuvent cependant se prévaloir de la procédure de grief et d'arbitrage s'ils ne sont pas d'accord avec la modification apportée, et qu'ils qualifient cette modification comme étant non fondée et de nature capricieuse.

12.04

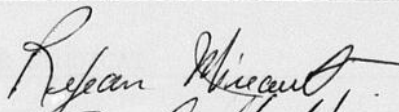
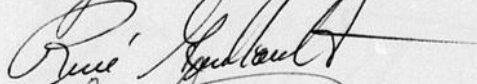
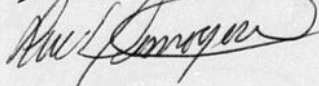
Le paiement du temps supplémentaire au delà de la journée normale de travail prévue à la clause 12.04 ne s'applique que lorsqu'un employé a complété le nombre d'heures de travail prévues dans sa période de travail.

Pour la Compagnie

Pour le Syndicat


R. Simard


Date: 11 Décembre 1951


Jean Michaud

René Gauthier


10 décembre 1981

LETTRE D'ENTENTE INTERVENUE

ENTRE: Les Industries Abex Limitée
 Division Amsco Canada
 ci-après appelée "la Compagnie"

ET: Le Syndicat International des
 Travailleurs Unis de l'Automobile, etc.
 ci-après appelé le "Syndicat"

RE: 1) Augmentation aux employés dits "cercle rouge"
 2) Compensation 1981

1. Dans le cas des employés dits "cercle rouge" ie, ceux dont le salaire horaire en date du 6 décembre 1981 est supérieur au taux de reclassification établi pour la même date, ceux-ci recevront 50% des augmentations générales à venir aux dates indiquées à l'annexe B jusqu'à ce qu'ils atteignent le maximum du taux établi pour leur groupe respectif.
2. En guise de compensation pour l'année 1981, les employés qui étaient cédulés pour recevoir des augmentations durant la dite année et qui ne les ont pas reçues, recevront 50% de la différence entre leur taux en date du 6 décembre 1981 et le taux de reclassification à la même date pour les heures travaillées durant la période comprise entre le 6 décembre 1981 et la date à laquelle ils étaient cédulés pour recevoir une augmentation en 1981. Pour les employés dits "cercle rouge", ceux-ci recevront un montant équivalent à la moyenne des montants reçus par les autres. Les employés concernés recevront donc les montants respectifs suivants:

| | | | |
|----------------|----------|--------------|----------|
| S. Lavallée | \$202.18 | D. Simard | \$546.63 |
| E. St-Germain | --- | R. Lavallée | --- |
| S. Héту | \$163.02 | C. Lacoste | --- |
| S. Perreault | \$178.88 | J. Panneton | \$789.43 |
| M. Drainville | \$330.79 | P. Allard | \$265.27 |
| R. Dugas | \$330.79 | J. Valois | \$459.00 |
| A. Brazeau | \$669.38 | J. Charron | \$330.79 |
| R. Grondin | \$330.79 | R. Mireault | \$156.71 |
| S. Gariépy | \$330.79 | R. Guilbault | \$106.20 |
| L. Tessier | \$ 96.00 | Y. Marchand | \$330.79 |
| N. Giguère | \$333.02 | | |
| Y. Ostiguy | \$138.75 | | |
| F. Latendresse | \$181.17 | | |
| R. Guilbault | \$701.66 | | |
| G. Sylvestre | \$305.33 | | |

POUR LA COMPAGNIE

[Signature]
 R. Simard
[Signature]

POUR LE SYNDICAT

[Signature]
[Signature]
[Signature]

IC Industries

Les Industries Abex Limitée
Division Amsco Canada
620, rue Laval,
Joliette, Qué. J6E 6H5
(514) 756-4531

LETTRE D'ENTENTE

SUJET: Congé d'éducation payé - Local 728

Tel qu'entendu lors des négociations, il est entendu ce qui suit:

La direction convient de verser à une caisse spéciale un cent (1¢) l'heure par employé pour toutes les heures travaillées à temps simple pendant la durée de la présente convention collective dans le but d'accorder aux membres de l'unité de négociation, qui seront choisis par le syndicat, des congés payés de perfectionnement pour suivre des cours destinés à développer leur compétence dans tous les aspects du fonctionnement du syndicalisme.

Ces versements seront effectués sur une base trimestrielle, à compter de la signature de la convention, à un fonds en fidéicommiss établi par le Syndicat International des Travailleurs Unis de l'Automobile (TUA) et la direction les fera parvenir au 7811 Louis Hippolyte-Lafontaine, Suite 203, Anjou, Québec H1K 4E4.

Pendant qu'ils sont en congé, les employés continuent d'acquérir de l'ancienneté et autres avantages.

Joliette, le 11 décembre 1981.

Pour la Compagnie

R. Simoian
M. B.
Beaudoin

Pour le Syndicat

R. J. M. M.
D. L. B.
D. L. B.

12-009

MÉMOIRE D'ENTENTE

entre:

Les Industries Abex Limitée
Division Amsco Canada
(usine Joliette)

et:

Le Syndicat international des Travailleurs unis de l'automobile,
de l'aérospatiale et de l'outillage agricole d'Amérique (TUA)
Section locale 728 et 1951



Les parties signataires de cette entente conviennent que l'accord conclu entre le Ministère de l'emploi et immigration Canada et les parties ci-haut mentionnées relatif au programme de travail partagé ne modifiera en rien les présentes conventions collectives signées entre les parties le 30 avril 1982 et le 11 décembre 1981 respectivement.

Sauf pour l'application des paragraphes 16.02 et 15.02 desdites conventions, le temps non travaillé selon l'accord relatif au travail partagé est considéré comme temps travaillé pour les fins de l'application et d'interprétation des présentes conventions collectives.

En cas de mésentente dans l'interprétation ou l'application de ce mémoire d'entente, le litige sera soumis à la procédure de grief telle que prévue aux dites conventions collectives.

EN FOI DE QUOI chacune des parties aux présentes a signé cette entente par l'entremise de ses représentants dûment autorisés

en date du: 7^e jour de Juillet 1982.

POUR LE SYNDICAT

POUR LA COMPAGNIE

Suzanne Desnoy
Antoine Desrosiers
Michel Renaud
Jacques Thibert
Michel Soulières
Jacques Paré
Réjean Meunier
POUR LE SYNDICAT INTERNATIONAL
Genevieve Royce

[Signature]
[Signature]
[Signature]

"COPIE CONFORME"
Signature: Pierre Laporte T.U.A.
Date: 7 juillet 1982