

No.

7863-05

NOM

Mussons Equipement Lté

Mrs. Radican

7863-05

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

intervenue à Lachine, P.Q.

ce 31 janvier 1979

par et entre: **08-11-1980**

MUSSENS EQUIPEMENT LTEE

(ci-après appelée "la Compagnie")

et

LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS
UNIS DE L'AUTOMOBILE, DE L'AERONAUTIQUE,
DE L'ASTRONAUTIQUE ET DES INSTRUMENTS
ARATOIRES D'AMERIQUE

(ci-après appelé "le Syndicat").

(BUREAU) - (MONTREAL)

Le 31 janvier 1979

Microfilmé

MINISTRE DU
TRAVAIL

MAR 7 8 55 AM '79

COPIES
DOCUMENTS ET
MICROFILMS.

POSTE

19 JAN 26 11 01

TABLE DES MATIERES

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

<u>PAGE</u>	<u>ARTICLE</u>	
1	I	Reconnaissance et Juridiction
4	II	Droits de la Gérance
5	III	Sécurité Syndicale
6	IV	Non Discrimination
7	V	Mode de Règlement des Griefs
9	VI	Mode d'Arbitrage
10	VII	Aucune Grève ni Lockout
11	VIII	Ancienneté
17	IX	Fêtes Payées
18	X	Vacances Payées
20	XI	Taux et Classifications
22	XII	Heures de Travail et Surtemps
25	XIII	Santé et Sécurité
26	XIV	Représentation Syndicale
28	XV	Permis d'Absence
31	XVI	Discipline
32	XVII	Général
34	XVIII	Durée et Renouvellement de la Convention
35		SALAIRES (Annexe "A")
37		ASSURANCE (Annexe "B")
38		INDEXATION (Annexe "C")

ARTICLE I - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

1.01 La compagnie reconnaît le syndicat comme représentant collectif et agent de négociation exclusif pour l'unité de négociation suivante:

Tous les employés de bureau, cléricaux et techniciens au service de Mussens Equipement Ltée, 1100, rue Norman, Lachine, P.Q., mais à l'exception des vendeurs, des secrétaires exécutifs, du contrôleur de l'inventaire général des pièces, du directeur des achats, des acheteurs, du commis principal aux douanes, du commis principal aux prix et à la codification, de la secrétaire privée du directeur général des pièces, du superviseur responsable de l'entraînement, du directeur responsable de la récupération du matériel usagé, de l'expéditeur du service à l'extérieur, du commis principal, du comptable principal et de son assistant, du teneur de livres principal, du comptable préposé au coût, du teneur de livres, du contrôleur de l'inventaire de l'équipement, du superviseur des contrats, de l'administrateur du personnel et de son assistant, du superviseur du service du courrier, du directeur-adjoint de l'équipement usagé, des employés de la cafétéria, des gardes, des gardiens et de toute autre personne dans une position de direction exclue par la loi.

1.02 La présente convention s'applique à tous les employés pour lesquels le syndicat est reconnu par les présentes.

1.03 Les employés en probation sont sous la juridiction de la présente convention, sauf dans le cas de congédiement pour quelque raison que ce soit ou sauf tel que spécifiquement prévu autrement dans la présente convention.

1.04 Il est entendu et convenu par les deux parties que les occupations soulignées dans l'accréditation ci-haut décrite sont principalement de supervision par nature et n'auront qu'un seul titulaire à n'importe quel moment.

1.05 Le syndicat convient que ces titulaires sont autorisés à accomplir leurs fonctions normales telles qu'elles existaient à la date de l'accréditation; la compagnie convient que ces fonctions ne seront pas élargies de façon à empiéter sur le travail normalement accompli par du personnel de l'unité de négociation.

1.06 Les personnes embauchées à titre de remplaçants pour les vacances sont exclues de la juridiction de la présente convention, sauf en ce qui est des dispositions suivantes:

- (a) La compagnie paiera aux remplaçants pour les vacances un salaire d'un niveau compatible à leurs qualifications et à leur expérience relatives au travail attendu d'eux mais, en aucun cas, ils seront rémunérés à un salaire inférieur au taux de probation;
- (b) Ils ne déplaceront aucun employé de l'unité de négociation ni n'empêcheront le rappel au travail d'aucun employé de l'unité de négociation se trouvant sur la liste de rappel, ni n'accompliront aucun travail supplémentaire, sauf comme dernier choix;
- (c) lors de leur embauchage, le syndicat sera avisé par écrit du nom de ces personnes, de leur date d'embauchage et de la durée prévue de leur emploi;
- (d) au cas où une telle personne serait gardée à l'emploi de la compagnie à la fin de la durée prévue de son emploi à titre de remplaçant pour les vacances, elle sera alors, aux fins d'ancienneté, considérée comme un employé en vertu des dispositions de la présente convention à compter de sa première date d'embauchage.

1.07 Au cas où la compagnie déménageait n'importe quelle partie majeure des opérations régies par la présente convention à un autre endroit, la présente convention continuera à régir ces travaux relevant de l'unité de négociation et le syndicat sera automatiquement reconnu comme l'agent négociateur pour les employés et les travaux impliqués.

1.08 Sauf en cas de nécessité urgente, les employés exclus de n'importe quelle unité de négociation n'accompliront aucun travail relevant de l'unité de négociation. Ceci ne sera pas interprété comme empêchant le personnel de maîtrise de fournir l'entraînement requis aux employés de l'unité de négociation ou d'accomplir occasionnellement du travail de l'unité de négociation connexe à leurs fonctions normales.

1.09 Au cas où un nouvel employeur assumait la direction des opérations à n'importe quel établissement régi par la présente convention, autrement que par vente judiciaire, ce nouvel employeur sera alors lié par toutes et chacune des dispositions de cette convention comme s'il y était nommé et deviendra ipso facto partie à toute procédure s'y rapportant aux lieux et places de la compagnie.

1.10 En ce qui concerne les contrats à des sous-traitants, le syndicat reconnaît pleinement que la compagnie n'a ni l'équipement ni le personnel pour accomplir tous les travaux de ses opérations et, pour ces raisons, il peut être nécessaire occasionnellement de confier des travaux à des sous-traitants.

ARTICLE II - DROITS DE LA GERANCE

2.01 Le syndicat reconnaît que la compagnie a le droit exclusif de diriger et d'opérer ses usines et outillage et de conduire ses affaires comme elle l'entend sous réserve seulement des restrictions imposées par la législation et par la présente convention, la compagnie conservant tous les droits et privilèges qui ne sont pas spécifiquement abandonnés ou modifiés et, sans limiter le caractère général de ce qui précède, le droit de maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité, d'introduire ou d'annuler du travail par équipe, de déterminer ou modifier les affectations de travail de l'employé, de déterminer ou modifier les méthodes de travail et la planification du travail, de choisir les matériaux utilisés, oeuvrés ou manufacturés, de déterminer les techniques de génie et de conception de ses produits.

2.02 Le syndicat reconnaît que la compagnie a le droit exclusif de décider de temps à autre toute question relative aux termes et conditions d'emploi des employés, y compris, mais sans limiter le caractère général de ce qui précède, le droit d'embaucher, donner des promotions, rétrograder, classier, transférer, mettre à pied, mettre à la retraite, suspendre ou autrement discipliner et congédier des employés, sauf tel que spécifiquement prévu autrement dans la présente convention et sous réserve du droit des employés concernés de formuler un grief de la manière et dans la mesure prévues aux présentes.

2.03 La compagnie a le droit d'établir et de modifier de temps à autre les règles et règlements raisonnables devant être observés par les employés, ces règles et règlements ne devant pas être incompatibles avec les dispositions de la présente convention ou de toute législation gouvernementale applicable.

La compagnie avisera le syndicat avant de modifier tout règlement existant ou avant d'en établir de nouveaux.

ARTICLE III - SECURITE SYNDICALE

3.01 Pendant la durée de la présente convention et comme condition du maintien de leur emploi, tous les membres actuels dy syndicat devront le demeurer et tous les nouveaux employés régis par la présente convention, de même que tous les employés transférés à l'unité de négociation, devront devenir membres du syndicat à la fin de leur période de probation et le demeurer.

3.02 Pendant la durée de la présente convention, la compagnie déduira de la paie de chaque employé dans l'unité de négociation le montant de la cotisation syndicale mensuelle et, lorsqu'applicable, le montant du droit d'entrée tels qu'établis par la constitution du syndicat et les règlements de la section locale. Dans le cas des employés actuels qui ne sont pas membres du syndicat, un montant égal à la cotisation syndicale mensuelle sera déduit de la paie de chacun de ces employés comme condition du maintien de leur emploi.

3.03 La compagnie s'engage à remettre le montant total de ces déductions au secrétaire-financier de la section locale, par chèque payable au syndicat, dans les quinze (15) jours suivant la fin du mois durant lequel ces déductions ont été faites, de même qu'une liste des employés de la paie desquels ces déductions ont été faites.

ARTICLE IV - NON DISCRIMINATION

4.01 La compagnie et le syndicat s'engagent à ne pas faire intimidation, menaces, coercition, contre qui que ce soit, et à ne faire aucune discrimination en ce qui concerne l'embauchage, l'entraînement, l'avancement, la promotion, le transfert, le congédiement, la mise-à-pied, le rappel au travail, ou autres conditions de travail pour des raisons de race, de croyance, de couleur, d'origine ethnique, d'opinions politiques, d'adhésion ou de non-adhésion au syndicat, de statut matrimonial, ou pour avoir été impliqué dans un grief.

ARTICLE V - MODE DE REGLEMENT DES GRIEFS

5.01 Tout différend, plainte ou mésentente (ci-après appelés "grief") qu'un employé ou un groupe d'employés ou le syndicat désire discuter avec la compagnie sera étudié au besoin, durant les heures de travail sauf par entente mutuelle, aux trois (3) stades définis ci-après:

5.02 1er stade: Un grief doit être soumis par écrit, au superviseur concerné, sur une formule de grief établie par entente mutuelle, la compagnie pouvant refuser d'étudier un grief lorsque les circonstances alléguées qui l'ont causé sont survenues plus de cinq (5) jours ouvrables avant sa soumission, sauf dans le cas d'une erreur mathématique ou cléricale dans le calcul des salaires. Dans les dits cinq (5) jours, un membre du comité syndical du bureau peut soumettre un grief individuel au nom d'un employé absent. Dans un tel cas, les délais peuvent être extensionnés par entente mutuelle.

Le superviseur devra s'occuper du grief et rendre sa décision par écrit au plus tard durant la troisième journée ouvrable suivant la soumission du grief.

5.03 2e stade: Si la décision du superviseur n'est pas reçue dans le délai prévu ou si elle n'est pas acceptable, le syndicat peut alors soumettre le grief par écrit au gérant du département dans les quatre (4) jours ouvrables suivants.

La décision du gérant du département relative au grief sera communiquée par écrit au syndicat au plus tard durant la quatrième journée ouvrable suivant la date à laquelle le gérant du département aura reçu le grief.

5.04 3e stade: Si la décision du gérant du département n'est pas reçue dans le délai prévu ou si elle n'est pas acceptable au syndicat, le grief sera alors soumis par écrit à la direction, à l'attention du Directeur général-Service ou au représentant désigné par la compagnie dans les cinq (5) jours ouvrables suivants.

Une rencontre aura alors lieu entre les représentants de la direction et le comité syndical du bureau, un représentant international du syndicat pouvant assister à la rencontre, laquelle devra être tenue à un moment convenant mutuellement aux parties et dans les cinq (5) jours ouvrables suivants, à moins d'une entente mutuelle au contraire par écrit.

La décision de la compagnie sera écrite sur la formule de grief lors de la rencontre ou dans les cinq (5) jours ouvrables suivants.

5.05 Si un grief impliquant une mesure disciplinaire ou impliquant l'interprétation ou une présumée violation de la présente convention n'est pas réglé lors de ladite rencontre ou à toute autre date subséquente convenue par les parties, ledit grief peut alors être soumis à l'arbitrage de la manière prévue ci-après, mais dans les quinze (15) jours ouvrables suivants.

5.06 Le mode spécial suivant s'applique à un grief alléguant le congédiement ou la suspension inappropriés d'un employé. L'employé congédié peut présenter le grief par écrit par l'entremise du syndicat au Directeur général-Service ou au représentant de la compagnie, dans les cinq (5) jours du dit congédiement, après quoi le mode prévu aux paragraphes 5.04 et 5.05 s'appliquera.

5.07 Des griefs de nature générale, c'est-à-dire ceux qui, aux fins de cette convention, traitent de questions impliquant directement tous les employés d'un seul ou de plusieurs départements, ou un grief syndical de nature générale impliquant des questions régies par la présente convention, peuvent être soumis par écrit par le syndicat au gérant du département, mais la présente disposition ne sera pas utilisée pour permettre, directement ou indirectement, à un ou plusieurs employés ou au syndicat d'esquiver les dispositions du paragraphe 5.02.

Aucune décision d'un arbitre impliquant un grief de nature générale ne peut être exécutoire avant l'expiration d'un délai de sept (7) jours suivant sa réception par la compagnie.

5.08 Une erreur cléricale ou une erreur de texte dans la rédaction d'un grief ou dans la rédaction d'une réponse à un grief ne l'invalidera pas, mais elle doit être corrigée par écrit antérieurement au 3e stade ou durant ce stade.

5.09 A l'exception du temps nécessaire pour la discussion des griefs, aucun employé ne doit quitter son travail ou le lieu de son travail à cause d'un grief présumé mais il doit poursuivre son travail jusqu'à ce qu'une décision finale ait été rendue quant à son grief en vertu du mode de règlement des griefs prévu aux présentes, l'employé étant lié par cette décision. Un employé appelé devant ses supérieurs pour raison disciplinaire ou pour être interrogé en rapport avec un grief formel aura le droit d'être accompagné par un membre du comité syndical du bureau.

ARTICLE VI - MODE D'ARBITRAGE

- 6.01 L'avis d'intention de recourir à l'arbitrage sera la formule de grief convenue dûment remplie.
- 6.02 Il est convenu par les parties qu'un arbitre unique sera nommé pour décider d'un grief soumis à l'arbitrage. L'arbitre sera choisi par entente mutuelle entre les parties dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception de l'avis d'intention. En cas de désaccord, un arbitre impartial sera alors choisi par le ministre du Travail et de la Main d'oeuvre de la province de Québec.
- 6.03 L'arbitre choisi en vertu des dispositions précédentes devra entendre la preuve et les représentations des parties et rendre sa décision aussitôt que possible après audition.
- 6.04 La décision de l'arbitre sur la question en litige sera finale et liera les deux parties, mais l'autorité de l'arbitre sera limitée à décider la question en litige aux termes des dispositions existant dans la convention et en aucun cas l'arbitre n'aura l'autorité d'ajouter quoi que ce soit à la présente convention, d'y soustraire quoi que ce soit ou de la modifier ou de l'amender. La décision de l'arbitre ne pourra en aucun cas excéder la réparation ou le redressement réclamés dans la formule de grief.
- 6.05 Chaque partie doit payer ses propres frais et les salaires, honoraires et dépenses de ses propres témoins. Les employés requis comme témoins par l'arbitre ne subiront aucune perte de salaire si l'audition a lieu à l'établissement de la compagnie où le témoin est employé. Les honoraires et dépenses de l'arbitre doivent être défrayés à parts égales par les parties.
- 6.06 A moins d'entente au contraire par les parties ou à moins d'une décision au contraire par l'arbitre, les séances d'arbitrage doivent être tenues dans l'établissement de la compagnie impliqué dans le grief.
- 6.07 a) Lorsque l'incident causant un grief implique une perte de revenus et/ou bénéfices monétaires, l'arbitre a le pouvoir d'ordonner qu'une telle perte, en tout ou en partie, soit remboursée ou restaurée. Dans un cas disciplinaire, l'arbitre a le pouvoir de réduire la pénalité imposée.
- b) S'il ordonne la réinstallation d'un employé congédié, l'arbitre peut décider quelle compensation, s'il y a lieu, doit être payée pour la période de temps au taux de temps simple, plus la prime d'équipe applicable, perdue à cause du congédiement, mais déduction faite de tous revenus gagnés et de toutes obligations financières imposées par législation à l'employeur au nom de l'employé depuis son congédiement.

ARTICLE VII - AUCUNE GREVE NI LOCKOUT

7.01 Etant donné que la présente convention prévoit un mode ordonné pour le règlement des griefs d'employés et pour le règlement d'autres problèmes, les parties aux présentes conviennent qu'il n'y aura ni grève ni lockout pendant la durée de la présente convention.

Il est convenu que les mots "grève" et "lockout" tels qu'utilisés aux présentes ont la signification qui leur est donnée par le Code du travail du Québec.

ARTICLE VIII - ANCIENNETE

8.01 Les nouveaux employés sont considérés comme étant en probation et ne bénéficient d'aucun droit d'ancienneté en vertu de cette convention pendant les premiers quatre-vingt-dix (90) jours d'année civile; à ce moment-là, ils acquerront des droits d'ancienneté à compter de la date de leur embauchage. Leur nom sera alors inscrit et maintenu sur la liste d'ancienneté, sous réserve des dispositions du paragraphe 8.25 de cette convention.

8.02 Tout ancien employé revenant à l'emploi de la compagnie après avoir perdu son ancienneté sera un employé en probation.

8.03 Jusqu'à ce qu'un employé ait le droit d'avoir son nom inscrit à la liste d'ancienneté, il peut être congédié pour quelque raison que ce soit et n'a pas le droit de formuler un grief contre ce congédiement.

8.04 Une liste d'ancienneté sera établie dans chaque unité de négociation. Elle sera affichée en permanence au tableau d'affichage dans chaque unité de négociation, et sera révisée mensuellement par la compagnie.

8.05 Lorsqu'il survient un poste vacant, ou un nouvel emploi dans une unité de négociation, avis d'un tel poste vacant ou nouvel emploi sera affiché aux tableaux d'affichage de l'unité de négociation concernée pendant une période d'au moins trois (3) jours ouvrables consécutifs. Cet avis mentionnera le département ou la section et le genre de travail impliqués de même que les exigences de base. La compagnie s'engage à informer le syndicat dans les dix (10) jours qui suivront sa décision, du choix d'un applicant ou de son intention de solliciter d'autres applications. Advenant que l'emploi ne soit pas rempli après une période comptant trente (30) jours de travail, la compagnie devra afficher une seconde fois l'annonce de l'ouverture.

8.06 Pour être considéré comme un candidat, un employé doit soumettre sa candidature par écrit à son superviseur dans les trois (3) jours ouvrables de la première journée d'affichage du poste vacant. Un membre du comité syndical du bureau peut poser la candidature d'un employé jugé apte qui est absent du travail pour des raisons légitimes.

Chaque employé ayant posé sa candidature au poste vacant devra être avisé par la compagnie par écrit, dans les cinq (5) jours ouvrables de la nomination, des raisons précises pour lesquelles sa candidature n'a pas été acceptée. Copie en sera fournie au syndicat.

8.07 Dans tous les cas de postes vacants affichés, la compagnie prendra en considération, en premier lieu, la compétence, l'habileté et l'efficacité des candidats à accomplir le travail. Lorsqu'en relation directe au travail devant être accompli, ces facteurs sont relativement égaux, entre deux candidats ou plus, alors:

- (a) les candidats de l'unité de négociation concernée auront la priorité sur les candidats des autres unités de négociation, et alors
- (b) le candidat ayant le plus d'ancienneté aura droit à l'emploi.

Lorsqu'un employé qui a plus d'ancienneté n'est pas choisi au poste vacant parce que la compagnie a choisi un employé ayant moins d'ancienneté, à cause du fait que selon la compagnie, les qualifications de l'employé ayant le plus d'ancienneté ne sont pas relativement égales. L'employé ayant le plus d'ancienneté aura 7 jours ouvrables ou toute prolongation déterminée par entente mutuelle entre les deux parties pour faire les preuves de ses qualifications relativement égales.

8.08 La compagnie donnera un avis de mise-à-pied de deux (2) semaines à tous les employés ayant des droits acquis d'ancienneté. Une liste des employés devant être mis-à-pied sera fournie au comité syndical du bureau un (1) jour ouvrable avant que l'avis soit donné aux employés.

8.09 Les dispositions de cet article ne s'appliqueront pas à des mises-à-pied de courte durée, d'une durée prévue ne devant pas excéder quatorze (14) jours civils consécutifs, ou n'excédant pas quatorze (14) jours civils consécutifs, qui seraient causées par un incendie, une inondation, un fléau de la nature ou autre désastre, sauf pour ce qui est des dispositions suivantes:

- 1) De telles mises-à-pied seront discutées avec le comité syndical du bureau;
- 2) En cas de fermeture partielle d'un département, les employés du département ayant le moins d'ancienneté seront mis-à-pied;
- 3) Tout employé se présentant au travail sans avoir été avisé au préalable qu'il n'y a aucun travail disponible par suite d'une telle mise-à-pied de courte durée sera payé pour un minimum de quatre (4) heures à son taux de temps simple durant la première journée d'une telle mise-à-pied.

- 8.10 Une mise-à-pied sera considérée comme une terminaison d'emploi. Cependant, l'ancienneté continuera à s'accumuler dans les limites des dispositions du paragraphe 8.25, sous-paragraphe (f).
- 8.11 En cas de réduction de la main d'oeuvre provoquant des mises-à-pied, on suivra la procédure suivante:
- (a) Les employés en probation de la classification et du département concernés seront mis-à-pied en premier lieu;
 - (b) En cas de mise-à-pied dans une classification, la compagnie considèrera en premier lieu l'ancienneté, sous réserve de l'habileté de l'employé à accomplir le genre de travail qui reste;
 - (c) Tout employé ayant des droits acquis d'ancienneté, qui est déplacé de son occupation par suite de mise-à-pied, a le droit de déplacer dans l'unité de négociation concernée, tout employé ayant une ancienneté inférieure d'une occupation ayant le même salaire régulier ou un salaire inférieur, à condition d'avoir l'habileté nécessaire pour accomplir le travail requis; cette disposition ne sera pas utilisée pour déplacer un "senior" ou un "A" ayant une ancienneté inférieure, à moins que l'employé le déplaçant ait une expérience antérieure satisfaisante dans le travail actuellement accompli par l'employé devant être déplacé.
- 8.12 Lorsque, pour des raisons d'ordre médical, un employé est incapable de continuer à travailler dans son occupation régulière, il peut alors exercer ses droits d'ancienneté tout comme s'il avait été déplacé.
- 8.13 Les employés rétrogradés à cause d'un manque de travail, mais non mis-à-pied, auront la priorité pour combler un poste vacant d'un niveau supérieur, à condition d'être qualifiés pour remplir un tel emploi.
- 8.14 Aux fins d'application des dispositions de mise-à-pied et de déplacement de la présente convention, les parties conviennent que les membres du comité syndical du bureau prévus aux paragraphes 14.02 et 14.03 ont une ancienneté préférentielle et qu'ils ne peuvent être mis-à-pied ou déplacés aussi longtemps qu'il reste du travail de l'unité de négociation à accomplir dans leur unité de négociation.

- 8.15 C'est la responsabilité d'un employé ayant des droits d'ancienneté et qui est mis-à-pied de tenir la compagnie au courant par écrit de tout changement de domicile.
- 8.16 Après avoir reçu un avis de mise-à-pied de deux (2) semaines, les employés ayant des droits acquis d'ancienneté mais non admissibles à l'indemnité de mise-à-pied recevront leur salaire jusqu'à la date de cessation d'emploi et, sous réserve des dispositions du paragraphe 10.10, la paie de vacances acquise.
- 8.17 Les employés ayant au moins cinq (5) ans d'ancienneté ont droit à une indemnité de mise-à-pied à raison d'une (1) semaine de salaire à leur taux courant pour chaque année complète excédant cinq (5) ans d'ancienneté, jusqu'à concurrence de six (6) semaines d'indemnité de mise-à-pied.
- Cette indemnité de mise-à-pied, moins les déductions pour l'assurance-chômage, sera payée à intervalles réguliers de paie jusqu'à épuisement, après quoi, sous réserve des dispositions du paragraphe 10.09, la paie de vacance acquise par l'employé et toutes les autres allocations de cessation lui seront payées.
- 8.18 La compagnie continuera à maintenir une liste de rappel à date. Cette liste comprendra le nom de tous les employés mis-à-pied ayant des droits d'ancienneté. Copie de cette liste sera fournie au syndicat par la compagnie. Le nom des employés mis-à-pied avant la signature de la présente convention sera maintenu sur la liste s'ils y sont éligibles en vertu des autres dispositions de la présente convention.
- 8.19 En cas de rappel au travail, et sous réserve de l'habileté de l'employé à accomplir le genre de travail impliqué, la compagnie considérera en premier lieu l'ancienneté, et les employés de l'unité de négociation concernée auront la priorité sur les employés des autres unités de négociation mis-à-pied.
- 8.20 Un employé ayant des droits acquis d'ancienneté et qui est absent du travail en permis d'absence ou par suite de maladie ou de blessure ou de suspension disciplinaire ou pour toute autre raison justifiable est considéré comme titulaire de son occupation.

- 8.21 Un employé d'une unité de négociation acceptant une mutation à une autre unité de négociation, pour y être employé dans ladite unité de négociation, conservera toute l'ancienneté accumulée aux termes de la présente convention.
- 8.22 Un employé de l'unité de négociation ayant accepté une mutation en dehors de la juridiction de la présente convention qui, dans les cent quatre-vingt (180) jours, est muté à nouveau à une unité de négociation conservera ses droits acquis d'ancienneté et son ancienneté s'accumulera pendant la période de temps où il aura travaillé en dehors de l'unité de négociation. Les privilèges de séniorité cesseront de s'accroître après cent quatre-vingt (180) jours d'absence du sein de l'unité de négociation.
- 8.23 Si un tel employé ou un employé qui a accompli du travail relevant maintenant d'une unité de négociation n'est pas muté à nouveau à une unité de négociation dans les cent quatre-vingt (180) jours, mais y est muté par la suite, il conservera les droits d'ancienneté qu'il avait acquis avant de quitter l'unité de négociation ou le travail relevant maintenant de l'unité de négociation, sauf qu'il ne pourra pas exercer ses droits d'ancienneté jusqu'à ce qu'il ait travaillé trente (30) jours civils à tout travail de l'unité de négociation.
- 8.24 Lorsqu'un employé exclu de la juridiction de la présente convention n'a jamais auparavant travaillé dans une occupation présentement incluse dans une unité de négociation, mais est muté à une unité de négociation, il sera, mais seulement aux fins d'ancienneté dans l'unité de négociation, considéré comme un nouvel employé, et il ne peut déplacer aucun employé ayant des droits acquis d'ancienneté.
- 8.25 Les droits d'ancienneté seront perdus et le service continu sera considéré comme interrompu pour n'importe laquelle des raisons suivantes:
- (a) Lorsqu'un employé quitte son emploi;
 - (b) lorsqu'un employé est congédié et qu'un tel congédiement n'est pas annulé ou modifié par les parties ou par un arbitre en application du mode de règlement des griefs;

- (c) lorsqu'un employé prend sa retraite conformément au régime de retraite de la compagnie ou lorsqu'un employé, par entente mutuelle, reste à l'emploi de la compagnie après l'âge normal de la retraite et, par la suite, prend sa retraite;
 - (d) lorsqu'un employé est absent pour trois (3) jours ouvrables consécutifs sans permis d'absence antérieur, à moins d'une raison jugée satisfaisante;
 - (e) lorsqu'un employé mis-à-pied et ayant des droits d'ancienneté omet, à moins de raison satisfaisante, de retourner au travail dans les cinq (5) jours ouvrables d'un avis de rappel envoyé par lettre recommandée par la compagnie à sa dernière adresse enregistrée au bureau du personnel de la compagnie. Ces raisons comprennent, mais sans s'y limiter, la maladie, une blessure, un rappel pour du travail temporaire d'une durée de trente (30) jours ou moins ou à une occupation ayant un taux de salaire inférieur à celui gagné au moment de la mise-à-pied, ou rappel à une unité de négociation autre que celle de laquelle il a été mis-à-pied;
 - (f) lorsqu'un employé mis-à-pied, ayant des droits d'ancienneté, n'est pas rappelé après une période égale à son ancienneté, mais d'un maximum d'au plus trente (30) mois de la date de la mise-à-pied.
- 8.26 La compagnie soumettra un rapport hebdomadaire (ou aussitôt que possible) faisant part des augmentations ou diminutions du personnel dans l'unité de négociation.

ARTICLE IX - FETES PAYEES

9.01 Tous les employés régis par la présente convention seront payés pour leurs heures régulières de travail aux jours d'observance des fêtes suivantes, à leur taux régulier, y compris la prime d'équipe s'il y a lieu, même s'ils ne sont pas requis de travailler ces jours de fête:

Jour de l'An	Fête du Travail
2 janvier	Jour d'action de Grâces
Vendredi Saint	Veille de Noël
Fête de la Reine	Noël
St-Jean Baptiste	26 décembre
Jour du Canada	Veille du Jour de l'An

NOTE: Pour la période de la présente entente collective, la compagnie fermera ses portes le soir du 22 décembre 1978 au soir du 2 janvier 1979.

Pour les vacances de Noël 1979/80 seulement, la compagnie fermera ses portes dès le soir du 21 décembre 1979 jusqu'au soir du 2 janvier 1980.

9.02 Les employés qui sont requis de travailler le jour d'observance de n'importe laquelle des fêtes ci-haut mentionnées seront payés au taux établi au paragraphe 12.07 pour tout travail ainsi accompli, en plus de toute paie de fête à laquelle il pourrait être admissible en vertu des règlements d'admissibilité précédents.

9.03 Lorsque n'importe laquelle des fêtes payées ci-haut mentionnées tombe un samedi ou un dimanche, la fête sera, aux fins de la présente convention, observée le vendredi précédent ou le lundi suivant, tel que déterminé par la compagnie. La compagnie affichera sa décision au moins deux (2) semaines avant la fête concernée. En prenant sa décision, la compagnie prendra en considération les suggestions faites par le comité syndical du bureau au moins trois (3) semaines avant la fête concernée.

9.04 Si, par proclamation des autorités fédérales, provinciales ou municipales, une des fêtes ci-haut mentionnées est reportée à un autre jour, les dispositions de cet article s'appliquent alors au jour indiqué dans la proclamation.

ARTICLE X - VACANCES PAYEES

- 10.01 Les employés ayant moins d'un (1) an de service continu durant l'année en cours, soit du 1er janvier au 31 décembre, bénéficieront de vacances d'une (1) journée pour chaque mois d'emploi complet, ne devant pas dépasser une durée de deux (2) semaines, la paie de vacances étant égale à 4% des gains nets antérieurs.
- 10.02 Les employés ayant un (1) an de service continu durant l'année en cours, soit du 1er janvier au 31 décembre, bénéficieront de vacances de deux (2) semaines avec une paie de vacances égale à deux (2) fois leurs derniers gains hebdomadaires réguliers à temps simple avant le moment des vacances, ou 4% du salaire brut gagné, selon le plus élevé des deux.
- 10.03 Les employés ayant cinq (5) ans de service continu durant l'année en cours, soit du 1er janvier au 31 décembre, bénéficieront de vacances de trois (3) semaines avec une paie de vacances égale à trois (3) fois leur derniers gains hebdomadaires réguliers à temps simple avant le moment des vacances.
- 10.04 Les employés ayant dix (10) ans de service continu durant l'année en cours, soit du 1er janvier au 31 décembre, bénéficieront de vacances de quatre (4) semaines avec une paie de vacances égale à quatre (4) fois leurs derniers gains hebdomadaires réguliers à temps simple avant le moment des vacances.
- 10.05 Les employés ayant vingt (20) ans de service continu durant l'année en cours, soit du 1er janvier au 31 décembre, bénéficieront de cinq (5) semaines de vacances avec une paie de vacances égale à cinq (5) fois leurs derniers gains hebdomadaires réguliers à temps simple avant le moment des vacances.
- 10.06 Les employés doivent recevoir leur paie de vacances, par chèque séparé, au montant relatif aux vacances étant prises, immédiatement avant leur départ en vacances.
- 10.07 Le droit aux vacances n'est pas cumulatif ni interchangeable et les vacances doivent être prises dans les douze (12) mois de l'année en cours.

10.08 Si n'importe laquelle des fêtes prévues à l'article IX survient pendant les vacances d'un employé, cet employé a droit à un (1) jour additionnel de vacances payé à son taux horaire de salaire régulier plus la prime d'équipe s'il y a lieu, cette journée devant être prise, à moins d'entente mutuelle au contraire, à la fin de sa période de vacances.

10.09 La compagnie déterminera la période de vacances de chaque employé. Des formules indiquant le choix des dates de vacances seront disponibles le 1er avril et les listes de vacances seront publiées au plus tard le 1er mai de chaque année. Lorsque possible, l'ancienneté prévaudra pour le premier choix. La compagnie convient qu'aucun changement ne sera apporté aux listes de vacances durant les seize (16) jours civils antérieurs à la date prévue pour le début des vacances d'un employé, à moins qu'une entente soit conclue avec l'employé concerné.

Advenant le cas où l'annulation des vacances de l'employé par la compagnie lui occasionne des frais, la compagnie doit rembourser l'employé à un maximum de \$100.00 après que la documentation nécessaire ait été présentée par l'employé.

10.10 Dans le cas de cessation d'emploi pour quelque cause que ce soit, l'employé recevra toute paie de vacances à laquelle il peut avoir droit mais qu'il n'a pas reçue en rapport à la période antérieure de l'année en cours, en plus de la paie de vacances applicable à laquelle il a droit en vertu des paragraphes 10.01, 10.02, 10.03, 10.04 ou 10.05 selon le cas, au pro rata de la partie de l'année durant laquelle il a travaillé. En cas de mise-à-pied, la paie de vacances revenant à l'employé lui sera payée au moment de la mise-à-pied, à moins qu'il ne décide, en dedans d'un jour ouvrable de l'avis, de reporter à plus tard un tel paiement. Lorsqu'un employé mis-à-pied reçoit la paie de vacances à laquelle il a droit, son montant en sera déduit de sa paie de vacances lors de ses vacances régulières suivantes s'il est rappelé durant la même année de vacances.

10.11 Aux fins de cet article, le mot "service" inclut toute période pendant laquelle un employé accumule de l'ancienneté ainsi que toute autre période à l'emploi de la compagnie en dehors d'une unité de négociation.

10.12 La compagnie paiera une allocation de vacances de \$20.00 par semaine pour les employés qui, avec l'approbation de la compagnie, prendront leurs vacances entre le 31 octobre et le 28 février.

ARTICLE XI - TAUX ET CLASSIFICATIONS

11.01 Tous les employés régis par la présente convention seront rémunérés au taux de salaire prévu pour leur classification à l'annexe "A" attachée aux présentes.

11.02 La présente convention ne sera pas interprétée comme empêchant la compagnie de discontinuer toute classification temporairement ou en permanence, ni de créer toute nouvelle classification ou de modifier des classifications existantes, y compris la fusion de classifications.

11.03 Lorsque, pendant la durée de la présente convention, une nouvelle classification est créée ou une classification actuelle est modifiée ou fusionnée avec une autre classification, la compagnie devra, d'une façon généralement compatible avec les structures de salaire existantes, établir le taux de salaire de cette classification nouvelle ou modifiée, et avis en sera donné au syndicat à la date ou antérieurement à la date à laquelle la classification nouvelle ou modifiée entre en vigueur. Dans les quinze (15) jours civils de la réception d'un tel avis, le syndicat a le droit de contester le taux ainsi établi. A défaut d'entente, le syndicat peut soumettre le différend à l'arbitrage en signifiant son intention d'y recourir, pourvu qu'un tel avis soit reçu par la compagnie dans un délai additionnel de quinze (15) jours civils.

Le taux de salaire convenu par entente mutuelle ou décidé par l'arbitre sera payé rétroactivement à la date à laquelle la compagnie a mis en vigueur la classification nouvelle ou modifiée, à moins que l'arbitre ne décide d'une date ultérieure. L'annexe "A" sera considérée comme ayant été modifiée pour inclure le nouveau taux de salaire et la nouvelle classification.

11.04 Une mutation temporaire est une mutation qu'on ne prévoit pas devoir durer plus de vingt (20) jours ouvrables. Lorsqu'une mutation temporaire atteint vingt-et-un (21) jours, le poste sera déclaré vacant et affiché, à moins d'une extension des délais convenue par entente mutuelle.

11.05 Il est convenu que tout employé acceptant une mutation temporaire à un endroit autre que son lieu régulier de travail mais dans la même région géographique, pour une période d'au plus vingt (20) jours ouvrables, recevra pendant les trois (3) premiers jours d'une telle mutation, une compensation de dépenses de \$1.50 par jour plus l'allocation régulière de voiture pour le millage excédant celui de sa journée normale de travail.

11.06 Tout employé muté temporairement de son occupation à une occupation moins bien rémunérée continuera, lorsque la mutation est faite à la demande de la compagnie, à être payé au taux de salaire de son occupation régulière.

11.07 Le système de rémunération mensuelle des employés ne sera pas modifié, sauf par entente entre les parties aux présentes.

11.08 (a) Lors de sa promotion à une occupation supérieure, l'employé sera rémunéré au salaire régulier de la dite occupation dès la première journée.

(b) Lorsqu'un employé se voit temporairement confié des responsabilités dans une classification supérieure à la sienne, la compagnie paiera le salaire de cette classification après cinq (5) jours de service continu dans la dite classification.

11.09 Une fois par année, pendant le mois anniversaire de son ancienneté, tout employé peut, par écrit, réclamer une autre classification. La compagnie répondra par écrit à une telle demande, en donnant les raisons détaillées pour l'approbation ou le rejet d'une telle demande. Cette réponse doit être donnée à l'employé et au syndicat durant le mois suivant. On peut interjeter appel de cette réponse conformément au mode de règlement des griefs jusqu'à et y compris le 3e stade du mode de règlement des griefs.

11.10 Les employés remplissant les postes de classifications à l'Annexe "A" (Bureau) recevront leur chèque de paie le jeudi de chaque semaine.

11.11 Les classifications énumérées à l'Annexe "A" sont rémunérées au 8 novembre 1978, selon les taux indiqués à l'Annexe "A".

Pour l'année débutant le 9 novembre 1978 au 8 novembre 1979, une augmentation générale de 4%, dès le 9 novembre 1978, plus le boni de vie chère selon la formule d'indexation des salaires au coût de la vie décrite à l'Annexe "C".

Pour l'année débutant le 9 novembre 1979 au 8 novembre 1980, une augmentation générale de 4%, plus le boni de vie chère tel que décrit à l'Annexe "C".

ARTICLE XII - HEURES DE TRAVAIL ET SURTEMPS

12.01 Le présent article définit les heures de travail, et établit une base pour le calcul du surtemps, mais ne doit pas être interprété comme une garantie d'heures de travail par jour ou par semaine, ou de jours de travail par semaine.

12.02 La semaine de travail consistera normalement en cinq (5) jours de sept heures (7) chacun, du lundi au vendredi inclusivement.

a) L'horaire normal de travail établi pour Mussens à Lachine sera de 8h.30 du matin à 4h.30 de l'après-midi, incluant une période d'une heure pour le repas, et une période de repos de dix (10) minutes le matin et l'après-midi.

12.03 Comme par le passé, les employés prendront leurs périodes de repos dans les limites de leur aire de travail. Les périodes de repas peuvent être échelonnées de façon à tenir compte du personnel requis ainsi que des facilités de la cafétéria.

12.04 Les périodes de repas ne seront pas comptées comme temps travaillé dans le calcul du surtemps.

12.05 Les heures pour lesquelles un employé est admissible à recevoir la rémunération d'un jour de fête en vertu des dispositions de l'article IX seront comptées comme heures de travail aux fins du calcul du surtemps.

12.06 Il est entendu que certaines phases des activités de la compagnie peuvent exiger sur une base régulière que le travail commence plus tôt et finisse plus tard qu'aux heures indiquées au paragraphe 12.02. En conséquence, le syndicat convient que la compagnie pourra établir l'heure du début et de la cessation du travail en tenant compte des exigences de l'occupation. Le taux de surtemps sera payé pour tout travail accompli en surplus des heures régulières de la journée.

12.07 La nature du travail accompli par les employés de l'unité de négociation ne permet pas toujours une heure précise de cessation du travail, cette situation étant reconnue par le salaire payé. Toutefois, la compagnie paiera

du surtemps pour le travail accompli pour l'exécution de tâches supplémentaires lorsque telles tâches auront été approuvées par le superviseur. Le taux de surtemps sera calculé sur la base de une fois et demie le salaire horaire régulier de l'employé pour les trois (3) premières heures travaillées en surplus, et sur une base de temps double après cette période. Dans le cas d'un travail effectué le samedi après-midi (12h.), ou le dimanche, ou un jour de fête payé au double du salaire horaire de l'employé, le surtemps sera payé seulement lorsque autorisé.

12.08 Le syndicat reconnaît que la nature du travail de la compagnie ainsi que les exigences des clients requièrent l'accomplissement de surtemps non prévu. En tenant compte des exigences du travail, la compagnie distribuera le surtemps aussi équitablement que possible entre les employés qui accomplissent normalement le travail requis. Un tel surtemps sera entrepris sur une base volontaire. Dans le cas où aucun volontaire n'est disponible, la compagnie peut utiliser les services d'autres employés de l'unité de négociation qui ont déjà la compétence et l'aptitude pour accomplir le travail requis.

12.09 Nonobstant les dispositions des paragraphes 12.07 et 12.08, lorsqu'un nombre insuffisant d'employés qualifiés acceptent d'accomplir du surtemps urgent ou occasionnel, la compagnie peut assigner le travail, dans l'ordre inverse de leur ancienneté, aux employés qui accomplissent normalement ce travail. Cependant, les employés ainsi assignés en seront exemptés pour raison valable. Le syndicat recevra de la compagnie un rapport de surtemps préparé mensuellement par la compagnie.

12.10 Tout employé appelé au travail en dehors de son horaire régulier, et après qu'il aura quitté l'établissement de la compagnie, sera rémunéré pour un maximum de trois (3) heures au taux de surtemps applicable, pourvu que cet employé accomplisse le travail qui pourra lui être assigné. Si l'employé concerné est appelé de façon à commencer le travail deux (2) heures ou moins avant son heure régulière de début du travail, et s'il est requis de travailler jusqu'à la dite heure régulière de début du travail, cette garantie de trois (3) heures ne s'appliquera pas. La même garantie s'appliquera également le samedi, le dimanche, ou jour de fête.

12.11 Lorsque du surtemps est accompli pendant au moins deux (2) heures, la compagnie paiera une allocation de repas de \$4.50.

12.12 La compagnie paiera une prime de 10% sur le salaire régulier des employés concernés pour tout travail accompli durant une période commençant après deux heures de l'après-midi. La dite prime s'ajoutera au salaire de base pour le calcul de la prime de surtemps. Le syndicat ne s'objecte pas à ce que la compagnie dresse les horaires du service de compilation des données (Data Processing Department) de façon à satisfaire à la surcharge du matin et de l'après-midi.

12.13 Lorsqu'une deuxième équipe est en service, les membres du comité syndical du bureau seront affectés à l'équipe régulière de jour.

ARTICLE XIII - SANTE ET SECURITE

13.01 Dans chaque établissement, le comité syndical du bureau aura droit à un (1) représentant qui participera aux réunions du comité de sécurité lorsque les conditions dans les bureaux y seront discutées, ou lorsqu'il sera nécessaire de porter à l'attention du comité des pratiques ou conditions dangereuses, ou hasardeuses existant dans les bureaux.

13.02 La compagnie adoptera toute mesure appropriée en vue de sauvegarder la santé et la sécurité des employés.

13.03 La compagnie continuera de maintenir des facilités sanitaires adéquates.

13.04 Lorsqu'un employé est blessé au travail, il fera immédiatement rapport de l'accident au service des premiers soins. Si la blessure nécessite une visite chez un docteur ou à l'hôpital, l'employé retournera au travail après traitement. Si la blessure est telle que le docteur donne instruction à l'employé de ne pas retourner au travail ce jour-là, l'employé ne devra subir aucune perte de salaire à temps simple pour la journée pendant laquelle l'accident a eu lieu.

13.05 Lorsqu'un employé doit se rendre chez le docteur ou à l'hôpital pour examen ou traitement après avoir été blessé au travail, ou après son retour au travail, le coût du transport sera assumé par la compagnie. L'employé ne subira aucune perte de salaire durant une telle visite.

ARTICLE XIV - REPRESENTATION SYNDICALE

14.01 Les membres des comités syndicaux ci-après mentionnés devront être des employés de la compagnie dont les noms figurent sur la liste d'ancienneté depuis au moins un (1) an.

14.02 Dans chaque unité de négociation, la compagnie reconnaîtra un comité syndical de négociation aux fins de négociations pour le renouvellement de cette convention et un comité syndical du bureau aux fins de s'occuper des griefs, et d'autres questions de nature locale. Un membre de chacun de ces comités peut être désigné comme président.

Ces comités peuvent se composer comme suit:

- (a) Un représentant des employés pour une unité de négociation ayant eu en moyenne moins de vingt-cinq (25) employés au cours des six mois précédant la nomination.
- (b) Deux représentants des employés pour une unité de négociation de vingt-cinq (25) employés ou plus, mais de moins de soixante-quinze (75), aux mêmes conditions.
- (c) Trois (3) représentants des employés pour une unité de négociation de soixante-quinze (75) employés ou plus, aux mêmes conditions.

14.03 Chaque unité de négociation aura le droit de désigner un substitut pour remplacer un membre absent du comité. Les dispositions du paragraphe 8.14 ne s'appliqueront au substitut d'un membre du comité syndical du bureau que lorsque cet employé remplace le membre absent du comité.

14.04 Le syndicat informera la compagnie par écrit du nom des membres du comité syndical du bureau et des substituts s'il y a lieu. La compagnie ne reconnaîtra aucune personne comme membre du comité ou comme substitut jusqu'à ce qu'elle ait reçu un tel avis écrit de la part du syndicat.

14.05 Il est entendu et convenu que les membres du comité syndical du bureau ou leurs substituts s'il y a lieu, ont des fonctions régulières à accomplir, et qu'ils ne doivent

pas quitter leur travail sans la permission expresse du superviseur auquel l'employé concerné est responsable, cette permission ne devant pas être refusée de façon déraisonnable. Sur demande du superviseur, une carte de temps sera préparée pour y inscrire la période d'absence du travail régulier pour être remise au superviseur concerné lorsque le membre du comité syndical du bureau reprendra son travail régulier.

14.06 Cette permission de quitter le travail durant les heures de travail sans perte de salaire sera accordée aux fins de s'occuper promptement des griefs légitimes. Lorsque, dans l'opinion du superviseur concerné, plus qu'une période raisonnable de temps a été prise par un membre du comité syndical du bureau, ou par un substitut, pour s'occuper des griefs, le superviseur peut refuser d'approuver le paiement pour la période de temps considérée par lui comme excessive.

ARTICLE XV - PERMIS D'ABSENCE15.01 Absence pour activités syndicales

A la demande du syndicat, la compagnie accordera un permis d'absence sans paie à un maximum de trois (3) employés désignés par le syndicat pour participer à des activités syndicales à l'extérieur, telles absences ne devant pas excéder une durée totale de dix (10) jours ouvrables dans chaque unité de négociation, par année contractuelle. Toutefois, la compagnie peut refuser un tel permis d'absence, mais non pas de façon déraisonnable. Lorsque possible, un avis préalable sera donné à la compagnie deux (2) semaines à l'avance.

15.02 Absence pour raisons personnelles

La compagnie peut accorder un congé sans solde à tout employé qui en fait la demande pour des raisons valables, telles que l'assistance à des cours éducatifs recommandés par le syndicat, mais ne devant pas durer plus de soixante (60) jours, ladite autorisation demeurant limitée à un (1) employé; ou encore l'assistance par un employé aux cours du Collège du Travail du Canada. Une copie de l'autorisation accordée devra être remise aux représentants du syndicat. Ces demandes de permis d'absence d'au-delà d'une semaine devront être soumises par écrit et présentées par l'employé à son supérieur dans un délai suffisant pour permettre la révision et le ré-arrangement des périodes de travail.

15.03 Absence pour maternité

Des permis d'absence à l'occasion d'une maternité seront accordés aux employés aux conditions suivantes:

- (a) Accordés aux employées ayant au moins un an de service.
- (b) L'employée doit annoncer son intention de revenir au travail, et formuler une requête formelle de permis d'absence avant son départ.
- (c) Le permis d'absence débutera ordinairement au plus tard durant le cinquième (5e) mois de grossesse, et ne devra pas excéder sept (7) mois à compter de la date du départ, sauf tel que prévu au paragraphe (d).
- (d) Sur demande, le premier permis d'absence peut être prolongé pour une période de deux (2)

mois, sur avis du conseiller médical de la compagnie.

- (e) Lorsqu'une employée est prête à reprendre le travail à la suite d'un permis d'absence de maternité, l'ancienneté sera le facteur décisif pour déterminer ses droits.
- (f) Avant de revenir au travail, l'employée devra y être autorisée par son propre médecin et/ou par le conseiller médical de la compagnie. En cas de différend, la question sera tranchée par un troisième médecin choisi de commun accord, le coût en étant absorbé par la compagnie.
- (g) L'ancienneté s'accumule pendant un tel permis d'absence.

15.04 Congé en cas de deuil

En cas de décès de la mère ou du père, du frère ou de la soeur, du beau-père ou de la belle-mère, ou de toutes personnes à charge demeurant au domicile de l'employé, cet employé bénéficiera d'un congé de deuil payé à son taux régulier pour une période maximale de trois (3) jours consécutifs prenant fin la journée des funérailles, à condition que cet employé assiste aux funérailles, et pourvu que le salaire ne soit pas payé pour n'importe lequel de ces trois (3) jours qui ne tomberait pas sur une journée régulière de travail. Ce congé de deuil ne s'appliquera pas à une fête payée, durant la période de vacances, ou lors d'un permis d'absence.

Toutefois, pour le cas de décès de l'époux, de l'épouse, du fils ou de la fille, l'employé bénéficiera d'un congé de deuil payé pour une période maximale de cinq (5) jours ouvrables, sujet aux conditions ci-haut énoncées.

15.05 En cas de décès d'un grand-parent, d'un beau-frère, ou d'une belle-soeur, l'employé en deuil bénéficiera d'un permis d'absence, et sera payé à son taux régulier pour la journée des funérailles, pourvu qu'il y assiste, et pourvu que cette journée coïncide avec une journée régulière de travail.

15.06 Service de juré

Un employé appelé à agir comme juré sera remboursé de la différence entre ses honoraires de juré et son salaire régulier à temps simple pour le temps pendant lequel il est absent du travail pour cette raison, y compris une période de temps raisonnable pour le voyage durant les heures de travail.

Cette différence ne sera remboursée que si l'employé fournit un certificat prouvant qu'il a agi comme juré le jour en question.

ARTICLE XVI - DISCIPLINE

- 16.01 Lorsqu'un employé signe un document relatif à un cas disciplinaire, il le fait seulement pour reconnaître le fait qu'il en a été informé.
- 16.02 Aucune plainte ne peut être enregistrée contre un employé, ni utilisée contre lui, en aucun temps, à moins que le dit employé en soit avisé par écrit. Le comité syndical du bureau recevra une copie de cet avis.
- 16.03 Sur demande faite à son superviseur par un employé congédié ou suspendu, cet employé devra avoir la possibilité d'en discuter avec un membre du comité, ou avec le président du comité syndical, avant de quitter l'établissement de la compagnie.
- 16.04 En imposant une mesure disciplinaire pour une infraction actuelle, la compagnie ne pourra pas prendre en considération une infraction survenue plus d'un (1) an auparavant pour une mesure disciplinaire équivalente.

ARTICLE XVII - GENERAL

- 17.01 Toute disposition de cette convention qui pourrait être déclarée invalide à cause de la législation de la province de Québec ou du Canada sera nulle et non avenue sans affecter la validité des autres dispositions de cette convention.
- 17.02 Lorsque les parties aux présentes renoncent à l'une ou l'autre des dispositions de cette convention, une telle action, à moins d'une entente mutuelle contraire, ne constitue pas un précédent dans l'application ultérieure des dispositions de cette convention.
- 17.03 Pendant qu'il est sur la feuille de paie active de la compagnie, un employé, sauf sur instructions de la compagnie, n'a pas la permission d'accomplir contre rémunération du travail identique au travail de l'unité de négociation pour des clients, usagers, ou concurrents de la compagnie.
- 17.04 Sauf par entente mutuelle, tous les programmes sociaux garantis par la compagnie, y compris la caisse de retraite, le régime d'assurance collective et le service de taxi, en vigueur lors de la signature de la convention, seront maintenus pendant la durée de cette convention.
- 17.05 Tout employé qui, dans l'exercice de ses fonctions, doit utiliser sa propre voiture recevra de la compagnie une allocation de dépense de vingt-deux cents (\$0.22) du mille, effectif à la signature, avec une allocation minimale de quatre dollars (\$4.00) par voyage. Cette allocation sera versée à l'employé pour une telle assignation, que son départ soit effectué de la maison ou du bureau. L'emploi de sa propre voiture est sur une base volontaire.
- 17.06 Les employés rémunérés à salaire fixe devront donner un avis de deux (2) semaines à la compagnie lorsqu'ils ont l'intention de quitter leur emploi.
- 17.07 La compagnie fournira un ou des tableaux dans chaque unité de négociation pour y afficher les avis du syndicat. Aucun avis ne sera affiché sans l'approbation préalable de la compagnie; toutefois, une telle approbation d'afficher ne pourra être refusée de façon déraisonnable. Le syndicat ne doit, en aucun temps, distribuer des circulaires, feuillets, ou autres documents, dans les locaux de la compagnie sans avoir reçu au préalable le consentement de la compagnie.

- 17.08 La compagnie convient de fournir au président du comité syndical du bureau une (1) copie de tout avis, y compris la liste d'ancienneté, qu'elle affiche à l'intention des employés.
- 17.09 Dans les quinze (15) jours suivant la signature de la présente convention, la compagnie devra fournir au syndicat une liste de tous les employés inclus dans chaque unité de négociation, y indiquant leurs noms, date d'ancienneté, classification et taux de salaire. Elle fournira également chaque mois une liste des suppressions, additions, ou modifications, affectant la liste originale.
- 17.10 Le syndicat fournira à la compagnie, et la compagnie au syndicat, le nom de toutes les personnes autorisées à remplir une fonction quelconque en vertu de cette convention.
- 17.11 Lorsqu'un avis ou document est fourni au syndicat en vertu de cette convention, une (1) copie en sera envoyée à l'adresse qui suit:
- Syndicat international des Travailleurs unis
de l'Automobile, de l'Aéronautique, de
l'Astronautique et des Instruments aratoires
d'Amérique
- Section locale 1450
7811 Louis-Hippolyte-Lafontaine - Suite 203
Ville d'Anjou, Québec
H1K 4E4
- Cette adresse peut être changée sur avis écrit
du syndicat.
- 17.12 La direction fournira à chaque employé une copie de cette convention et quinze (15) copies au syndicat, en français.
- 17.13 Changements technologiques
- L'employé présentement à l'emploi de la compagnie, et membre du syndicat, ne sera mis à pied, ou ne subira de baisse de salaire, à cause du fait que son occupation est éliminée ou modifiée par un changement technique. Les parties s'engagent à trouver un poste adéquat à l'intérieur de la compagnie à tout employé affecté par un changement technologique, et cela sans perte de salaire pour l'employé impliqué.

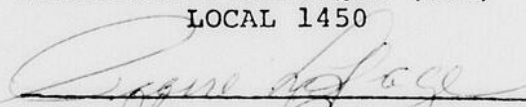
ARTICLE XVIII - DUREE ET RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION

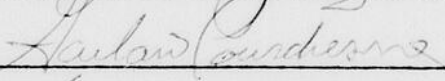
- 18.01 La présente convention est en vigueur à compter du 9 novembre 1978 et le demeurera jusqu'à 11.59 du soir le 8 novembre 1980, inclusivement.
- 18.02 Durant les quatre-vingt-dix (90) jours précédant la date d'expiration de la convention, chaque partie peut informer l'autre partie par écrit de son désir d'y mettre fin ou de la modifier, ou de négocier une nouvelle convention.
- 18.03 Si aucun avis n'est donné conformément au paragraphe 18.02, la présente convention se renouvelle automatiquement pour un terme d'un (1) an. La convention ainsi renouvelée se prolonge d'année en année à l'expiration de chacun de ses termes, à moins qu'un avis ne soit donné en vertu des dispositions du paragraphe 18.02.
- 18.04 Les parties conviennent que la convention en vigueur servira de base aux négociations pour son renouvellement, et que tous les amendements, suppléments, ou suppressions, proposés se rapporteront à ladite convention. Ces amendements, suppléments, ou suppressions, seront soumis par écrit à l'autre partie dans les délais prescrits au paragraphe 18.02.
- 18.05 Les négociations débiteront dans les huit (8) jours suivant la réception d'un tel avis d'amendement ou de terminaison.
- 18.06 La présente convention demeurera en vigueur jusqu'à la fin des négociations de la convention renouvelée ou amendée.

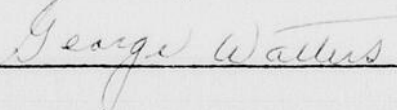
EN FOI DE QUOI, chacune des parties aux présentes a signé cette convention par l'entremise de ses représentants dûment autorisés, en date du 31 janvier 1979.

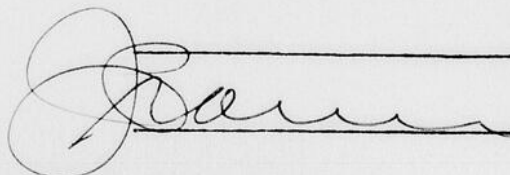
SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS UNIS DE L'AUTOMOBILE, DE L'AERONAUTIQUE, DE L'ASTRONAUTIQUE ET DES INSTRUMENTS ARATOIRES D'AMERIQUE (TUA)
LOCAL 1450

MUSSENS EQUIPEMENT LTEE









MUSSENS EQUIPMENT LTEE
BAREME DES SALAIRES REGULIERS
AU 8 NOVEMBRE 1978

<u>OCCUPATION</u>			<u>MERITE</u>
Opérateur de perforateur	Senior	770.	x
	A	679.	x
	B	596.	x
Commis - perforateur		550.	
Dactylo	Senior	742.	x
	A	679.	x
	B	596.	x
Commis - Dactylo	A	742.	x
	B	623	x
Sténo	A	759.	x
	B	703.	x
Commis - Dossiers	A	545.	x
	B	511.	x
Commis - "visi-records"	A	657.	x
	B	584.	x
	C	540.	
Commis de bureau	Senior	972.	x
	A	865.	x
	B	742.	x
	C	618.	
Commis-courrier		511.	
Commis-courrier publicité		540.	
Opérateur de machine à comptabiliser	A	854.	x
	B	759.	x
Opérateur d'ordinateur	Senior	1,028.	x
	A	916.	x
	B	820.	x
	C	696.	
Standardiste-téléphoniste	Senior	798.	x
	A	736.	x
	B	663.	x

<u>OCCUPATION</u>			<u>MERITE</u>
Opérateur de Telex - Standardiste	A	770.	x
	B	691.	x
Dessinateur	A	860.	x
	B	759.	x
	C	663.	
Commis-vendeur en entraînement	Senior	1,067.	x
	A	972.	x
	B	882.	x
Opérateur T.R.C.	Senior	742.	x
	A	679.	x
	B	596.	x
	C	550.	x

- 1) Le salaire d'embauche des nouveaux employés sera conforme au taux régulier alors en vigueur, moins dix pour cent, pendant la période de probation de quatre-vingt-dix (90) jours. Une fois complétée de façon satisfaisante, la période de probation, ou toute prolongation convenue par entente mutuelle, le salaire de l'employé sera augmenté au taux régulier alors en vigueur.
- 2) Tous les changements de salaires entreront en vigueur le premier jour de la période de paie suivant la date à laquelle ils sont applicables.
- 3) Des ajustements au mérite jusqu'à concurrence de dix pour cent du salaire régulier peuvent être ajoutés au salaire d'un employé pour services ou conditions considérés comme justifiant une telle mesure. Les classifications Senior, A et B seulement seront considérées pour ces ajustements au mérite. Toute requête d'augmentation due au mérite peut être révisée avec un membre du comité syndical du bureau.

REGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE

- ITEM 1 La compagnie s'engage à payer à 100% le coût de prime du régime d'assurance collective dès la signature de la convention collective.
- ITEM 2 Dans les trente (30) jours de la signature de cette convention, la direction fournira au syndicat une copie conforme des clauses des bénéfiques de la police maîtresse du régime d'assurance collective visant les employés couverts par la présente convention.
- ITEM 3 La direction distribuera à chaque employé, ainsi que vingt (20) copies au syndicat, une copie du régime d'assurance collective sous forme de dépliant.
- ITEM 4 Au cas où l'assureur annulerait les bénéfiques prévus à la police maîtresse, en tout ou en partie, la compagnie a l'obligation de fournir des bénéfiques acceptés par les parties au moment de la signature de la convention collective de travail. La même disposition s'applique au cas où l'assureur original cesse d'opérer comme assureur.
- ITEM 5 Le régime d'assurance présentement en vigueur sera modifié comme suit:
- | | |
|--------------------------------|-------------|
| Assurance-vie | \$15,000. |
| Décès accidentel et mutilation | - \$15,000. |
- ITEM 6 Régime de Retraite: Une étude sera entreprise par les actuaires de chaque partie pour déterminer la valeur relative de chaque régime. Advenant que le régime C.W.I.P.P. soit plus favorable, Mussens verra au retrait des employés concernés du régime avec la G.W.L.

INDEXATION DES SALAIRES AU COUT DE LA VIE

- 1- En plus des salaires prévus à l'Annexe "A", les employés recevront une allocation du coût de la vie d'un cent (1¢) par heure pour chaque .325 de point de majoration dans l'indice des prix à la consommation (1971 = 100) tel que publié par Statistique Canada, la base de l'allocation étant l'indice publié au mois d'août 1978.

Pour l'année débutant le 9 novembre 1979 et se terminant le 8 novembre 1980, une allocation du coût de la vie d'un cent (1¢) par heure pour chaque .300 de point de majoration de l'indice s'appliquera.
- 2- Le premier ajustement dans l'allocation du coût de la vie a lieu à compter du début de la période de paie suivant la publication par Statistique Canada de l'indice des prix à la consommation en novembre 1978 et, par la suite, les ajustements ont lieu une fois par trimestre et sont effectués à compter du début de la période de paie suivant la publication par Statistique Canada de l'indice des prix à la consommation en février, mai, août et novembre de chaque année, se terminant le 8 novembre 1980.
- 3- Le montant de l'allocation du coût de la vie est inclus au taux de base et fait partie des taux de salaire prévus à l'Annexe "A" des présentes et est considéré comme inclus aux taux de salaire pour le calcul de la paie du temps supplémentaire, des jours de fête, des vacances, des absences payées, etc.
- 4- L'allocation du coût de la vie est augmentée ou diminuée selon les fluctuations de l'indice des prix à la consommation mais en aucun cas les salaires ne seront inférieurs à ceux prévus à l'Annexe "A".
- 5- Lors du calcul du montant qui doit être versé en guise d'allocation du coût de la vie, la compagnie arrondira les fractions de cents. Cependant, si pendant la durée de la convention collective de travail, le calcul de l'indice des prix à la consommation est changé par Statistique Canada, les parties se rencon-

treront afin de déterminer la méthode de conversion qui sera utilisée pour déterminer l'allocation qui devra être versée en guise de compensation pour l'augmentation du coût de la vie.

M E M O I R E D ' E N T E N T E

Intervenu entre et par:

MUSSENS EQUIPEMENT LTEE
(ci-après appelée "La Compagnie")

et:

LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES
TRAVAILLEURS UNIS DE L'AUTOMOBILE,
DE L'AERONAUTIQUE, DE L'ASTRONAUTIQUE
ET DES INSTRUMENTS ARATOIRES
D'AMERIQUE, SECTION LOCALE 1450.
(ci-après appelé "Le Syndicat")

Les parties acceptent que les conditions supplémentaires suivantes fassent partie intégrale de la convention collective de travail signée le 31 janvier 1979 et pourront servir dans les cas de griefs et d'arbitrages lors de l'interprétation ou de l'application des clauses suivantes:

1. Il est entendu que dès la date de la signature de la présente entente collective, les parties A et B des taux des salaires applicables aux classifications énumérées à l'Annexe "A", sera payable rétroactivement au 9 novembre 1978 pour les heures régulières et supplémentaires travaillées.
2. Les parties conviennent, qu'en autant qu'il est possible de le faire, sans préjudice aux intérêts de la Compagnie et de ses clients, qu'il est souhaitable que dans le but de permettre aux employés de se perfectionner et d'améliorer leur compétence, un système de rotation existe à même les classifications des employés de métier et des préposés aux commandes de pièce.
3. Il est entendu que pour les vacances de Noël de 1979/80, la deuxième journée additionnelle de congé allouée par la Compagnie afin de permettre la fermeture du soir du 21 décembre 1979 jusqu'au soir du 2 janvier 1980, s'appliquera seulement durant la période de la présente entente collective.
4. Il est entendu que la Compagnie versera au Syndicat un montant de \$2,000.00 par année au fonds d'éducation du Syndicat à condition qu'un employé de la Compagnie participe au cours de perfectionnement et de formation du Syndicat.

De plus, ce montant de \$2,000.00 sera la somme totale pour les quatre (4) unités de négociation faisant partie du Syndicat T.U.A.

EN FOI DE QUOI: les deux parties ont signé par l'entremise de leurs représentants autorisés ce ...~~3~~... jour de janvier 1979

LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS UNIS DE L'AUTOMOBILE, DE L'AERONAUTIQUE, DE L'ASTRONAUTIQUE ET DES INSTRUMENTS ARATOIRES D'AMERIQUE, SECTION LOCALE 1450

MUSSENS EQUIPEMENT LTEE

Raymond Lafage
Robert Louchesse
George Wattus

[Signature]

M E M O I R E D ' E N T E N T E

Intervenu entre et par:

MUSSENS EQUIPEMENT LTEE
(ci-après appelée "La Compagnie")

et:

LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES
TRAVAILLEURS UNIS DE L'AUTOMOBILE,
DE L'AERONAUTIQUE, DE L'ASTRONAUTIQUE
ET DES INSTRUMENTS ARATOIRES
D'AMERIQUE, SECTION LOCALE 1450.
(ci-après appelé "Le Syndicat")

Les parties acceptent que les conditions supplémentaires suivantes fassent partie intégrale de la convention collective de travail signée le 31 janvier 1979 et pourront servir dans les cas de griefs et d'arbitrages lors de l'interprétation ou de l'application des clauses suivantes:

1. Il est entendu que dès la date de la signature de la présente entente collective, les parties A et B des taux des salaires applicables aux classifications énumérées à l'Annexe "A", sera payable rétroactivement au 9 novembre 1978 pour les heures régulières et supplémentaires travaillées.
2. Les parties conviennent, qu'en autant qu'il est possible de le faire, sans préjudice aux intérêts de la Compagnie et de ses clients, qu'il est souhaitable que dans le but de permettre aux employés de se perfectionner et d'améliorer leur compétence, un système de rotation existe à même les classifications des employés de métier et des préposés aux commandes de pièce.
3. Il est entendu que pour les vacances de Noël de 1979/80, la deuxième journée additionnelle de congé allouée par la Compagnie afin de permettre la fermeture du soir du 21 décembre 1979 jusqu'au soir du 2 janvier 1980, s'appliquera seulement durant la période de la présente entente collective.
4. Il est entendu que la Compagnie versera au Syndicat un montant de \$2,000.00 par année au fonds d'éducation du Syndicat à condition qu'un employé de la Compagnie participe au cours de perfectionnement et de formation du Syndicat.

De plus, ce montant de \$2,000.00 sera la somme totale pour les quatre (4) unités de négociation faisant partie du Syndicat T.U.A.

EN FOI DE QUOI: les deux parties ont signé par l'entremise de leurs représentants autorisés ce ...~~3~~ jour de janvier 1979

LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS UNIS DE L'AUTOMOBILE, DE L'AERONAUTIQUE, DE L'ASTRONAUTIQUE ET DES INSTRUMENTS AEROSPATIAUX D'AMERIQUE, SECTION LOCALE 1450

MUSSENS EQUIPEMENT LTEE

George Lafage
Robert Louches
George Wattus

[Signature]

M E M O I R E D ' E N T E N T E

Intervenu entre et par:

MUSSENS EQUIPEMENT LTEE
(ci-après appelée "La Compagnie")

et:

LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS
UNIS DE L'AUTOMOBILE, DE L'AERONAUTIQUE,
DE L'ASTRONAUTIQUE ET DES INSTRUMENTS
ARATOIRES D'AMERIQUE, SECTION LOCALE
1450
(ci-après appelé "Le Syndicat")

Les parties acceptent que les conditions supplémentaires suivantes fassent partie intégrale de la convention collective de travail signée le 31 janvier 1979 et pourront servir dans les cas de griefs et d'arbitrages lors de l'interprétation ou de l'application de la clause suivante:

La compagnie consent à continuer comme par le passé sa politique vis-à-vis les employés salariés qui sont absents pour cause de maladie. La compagnie n'effectuera aucune diminution de salaire pour la première semaine d'absence continue (cinq (5) premiers jours ouvrables) à chaque cas de maladie. Pour toute absence de plus d'une (1) semaine, (cinq (5) jours ouvrables continus), la compagnie, à sa discrétion, pourra discontinuer de payer le salaire de l'employé(e) et compenser ce salaire par le plan d'assurance Zurich du Canada Compagnie D'Assurance Vie présentement en vigueur. La compagnie se réserve le droit d'exiger un certificat médical justifiant l'absence pour cause de maladie ou d'accident.

4063-05
40

MINISTÈRE DU
TRAVAIL
ARCHIVES DES
DOCUMENTS ET
MICROFILMS.
AVR 21 11 10 AM '79

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

intervenue à Lachine, P.Q.

ce 31 janvier 1979

par et entre:

POSTE
79 FEB - 7 10 52

MUSSENS EQUIPEMENT LTEE

(ci-après appelée "la Compagnie")

et

LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS
UNIS DE L'AUTOMOBILE, DE L'AERONAUTIQUE,
DE L'ASTRONAUTIQUE ET DES INSTRUMENTS
ARATOIRES D'AMERIQUE

(ci-après appelé "le Syndicat").

(BUREAU) - (MONTREAL)

Le 31 janvier 1979

TABLE DES MATIERES

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

<u>PAGE</u>	<u>ARTICLE</u>	
1	I	Reconnaissance et Juridiction
4	II	Droits de la Gérance
5	III	Sécurité Syndicale
6	IV	Non Discrimination
7	V	Mode de Règlement des Griefs
9	VI	Mode d'Arbitrage
10	VII	Aucune Grève ni Lockout
11	VIII	Ancienneté
17	IX	Fêtes Payées
18	X	Vacances Payées
20	XI	Taux et Classifications
22	XII	Heures de Travail et Surtemps
25	XIII	Santé et Sécurité
26	XIV	Représentation Syndicale
28	XV	Permis d'Absence
31	XVI	Discipline
32	XVII	Général
34	XVIII	Durée et Renouvellement de la Convention
35		SALAIRES (Annexe "A")
37		ASSURANCE (Annexe "B")
38		INDEXATION (Annexe "C")

ARTICLE I - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

1.01 La compagnie reconnaît le syndicat comme représentant collectif et agent de négociation exclusif pour l'unité de négociation suivante:

Tous les employés de bureau, cléricaux et techniciens au service de Mussens Equipement Ltée, 1100, rue Norman, Lachine, P.Q., mais à l'exception des vendeurs, des secrétaires exécutifs, du contrôleur de l'inventaire général des pièces, du directeur des achats, des acheteurs, du commis principal aux douanes, du commis-principal aux prix et à la codification, de la secrétaire privée du directeur général des pièces, du superviseur responsable de l'entraînement, du directeur responsable de la récupération du matériel usagé, de l'expéditeur du service à l'extérieur, du commis principal, du comptable-principal et de son assistant, du teneur de livres principal, du comptable préposé au coût, du teneur de livres, du contrôleur de l'inventaire de l'équipement, du superviseur des contrats, de l'administrateur du personnel et de son assistant, du superviseur du service du courrier, du directeur-adjoint de l'équipement usagé, des employés de la cafétéria, des gardes, des gardiens et de toute autre personne dans une position de direction exclue par la loi.

1.02 La présente convention s'applique à tous les employés pour lesquels le syndicat est reconnu par les présentes.

1.03 Les employés en probation sont sous la juridiction de la présente convention, sauf dans le cas de congédiement pour quelque raison que ce soit ou sauf tel que spécifiquement prévu autrement dans la présente convention.

1.04 Il est entendu et convenu par les deux parties que les occupations soulignées dans l'accréditation ci-haut décrite sont principalement de supervision par nature et n'auront qu'un seul titulaire à n'importe quel moment.

1.05 Le syndicat convient que ces titulaires sont autorisés à accomplir leurs fonctions normales telles qu'elles existaient à la date de l'accréditation; la compagnie convient que ces fonctions ne seront pas élargies de façon à empiéter sur le travail normalement accompli par du personnel de l'unité de négociation.

1.06 Les personnes embauchées à titre de remplaçants pour les vacances sont exclues de la juridiction de la présente convention, sauf en ce qui est des dispositions suivantes:

- (a) La compagnie paiera aux remplaçants pour les vacances un salaire d'un niveau compatible à leurs qualifications et à leur expérience relatives au travail attendu d'eux mais, en aucun cas, ils seront rémunérés à un salaire inférieur au taux de probation;
- (b) Ils ne déplaceront aucun employé de l'unité de négociation ni n'empêcheront le rappel au travail d'aucun employé de l'unité de négociation se trouvant sur la liste de rappel, ni n'accompliront aucun travail supplémentaire, sauf comme dernier choix;
- (c) lors de leur embauchage, le syndicat sera avisé par écrit du nom de ces personnes, de leur date d'embauchage et de la durée prévue de leur emploi;
- (d) au cas où une telle personne serait gardée à l'emploi de la compagnie à la fin de la durée prévue de son emploi à titre de remplaçant pour les vacances, elle sera alors, aux fins d'ancienneté, considérée comme un employé en vertu des dispositions de la présente convention à compter de sa première date d'embauchage.

1.07 Au cas où la compagnie déménageait n'importe quelle partie majeure des opérations régies par la présente convention à un autre endroit, la présente convention continuera à régir ces travaux relevant de l'unité de négociation et le syndicat sera automatiquement reconnu comme l'agent négociateur pour les employés et les travaux impliqués.

1.08 Sauf en cas de nécessité urgente, les employés exclus de n'importe quelle unité de négociation n'accompliront aucun travail relevant de l'unité de négociation. Ceci ne sera pas interprété comme empêchant le personnel de maîtrise de fournir l'entraînement requis aux employés de l'unité de négociation ou d'accomplir occasionnellement du travail de l'unité de négociation connexe à leurs fonctions normales.

1.09 Au cas où un nouvel employeur assumait la direction des opérations à n'importe quel établissement régi par la présente convention, autrement que par vente judiciaire, ce nouvel employeur sera alors lié par toutes et chacune des dispositions de cette convention comme s'il y était nommé et deviendra ipso facto partie à toute procédure s'y rapportant aux lieux et places de la compagnie.

1.10 En ce qui concerne les contrats à des sous-traitants, le syndicat reconnaît pleinement que la compagnie n'a ni l'équipement ni le personnel pour accomplir tous les travaux de ses opérations et, pour ces raisons, il peut être nécessaire occasionnellement de confier des travaux à des sous-traitants.

ARTICLE II - DROITS DE LA GERANCE

2.01 Le syndicat reconnaît que la compagnie a le droit exclusif de diriger et d'opérer ses usines et outillage et de conduire ses affaires comme elle l'entend sous réserve seulement des restrictions imposées par la législation et par la présente convention, la compagnie conservant tous les droits et privilèges qui ne sont pas spécifiquement abandonnés ou modifiés et, sans limiter le caractère général de ce qui précède, le droit de maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité, d'introduire ou d'annuler du travail par équipe, de déterminer ou modifier les affectations de travail de l'employé, de déterminer ou modifier les méthodes de travail et la planification du travail, de choisir les matériaux utilisés, oeuvrés ou manufacturés, de déterminer les techniques de génie et de conception de ses produits.

2.02 Le syndicat reconnaît que la compagnie a le droit exclusif de décider de temps à autre toute question relative aux termes et conditions d'emploi des employés, y compris, mais sans limiter le caractère général de ce qui précède, le droit d'embaucher, donner des promotions, rétrograder, classier, transférer, mettre à pied, mettre à la retraite, suspendre ou autrement discipliner et congédier des employés, sauf tel que spécifiquement prévu autrement dans la présente convention et sous réserve du droit des employés concernés de formuler un grief de la manière et dans la mesure prévues aux présentes.

2.03 La compagnie a le droit d'établir et de modifier de temps à autre les règles et règlements raisonnables devant être observés par les employés, ces règles et règlements ne devant pas être incompatibles avec les dispositions de la présente convention ou de toute législation gouvernementale applicable.

La compagnie avisera le syndicat avant de modifier tout règlement existant ou avant d'en établir de nouveaux.

ARTICLE III : SECURITE SYNDICALE

3.01 Pendant la durée de la présente convention et comme condition du maintien de leur emploi, tous les membres actuels du syndicat devront le demeurer et tous les nouveaux employés régis par la présente convention, de même que tous les employés transférés à l'unité de négociation, devront devenir membres du syndicat à la fin de leur période de probation et le demeurer.

3.02 Pendant la durée de la présente convention, la compagnie déduira de la paie de chaque employé dans l'unité de négociation le montant de la cotisation syndicale mensuelle et, lorsqu'applicable, le montant du droit d'entrée tels qu'établis par la constitution du syndicat et les règlements de la section locale. Dans le cas des employés actuels qui ne sont pas membres du syndicat, un montant égal à la cotisation syndicale mensuelle sera déduit de la paie de chacun de ces employés comme condition du maintien de leur emploi.

3.03 La compagnie s'engage à remettre le montant total de ces déductions au secrétaire-financier de la section locale, par chèque payable au syndicat, dans les quinze (15) jours suivant la fin du mois durant lequel ces déductions ont été faites, de même qu'une liste des employés de la paie desquels ces déductions ont été faites.

ARTICLE IV - NON DISCRIMINATION

4.01 La compagnie et le syndicat s'engagent à ne pas faire intimidation, menaces, coercition, contre qui que ce soit, et à ne faire aucune discrimination en ce qui concerne l'embauchage, l'entraînement, l'avancement, la promotion, le transfert, le congédiement, la mise-à-pied, le rappel au travail, ou autres conditions de travail pour des raisons de race, de croyance, de couleur, d'origine ethnique, d'opinions politiques, d'adhésion ou de non-adhésion au syndicat, de statut matrimonial, ou pour avoir été impliqué dans un grief.

ARTICLE V - MODE DE REGLEMENT DES GRIEFS

5.01 Tout différend, plainte ou mésentente (ci-après appelés "grief") qu'un employé ou un groupe d'employés ou le syndicat désire discuter avec la compagnie sera étudié au besoin, durant les heures de travail sauf par entente mutuelle, aux trois (3) stades définis ci-après:

5.02 1er stade: Un grief doit être soumis par écrit, au superviseur concerné, sur une formule de grief établie par entente mutuelle, la compagnie pouvant refuser d'étudier un grief lorsque les circonstances alléguées qui l'ont causé sont survenues plus de cinq (5) jours ouvrables avant sa soumission, sauf dans le cas d'une erreur mathématique ou cléricale dans le calcul des salaires. Dans les dits cinq (5) jours, un membre du comité syndical du bureau peut soumettre un grief individuel au nom d'un employé absent. Dans un tel cas, les délais peuvent être extensionnés par entente mutuelle.

Le superviseur devra s'occuper du grief et rendre sa décision par écrit au plus tard durant la troisième journée ouvrable suivant la soumission du grief.

5.03 2e stade: Si la décision du superviseur n'est pas reçue dans le délai prévu ou si elle n'est pas acceptable, le syndicat peut alors soumettre le grief par écrit au gérant du département dans les quatre (4) jours ouvrables suivants.

La décision du gérant du département relative au grief sera communiquée par écrit au syndicat au plus tard durant la quatrième journée ouvrable suivant la date à laquelle le gérant du département aura reçu le grief.

5.04 3e stade: Si la décision du gérant du département n'est pas reçue dans le délai prévu ou si elle n'est pas acceptable au syndicat, le grief sera alors soumis par écrit à la direction, à l'attention du Directeur général-Service ou au représentant désigné par la compagnie dans les cinq (5) jours ouvrables suivants.

Une rencontre aura alors lieu entre les représentants de la direction et le comité syndical du bureau, un représentant international du syndicat pouvant assister à la rencontre, laquelle devra être tenue à un moment convenant mutuellement aux parties et dans les cinq (5) jours ouvrables suivants, à moins d'une entente mutuelle au contraire par écrit.

La décision de la compagnie sera écrite sur la formule de grief lors de la rencontre ou dans les cinq (5) jours ouvrables suivants.

5.05 Si un grief impliquant une mesure disciplinaire ou impliquant l'interprétation ou une présumée violation de la présente convention n'est pas réglé lors de ladite rencontre ou à toute autre date subséquente convenue par les parties, ledit grief peut alors être soumis à l'arbitrage de la manière prévue ci-après, mais dans les quinze (15) jours ouvrables suivants.

5.06 Le mode spécial suivant s'applique à un grief alléguant le congédiement ou la suspension inappropriés d'un employé. L'employé congédié peut présenter le grief par écrit par l'entremise du syndicat au Directeur général-Service ou au représentant de la compagnie, dans les cinq (5) jours du dit congédiement, après quoi le mode prévu aux paragraphes 5.04 et 5.05 s'appliquera.

5.07 Des griefs de nature générale, c'est-à-dire ceux qui, aux fins de cette convention, traitent de questions impliquant directement tous les employés d'un seul ou de plusieurs départements, ou un grief syndical de nature générale impliquant des questions régies par la présente convention, peuvent être soumis par écrit par le syndicat au gérant du département, mais la présente disposition ne sera pas utilisée pour permettre, directement ou indirectement, à un ou plusieurs employés ou au syndicat d'esquiver les dispositions du paragraphe 5.02.

Aucune décision d'un arbitre impliquant un grief de nature générale ne peut être exécutoire avant l'expiration d'un délai de sept (7) jours suivant sa réception par la compagnie.

5.08 Une erreur cléricale ou une erreur de texte dans la rédaction d'un grief ou dans la rédaction d'une réponse à un grief ne l'invalidera pas, mais elle doit être corrigée par écrit antérieurement au 3e stade ou durant ce stade.

5.09 A l'exception du temps nécessaire pour la discussion des griefs, aucun employé ne doit quitter son travail ou le lieu de son travail à cause d'un grief présumé mais il doit poursuivre son travail jusqu'à ce qu'une décision finale ait été rendue quant à son grief en vertu du mode de règlement des griefs prévu aux présentes, l'employé étant lié par cette décision. Un employé appelé devant ses supérieurs pour raison disciplinaire ou pour être interrogé en rapport avec un grief formel aura le droit d'être accompagné par un membre du comité syndical du bureau.

ARTICLE VI - MODE D'ARBITRAGE

- 6.01 L'avis d'intention de recourir à l'arbitrage sera la formule de grief convenue dûment remplie.
- 6.02 Il est convenu par les parties qu'un arbitre unique sera nommé pour décider d'un grief soumis à l'arbitrage. L'arbitre sera choisi par entente mutuelle entre les parties dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception de l'avis d'intention. En cas de désaccord, un arbitre impartial sera alors choisi par le ministre du Travail et de la Main d'oeuvre de la province de Québec.
- 6.03 L'arbitre choisi en vertu des dispositions précédentes devra entendre la preuve et les représentations des parties et rendre sa décision aussitôt que possible après audition.
- 6.04 La décision de l'arbitre sur la question en litige sera finale et liera les deux parties, mais l'autorité de l'arbitre sera limitée à décider la question en litige aux termes des dispositions existant dans la convention et en aucun cas l'arbitre n'aura l'autorité d'ajouter quoi que ce soit à la présente convention, d'y soustraire quoi que ce soit ou de la modifier ou de l'amender. La décision de l'arbitre ne pourra en aucun cas excéder la réparation ou le redressement réclamés dans la formule de grief.
- 6.05 Chaque partie doit payer ses propres frais et les salaires, honoraires et dépenses de ses propres témoins. Les employés requis comme témoins par l'arbitre ne subiront aucune perte de salaire si l'audition a lieu à l'établissement de la compagnie où le témoin est employé. Les honoraires et dépenses de l'arbitre doivent être défrayés à parts égales par les parties.
- 6.06 A moins d'entente au contraire par les parties ou à moins d'une décision au contraire par l'arbitre, les séances d'arbitrage doivent être tenues dans l'établissement de la compagnie impliqué dans le grief.
- 6.07 a) Lorsque l'incident causant un grief implique une perte de revenus et/ou bénéfices monétaires, l'arbitre a le pouvoir d'ordonner qu'une telle perte, en tout ou en partie, soit remboursée ou restaurée. Dans un cas disciplinaire, l'arbitre a le pouvoir de réduire la pénalité imposée.
- b) S'il ordonne la réinstallation d'un employé congédié, l'arbitre peut décider quelle compensation, s'il y a lieu, doit être payée pour la période de temps au taux de temps simple, plus la prime d'équipe applicable, perdue à cause du congédiement, mais déduction faite de tous revenus gagnés et de toutes obligations financières imposées par législation à l'employeur au nom de l'employé depuis son congédiement.

ARTICLE VII - AUCUNE GREVE NI LOCKOUT

7.01 Etant donné que la présente convention prévoit un mode ordonné pour le règlement des griefs d'employés et pour le règlement d'autres problèmes, les parties aux présentes conviennent qu'il n'y aura ni grève ni lockout pendant la durée de la présente convention.

Il est convenu que les mots "grève" et "lockout" tels qu'utilisés aux présentes ont la signification qui leur est donnée par le Code du travail du Québec.

ARTICLE VIII - ANCIENNETE

8.01 Les nouveaux employés sont considérés comme étant en probation et ne bénéficient d'aucun droit d'ancienneté en vertu de cette convention pendant les premiers quatre-vingt-dix (90) jours d'année civile; à ce moment-là, ils acquerront des droits d'ancienneté à compter de la date de leur embauchage. Leur nom sera alors inscrit et maintenu sur la liste d'ancienneté, sous réserve des dispositions du paragraphe 8.25 de cette convention.

8.02 Tout ancien employé revenant à l'emploi de la compagnie après avoir perdu son ancienneté sera un employé en probation.

8.03 Jusqu'à ce qu'un employé ait le droit d'avoir son nom inscrit à la liste d'ancienneté, il peut être congédié pour quelque raison que ce soit et n'a pas le droit de formuler un grief contre ce congédiement.

8.04 Une liste d'ancienneté sera établie dans chaque unité de négociation. Elle sera affichée en permanence au tableau d'affichage dans chaque unité de négociation, et sera révisée mensuellement par la compagnie.

8.05 Lorsqu'il survient un poste vacant, ou un nouvel emploi dans une unité de négociation, avis d'un tel poste vacant ou nouvel emploi sera affiché aux tableaux d'affichage de l'unité de négociation concernée pendant une période d'au moins trois (3) jours ouvrables consécutifs. Cet avis mentionnera le département ou la section et le genre de travail impliqués de même que les exigences de base. La compagnie s'engage à informer le syndicat dans les dix (10) jours qui suivront sa décision, du choix d'un applicant ou de son intention de solliciter d'autres applications. Advenant que l'emploi ne soit pas rempli après une période comptant trente (30) jours de travail, la compagnie devra afficher une seconde fois l'annonce de l'ouverture.

8.06 Pour être considéré comme un candidat, un employé doit soumettre sa candidature par écrit à son superviseur dans les trois (3) jours ouvrables de la première journée d'affichage du poste vacant. Un membre du comité syndical du bureau peut poser la candidature d'un employé jugé apte qui est absent du travail pour des raisons légitimes.

Chaque employé ayant posé sa candidature au poste vacant devra être avisé par la compagnie par écrit, dans les cinq (5) jours ouvrables de la nomination, des raisons précises pour lesquelles sa candidature n'a pas été acceptée. Copie en sera fournie au syndicat.

8.07 Dans tous les cas de postes vacants affichés, la compagnie prendra en considération, en premier lieu, la compétence, l'habileté et l'efficacité des candidats à accomplir le travail. Lorsqu'en relation directe au travail devant être accompli, ces facteurs sont relativement égaux, entre deux candidats ou plus, alors:

- (a) les candidats de l'unité de négociation concernée auront la priorité sur les candidats des autres unités de négociation, et alors
- (b) le candidat ayant le plus d'ancienneté aura droit à l'emploi.

Lorsqu'un employé qui a plus d'ancienneté n'est pas choisi au poste vacant parce que la compagnie a choisi un employé ayant moins d'ancienneté, à cause du fait que selon la compagnie, les qualifications de l'employé ayant le plus d'ancienneté ne sont pas relativement égales. L'employé ayant le plus d'ancienneté aura 7 jours ouvrables ou toute prolongation déterminée par entente mutuelle entre les deux parties pour faire les preuves de ses qualifications relativement égales.

8.08 La compagnie donnera un avis de mise-à-pied de deux (2) semaines à tous les employés ayant des droits acquis d'ancienneté. Une liste des employés devant être mis-à-pied sera fournie au comité syndical du bureau un (1) jour ouvrable avant que l'avis soit donné aux employés.

8.09 Les dispositions de cet article ne s'appliqueront pas à des mises-à-pied de courte durée, d'une durée prévue ne devant pas excéder quatorze (14) jours civils consécutifs, ou n'excédant pas quatorze (14) jours civils consécutifs, qui seraient causées par un incendie, une inondation, un fléau de la nature ou autre désastre, sauf pour ce qui est des dispositions suivantes:

- 1) De telles mises-à-pied seront discutées avec le comité syndical du bureau;
- 2) En cas de fermeture partielle d'un département, les employés du département ayant le moins d'ancienneté seront mis-à-pied;
- 3) Tout employé se présentant au travail sans avoir été avisé au préalable qu'il n'y a aucun travail disponible par suite d'une telle mise-à-pied de courte durée sera payé pour un minimum de quatre (4) heures à son taux de temps simple durant la première journée d'une telle mise-à-pied.

8.10 Une mise-à-pied sera considérée comme une terminaison d'emploi. Cependant, l'ancienneté continuera à s'accumuler dans les limites des dispositions du paragraphe 8.25, sous-paragraphe (f).

8.11 En cas de réduction de la main d'oeuvre provoquant des mises-à-pied, on suivra la procédure suivante:

- (a) Les employés en probation de la classification et du département concernés seront mis-à-pied en premier lieu;
- (b) En cas de mise-à-pied dans une classification, la compagnie considèrera en premier lieu l'ancienneté, sous réserve de l'habileté de l'employé à accomplir le genre de travail qui reste;
- (c) Tout employé ayant des droits acquis d'ancienneté, qui est déplacé de son occupation par suite de mise-à-pied, a le droit de déplacer dans l'unité de négociation concernée, tout employé ayant une ancienneté inférieure d'une occupation ayant le même salaire régulier ou un salaire inférieur, à condition d'avoir l'habileté nécessaire pour accomplir le travail requis; cette disposition ne sera pas utilisée pour déplacer un "senior" ou un "A" ayant une ancienneté inférieure, à moins que l'employé le déplaçant ait une expérience antérieure satisfaisante dans le travail actuellement accompli par l'employé devant être déplacé.

8.12 Lorsque, pour des raisons d'ordre médical, un employé est incapable de continuer à travailler dans son occupation régulière, il peut alors exercer ses droits d'ancienneté tout comme s'il avait été déplacé.

8.13 Les employés rétrogradés à cause d'un manque de travail, mais non mis-à-pied, auront la priorité pour combler un poste vacant d'un niveau supérieur, à condition d'être qualifiés pour remplir un tel emploi.

8.14 Aux fins d'application des dispositions de mise-à-pied et de déplacement de la présente convention, les parties conviennent que les membres du comité syndical du bureau prévus aux paragraphes 14.02 et 14.03 ont une ancienneté préférentielle et qu'ils ne peuvent être mis-à-pied ou déplacés aussi longtemps qu'il reste du travail de l'unité de négociation à accomplir dans leur unité de négociation.

8.15 C'est la responsabilité d'un employé ayant des droits d'ancienneté et qui est mis-à-pied de tenir la compagnie au courant par écrit de tout changement de domicile.

8.16 Après avoir reçu un avis de mise-à-pied de deux (2) semaines, les employés ayant des droits acquis d'ancienneté mais non admissibles à l'indemnité de mise-à-pied recevront leur salaire jusqu'à la date de cessation d'emploi et, sous réserve des dispositions du paragraphe 10.10, la paie de vacances acquise.

8.17 Les employés ayant au moins cinq (5) ans d'ancienneté ont droit à une indemnité de mise-à-pied à raison d'une (1) semaine de salaire à leur taux courant pour chaque année complète excédant cinq (5) ans d'ancienneté, jusqu'à concurrence de six (6) semaines d'indemnité de mise-à-pied.

Cette indemnité de mise-à-pied, moins les déductions pour l'assurance-chômage, sera payée à intervalles réguliers de paie jusqu'à épuisement, après quoi, sous réserve des dispositions du paragraphe 10.09, la paie de vacance acquise par l'employé et toutes les autres allocations de cessation lui seront payées.

8.18 La compagnie continuera à maintenir une liste de rappel à date. Cette liste comprendra le nom de tous les employés mis-à-pied ayant des droits d'ancienneté. Copie de cette liste sera fournie au syndicat par la compagnie. Le nom des employés mis-à-pied avant la signature de la présente convention sera maintenu sur la liste s'ils y sont éligibles en vertu des autres dispositions de la présente convention.

8.19 En cas de rappel au travail, et sous réserve de l'habileté de l'employé à accomplir le genre de travail impliqué, la compagnie considérera en premier lieu l'ancienneté, et les employés de l'unité de négociation concernée auront la priorité sur les employés des autres unités de négociation mis-à-pied.

8.20 Un employé ayant des droits acquis d'ancienneté et qui est absent du travail en permis d'absence ou par suite de maladie ou de blessure ou de suspension disciplinaire ou pour toute autre raison justifiable est considéré comme titulaire de son occupation.

8.21 Un employé d'une unité de négociation acceptant une mutation à une autre unité de négociation, pour y être employé dans ladite unité de négociation, conservera toute l'ancienneté accumulée aux termes de la présente convention.

8.22 Un employé de l'unité de négociation ayant accepté une mutation en dehors de la juridiction de la présente convention qui, dans les cent quatre-vingt (180) jours, est muté à nouveau à une unité de négociation conservera ses droits acquis d'ancienneté et son ancienneté s'accumulera pendant la période de temps où il aura travaillé en dehors de l'unité de négociation. Les privilèges de séniorité cesseront de s'accroître après cent quatre-vingt (180) jours d'absence du sein de l'unité de négociation.

8.23 Si un tel employé ou un employé qui a accompli du travail relevant maintenant d'une unité de négociation n'est pas muté à nouveau à une unité de négociation dans les cent quatre-vingt (180) jours, mais y est muté par la suite, il conservera les droits d'ancienneté qu'il avait acquis avant de quitter l'unité de négociation ou le travail relevant maintenant de l'unité de négociation, sauf qu'il ne pourra pas exercer ses droits d'ancienneté jusqu'à ce qu'il ait travaillé trente (30) jours civils à tout travail de l'unité de négociation.

8.24 Lorsqu'un employé exclu de la juridiction de la présente convention n'a jamais auparavant travaillé dans une occupation présentement incluse dans une unité de négociation, mais est muté à une unité de négociation, il sera, mais seulement aux fins d'ancienneté dans l'unité de négociation, considéré comme un nouvel employé, et il ne peut déplacer aucun employé ayant des droits acquis d'ancienneté.

8.25 Les droits d'ancienneté seront perdus et le service continu sera considéré comme interrompu pour n'importe laquelle des raisons suivantes:

- (a) Lorsqu'un employé quitte son emploi;
- (b) lorsqu'un employé est congédié et qu'un tel congédiement n'est pas annulé ou modifié par les parties ou par un arbitre en application du mode de règlement des griefs;

- (c) lorsqu'un employé prend sa retraite conformément au régime de retraite de la compagnie ou lorsqu'un employé, par entente mutuelle, reste à l'emploi de la compagnie après l'âge normal de la retraite et, par la suite, prend sa retraite;
- (d) lorsqu'un employé est absent pour trois (3) jours ouvrables consécutifs sans permis d'absence antérieur, à moins d'une raison jugée satisfaisante;
- (e) lorsqu'un employé mis-à-pied et ayant des droits d'ancienneté omet, à moins de raison satisfaisante, de retourner au travail dans les cinq (5) jours ouvrables d'un avis de rappel envoyé par lettre recommandée par la compagnie à sa dernière adresse enregistrée au bureau du personnel de la compagnie. Ces raisons comprennent, mais sans s'y limiter, la maladie, une blessure, un rappel pour du travail temporaire d'une durée de trente (30) jours ou moins ou à une occupation ayant un taux de salaire inférieur à celui gagné au moment de la mise-à-pied, ou rappel à une unité de négociation autre que celle de laquelle il a été mis-à-pied;
- (f) lorsqu'un employé mis-à-pied, ayant des droits d'ancienneté, n'est pas rappelé après une période égale à son ancienneté, mais d'un maximum d'au plus trente (30) mois de la date de la mise-à-pied.

8.26 La compagnie soumettra un rapport hebdomadaire (ou aussitôt que possible) faisant part des augmentations ou diminutions du personnel dans l'unité de négociation.

ARTICLE IX - FETES PAYEES

9.01 Tous les employés régis par la présente convention seront payés pour leurs heures régulières de travail aux jours d'observance des fêtes suivantes, à leur taux régulier, y compris la prime d'équipe s'il y a lieu, même s'ils ne sont pas requis de travailler ces jours de fête:

Jour de l'An	Fête du Travail
2 janvier	Jour d'action de Grâces
Vendredi Saint	Veille de Noël
Fête de la Reine	Noël
St-Jean Baptiste	26 décembre
Jour du Canada	Veille du Jour de l'An

NOTE: Pour la période de la présente entente collective, la compagnie fermera ses portes le soir du 22 décembre 1978 au soir du 2 janvier 1979.

Pour les vacances de Noël 1979/80 seulement, la compagnie fermera ses portes dès le soir du 21 décembre 1979 jusqu'au soir du 2 janvier 1980.

9.02 Les employés qui sont requis de travailler le jour d'observance de n'importe laquelle des fêtes ci-haut mentionnées seront payés au taux établi au paragraphe 12.07 pour tout travail ainsi accompli, en plus de toute paie de fête à laquelle il pourrait être admissible en vertu des règlements d'admissibilité précédents.

9.03 Lorsque n'importe laquelle des fêtes payées ci-haut mentionnées tombe un samedi ou un dimanche, la fête sera, aux fins de la présente convention, observée le vendredi précédent ou le lundi suivant, tel que déterminé par la compagnie. La compagnie affichera sa décision au moins deux (2) semaines avant la fête concernée. En prenant sa décision, la compagnie prendra en considération les suggestions faites par le comité syndical du bureau au moins trois (3) semaines avant la fête concernée.

9.04 Si, par proclamation des autorités fédérales, provinciales ou municipales, une des fêtes ci-haut mentionnées est reportée à un autre jour, les dispositions de cet article s'appliquent alors au jour indiqué dans la proclamation.

ARTICLE X - VACANCES PAYEES

- 10.01 Les employés ayant moins d'un (1) an de service continu durant l'année en cours, soit du 1er janvier au 31 décembre, bénéficieront de vacances d'une (1) journée pour chaque mois d'emploi complet, ne devant pas dépasser une durée de deux (2) semaines, la paie de vacances étant égale à 4% des gains nets antérieurs.
- 10.02 Les employés ayant un (1) an de service continu durant l'année en cours, soit du 1er janvier au 31 décembre, bénéficieront de vacances de deux (2) semaines avec une paie de vacances égale à deux (2) fois leurs derniers gains hebdomadaires réguliers à temps simple avant le moment des vacances, ou 4% du salaire brut gagné, selon le plus élevé des deux.
- 10.03 Les employés ayant cinq (5) ans de service continu durant l'année en cours, soit du 1er janvier au 31 décembre, bénéficieront de vacances de trois (3) semaines avec une paie de vacances égale à trois (3) fois leur derniers gains hebdomadaires réguliers à temps simple avant le moment des vacances.
- 10.04 Les employés ayant dix (10) ans de service continu durant l'année en cours, soit du 1er janvier au 31 décembre, bénéficieront de vacances de quatre (4) semaines avec une paie de vacances égale à quatre (4) fois leurs derniers gains hebdomadaires réguliers à temps simple avant le moment des vacances.
- 10.05 Les employés ayant vingt (20) ans de service continu durant l'année en cours, soit du 1er janvier au 31 décembre, bénéficieront de cinq (5) semaines de vacances avec une paie de vacances égale à cinq (5) fois leurs derniers gains hebdomadaires réguliers à temps simple avant le moment des vacances.
- 10.06 Les employés doivent recevoir leur paie de vacances, par chèque séparé, au montant relatif aux vacances étant prises, immédiatement avant leur départ en vacances.
- 10.07 Le droit aux vacances n'est pas cumulatif ni interchangeable et les vacances doivent être prises dans les douze (12) mois de l'année en cours.

10.08 Si n'importe laquelle des fêtes prévues à l'article IX survient pendant les vacances d'un employé, cet employé a droit à un (1) jour additionnel de vacances payé à son taux horaire de salaire régulier plus la prime d'équipe s'il y a lieu, cette journée devant être prise, à moins d'entente mutuelle au contraire, à la fin de sa période de vacances.

10.09 La compagnie déterminera la période de vacances de chaque employé. Des formules indiquant le choix des dates de vacances seront disponibles le 1er avril et les listes de vacances seront publiées au plus tard le 1er mai de chaque année. Lorsque possible, l'ancienneté prévaudra pour le premier choix. La compagnie convient qu'aucun changement ne sera apporté aux listes de vacances durant les seize (16) jours civils antérieurs à la date prévue pour le début des vacances d'un employé, à moins qu'une entente soit conclue avec l'employé concerné.

Advenant le cas où l'annulation des vacances de l'employé par la compagnie lui occasionne des frais, la compagnie doit rembourser l'employé à un maximum de \$100.00 après que la documentation nécessaire ait été présentée par l'employé.

10.10 Dans le cas de cessation d'emploi pour quelque cause que ce soit, l'employé recevra toute paie de vacances à laquelle il peut avoir droit mais qu'il n'a pas reçue en rapport à la période antérieure de l'année en cours, en plus de la paie de vacances applicable à laquelle il a droit en vertu des paragraphes 10.01, 10.02, 10.03, 10.04 ou 10.05 selon le cas, au pro rata de la partie de l'année durant laquelle il a travaillé. En cas de mise-à-pied, la paie de vacances revenant à l'employé lui sera payée au moment de la mise-à-pied, à moins qu'il ne décide, en dedans d'un jour ouvrable de l'avis, de reporter à plus tard un tel paiement. Lorsqu'un employé mis-à-pied reçoit la paie de vacances à laquelle il a droit, son montant en sera déduit de sa paie de vacances lors de ses vacances régulières suivantes s'il est rappelé durant la même année de vacances.

10.11 Aux fins de cet article, le mot "service" inclut toute période pendant laquelle un employé accumule de l'ancienneté ainsi que toute autre période à l'emploi de la compagnie en dehors d'une unité de négociation.

10.12 La compagnie paiera une allocation de vacances de \$20.00 par semaine pour les employés qui, avec l'approbation de la compagnie, prendront leurs vacances entre le 31 octobre et le 28 février.

ARTICLE XI - TAUX ET CLASSIFICATIONS

11.01 Tous les employés régis par la présente convention seront rémunérés au taux de salaire prévu pour leur classification à l'annexe "A" attachée aux présentes.

11.02 La présente convention ne sera pas interprétée comme empêchant la compagnie de discontinuer toute classification temporairement ou en permanence, ni de créer toute nouvelle classification ou de modifier des classifications existantes, y compris la fusion de classifications.

11.03 Lorsque, pendant la durée de la présente convention, une nouvelle classification est créée ou une classification actuelle est modifiée ou fusionnée avec une autre classification, la compagnie devra, d'une façon généralement compatible avec les structures de salaire existantes, établir le taux de salaire de cette classification nouvelle ou modifiée, et avis en sera donné au syndicat à la date ou antérieurement à la date à laquelle la classification nouvelle ou modifiée entre en vigueur. Dans les quinze (15) jours civils de la réception d'un tel avis, le syndicat a le droit de contester le taux ainsi établi. A défaut d'entente, le syndicat peut soumettre le différend à l'arbitrage en signifiant son intention d'y recourir, pourvu qu'un tel avis soit reçu par la compagnie dans un délai additionnel de quinze (15) jours civils.

Le taux de salaire convenu par entente mutuelle ou décidé par l'arbitre sera payé rétroactivement à la date à laquelle la compagnie a mis en vigueur la classification nouvelle ou modifiée, à moins que l'arbitre ne décide d'une date ultérieure. L'annexe "A" sera considérée comme ayant été modifiée pour inclure le nouveau taux de salaire et la nouvelle classification.

11.04 Une mutation temporaire est une mutation qu'on ne prévoit pas devoir durer plus de vingt (20) jours ouvrables. Lorsqu'une mutation temporaire atteint vingt-et-un (21) jours, le poste sera déclaré vacant et affiché, à moins d'une extension des délais convenue par entente mutuelle.

11.05 Il est convenu que tout employé acceptant une mutation temporaire à un endroit autre que son lieu régulier de travail mais dans la même région géographique, pour une période d'au plus vingt (20) jours ouvrables, recevra pendant les trois (3) premiers jours d'une telle mutation, une compensation de dépenses de \$1.50 par jour plus l'allocation régulière de voiture pour le millage excédant celui de sa journée normale de travail.

11.06 Tout employé muté temporairement de son occupation à une occupation moins bien rémunérée continuera, lorsque la mutation est faite à la demande de la compagnie, à être payé au taux de salaire de son occupation régulière.

11.07 Le système de rémunération mensuelle des employés ne sera pas modifié, sauf par entente entre les parties aux présentes.

11.08 (a) Lors de sa promotion à une occupation supérieure, l'employé sera rémunéré au salaire régulier de la dite occupation dès la première journée.

(b) Lorsqu'un employé se voit temporairement confié des responsabilités dans une classification supérieure à la sienne, la compagnie paiera le salaire de cette classification après cinq (5) jours de service continu dans la dite classification.

11.09 Une fois par année, pendant le mois anniversaire de son ancienneté, tout employé peut, par écrit, réclamer une autre classification. La compagnie répondra par écrit à une telle demande, en donnant les raisons détaillées pour l'approbation ou le rejet d'une telle demande. Cette réponse doit être donnée à l'employé et au syndicat durant le mois suivant. On peut interjeter appel de cette réponse conformément au mode de règlement des griefs jusqu'à et y compris le 3e stade du mode de règlement des griefs.

11.10 Les employés remplissant les postes de classifications à l'Annexe "A" (Bureau) recevront leur chèque de paie le jeudi de chaque semaine.

11.11 Les classifications énumérées à l'Annexe "A" sont rémunérées au 8 novembre 1978, selon les taux indiqués à l'Annexe "A".

Pour l'année débutant le 9 novembre 1978 au 8 novembre 1979, une augmentation générale de 4%, dès le 9 novembre 1978, plus le boni de vie chère selon la formule d'indexation des salaires au coût de la vie décrite à l'Annexe "C".

Pour l'année débutant le 9 novembre 1979 au 8 novembre 1980, une augmentation générale de 4%, plus le boni de vie chère tel que décrit à l'Annexe "C".

ARTICLE XII - HEURES DE TRAVAIL ET SURTEMPS

- 12.01 Le présent article définit les heures de travail, et établit une base pour le calcul du surtemps, mais ne doit pas être interprété comme une garantie d'heures de travail par jour ou par semaine, ou de jours de travail par semaine.
- 12.02 La semaine de travail consistera normalement en cinq (5) jours de sept heures (7) chacun, du lundi au vendredi inclusivement.
- a) L'horaire normal de travail établi pour Mussens à Lachine sera de 8h.30 du matin à 4h.30 de l'après-midi, incluant une période d'une heure pour le repas, et une période de repos de dix (10) minutes le matin et l'après-midi.
- 12.03 Comme par le passé, les employés prendront leurs périodes de repos dans les limites de leur aire de travail. Les périodes de repas peuvent être échelonnées de façon à tenir compte du personnel requis ainsi que des facilités de la cafétéria.
- 12.04 Les périodes de repas ne seront pas comptées comme temps travaillé dans le calcul du surtemps.
- 12.05 Les heures pour lesquelles un employé est admissible à recevoir la rémunération d'un jour de fête en vertu des dispositions de l'article IX seront comptées comme heures de travail aux fins du calcul du surtemps.
- 12.06 Il est entendu que certaines phases des activités de la compagnie peuvent exiger sur une base régulière que le travail commence plus tôt et finisse plus tard qu'aux heures indiquées au paragraphe 12.02. En conséquence, le syndicat convient que la compagnie pourra établir l'heure du début et de la cessation du travail en tenant compte des exigences de l'occupation. Le taux de surtemps sera payé pour tout travail accompli en surplus des heures régulières de la journée.
- 12.07 La nature du travail accompli par les employés de l'unité de négociation ne permet pas toujours une heure précise de cessation du travail, cette situation étant reconnue par le salaire payé. Toutefois, la compagnie paiera

du surtemps pour le travail accompli pour l'exécution de tâches supplémentaires lorsque telles tâches auront été approuvées par le superviseur. Le taux de surtemps sera calculé sur la base de une fois et demie le salaire horaire régulier de l'employé pour les trois (3) premières heures travaillées en surplus, et sur une base de temps double après cette période. Dans le cas d'un travail effectué le samedi après-midi (12h.), ou le dimanche, ou un jour de fête payé au double du salaire horaire de l'employé, le surtemps sera payé seulement lorsque autorisé.

12.08 Le syndicat reconnaît que la nature du travail de la compagnie ainsi que les exigences des clients requièrent l'accomplissement de surtemps non prévu. En tenant compte des exigences du travail, la compagnie distribuera le surtemps aussi équitablement que possible entre les employés qui accomplissent normalement le travail requis. Un tel surtemps sera entrepris sur une base volontaire. Dans le cas où aucun volontaire n'est disponible, la compagnie peut utiliser les services d'autres employés de l'unité de négociation qui ont déjà la compétence et l'aptitude pour accomplir le travail requis.

12.09 Nonobstant les dispositions des paragraphes 12.07 et 12.08, lorsqu'un nombre insuffisant d'employés qualifiés acceptent d'accomplir du surtemps urgent ou occasionnel, la compagnie peut assigner le travail, dans l'ordre inverse de leur ancienneté, aux employés qui accomplissent normalement ce travail. Cependant, les employés ainsi assignés en seront exemptés pour raison valable. Le syndicat recevra de la compagnie un rapport de surtemps préparé mensuellement par la compagnie.

12.10 Tout employé appelé au travail en dehors de son horaire régulier, et après qu'il aura quitté l'établissement de la compagnie, sera rémunéré pour un maximum de trois (3) heures au taux de surtemps applicable, pourvu que cet employé accomplisse le travail qui pourra lui être assigné. Si l'employé concerné est appelé de façon à commencer le travail deux (2) heures ou moins avant son heure régulière de début du travail, et s'il est requis de travailler jusqu'à la dite heure régulière de début du travail, cette garantie de trois (3) heures ne s'appliquera pas. La même garantie s'appliquera également le samedi, le dimanche, ou jour de fête.

12.11 Lorsque du surtemps est accompli pendant au moins deux (2) heures, la compagnie paiera une allocation de repas de \$4.50.

12.12 La compagnie paiera une prime de 10% sur le salaire régulier des employés concernés pour tout travail accompli durant une période commençant après deux heures de l'après-midi. La dite prime s'ajoutera au salaire de base pour le calcul de la prime de surtemps. Le syndicat ne s'objecte pas à ce que la compagnie dresse les horaires du service de compilation des données (Data Processing Department) de façon à satisfaire à la surcharge du matin et de l'après-midi.

12.13 Lorsqu'une deuxième équipe est en service, les membres du comité syndical du bureau seront affectés à l'équipe régulière de jour.

ARTICLE XIII - SANTE ET SECURITE

13.01 Dans chaque établissement, le comité syndical du bureau aura droit à un (1) représentant qui participera aux réunions du comité de sécurité lorsque les conditions dans les bureaux y seront discutées, ou lorsqu'il sera nécessaire de porter à l'attention du comité des pratiques ou conditions dangereuses, ou hasardeuses existant dans les bureaux.

13.02 La compagnie adoptera toute mesure appropriée en vue de sauvegarder la santé et la sécurité des employés.

13.03 La compagnie continuera de maintenir des facilités sanitaires adéquates.

13.04 Lorsqu'un employé est blessé au travail, il fera immédiatement rapport de l'accident au service des premiers soins. Si la blessure nécessite une visite chez un docteur ou à l'hôpital, l'employé retournera au travail après traitement. Si la blessure est telle que le docteur donne instruction à l'employé de ne pas retourner au travail ce jour-là, l'employé ne devra subir aucune perte de salaire à temps simple pour la journée pendant laquelle l'accident a eu lieu.

13.05 Lorsqu'un employé doit se rendre chez le docteur ou à l'hôpital pour examen ou traitement après avoir été blessé au travail, ou après son retour au travail, le coût du transport sera assumé par la compagnie. L'employé ne subira aucune perte de salaire durant une telle visite.

ARTICLE XIV - REPRESENTATION SYNDICALE

14.01 Les membres des comités syndicaux ci-après mentionnés devront être des employés de la compagnie dont les noms figurent sur la liste d'ancienneté depuis au moins un (1) an.

14.02 Dans chaque unité de négociation, la compagnie reconnaîtra un comité syndical de négociation aux fins de négociations pour le renouvellement de cette convention et un comité syndical du bureau aux fins de s'occuper des griefs, et d'autres questions de nature locale. Un membre de chacun de ces comités peut être désigné comme président.

Ces comités peuvent se composer comme suit:

- (a) Un représentant des employés pour une unité de négociation ayant eu en moyenne moins de vingt-cinq (25) employés au cours des six mois précédant la nomination.
- (b) Deux représentants des employés pour une unité de négociation de vingt-cinq (25) employés ou plus, mais de moins de soixante-quinze (75), aux mêmes conditions.
- (c) Trois (3) représentants des employés pour une unité de négociation de soixante-quinze (75) employés ou plus, aux mêmes conditions.

14.03 Chaque unité de négociation aura le droit de désigner un substitut pour remplacer un membre absent du comité. Les dispositions du paragraphe 8.14 ne s'appliqueront au substitut d'un membre du comité syndical du bureau que lorsque cet employé remplace le membre absent du comité.

14.04 Le syndicat informera la compagnie par écrit du nom des membres du comité syndical du bureau et des substituts s'il y a lieu. La compagnie ne reconnaîtra aucune personne comme membre du comité ou comme substitut jusqu'à ce qu'elle ait reçu un tel avis écrit de la part du syndicat.

14.05 Il est entendu et convenu que les membres du comité syndical du bureau ou leurs substituts s'il y a lieu, ont des fonctions régulières à accomplir, et qu'ils ne doivent

pas quitter leur travail sans la permission expresse du superviseur auquel l'employé concerné est responsable, cette permission ne devant pas être refusée de façon déraisonnable. Sur demande du superviseur, une carte de temps sera préparée pour y inscrire la période d'absence du travail régulier pour être remise au superviseur concerné lorsque le membre du comité syndical du bureau reprendra son travail régulier.

14.06 Cette permission de quitter le travail durant les heures de travail sans perte de salaire sera accordée aux fins de s'occuper promptement des griefs légitimes. Lorsque, dans l'opinion du superviseur concerné, plus qu'une période raisonnable de temps a été prise par un membre du comité syndical du bureau, ou par un substitut, pour s'occuper des griefs, le superviseur peut refuser d'approuver le paiement pour la période de temps considérée par lui comme excessive.

ARTICLE XV - PERMIS D'ABSENCE15.01 Absence pour activités syndicales

A la demande du syndicat, la compagnie accordera un permis d'absence sans paie à un maximum de trois (3) employés désignés par le syndicat pour participer à des activités syndicales à l'extérieur, telles absences ne devant pas excéder une durée totale de dix (10) jours ouvrables dans chaque unité de négociation, par année contractuelle. Toutefois, la compagnie peut refuser un tel permis d'absence, mais non pas de façon déraisonnable. Lorsque possible, un avis préalable sera donné à la compagnie deux (2) semaines à l'avance.

15.02 Absence pour raisons personnelles

La compagnie peut accorder un congé sans solde à tout employé qui en fait la demande pour des raisons valables, telles que l'assistance à des cours éducatifs recommandés par le syndicat, mais ne devant pas durer plus de soixante (60) jours, ladite autorisation demeurant limitée à un (1) employé; ou encore l'assistance par un employé aux cours du Collège du Travail du Canada. Une copie de l'autorisation accordée devra être remise aux représentants du syndicat. Ces demandes de permis d'absence d'au-delà d'une semaine devront être soumises par écrit et présentées par l'employé à son supérieur dans un délai suffisant pour permettre la révision et le ré-arrangement des périodes de travail.

15.03 Absence pour maternité

Des permis d'absence à l'occasion d'une maternité seront accordés aux employés aux conditions suivantes:

- (a) Accordés aux employées ayant au moins un an de service.
- (b) L'employée doit annoncer son intention de revenir au travail, et formuler une requête formelle de permis d'absence avant son départ.
- (c) Le permis d'absence débutera ordinairement au plus tard durant le cinquième (5e) mois de grossesse, et ne devra pas excéder sept (7) mois à compter de la date du départ, sauf tel que prévu au paragraphe (d).
- (d) Sur demande, le premier permis d'absence peut être prolongé pour une période de deux (2)

mois, sur avis du conseiller médical de la compagnie.

- (e) Lorsqu'une employée est prête à reprendre le travail à la suite d'un permis d'absence de maternité, l'ancienneté sera le facteur décisif pour déterminer ses droits.
- (f) Avant de revenir au travail, l'employée devra y être autorisée par son propre médecin et/ou par le conseiller médical de la compagnie. En cas de différend, la question sera tranchée par un troisième médecin choisi de commun accord, le coût en étant absorbé par la compagnie.
- (g) L'ancienneté s'accumule pendant un tel permis d'absence.

15.04 Congé en cas de deuil

En cas de décès de la mère ou du père, du frère ou de la soeur, du beau-père ou de la belle-mère, ou de toutes personnes à charge demeurant au domicile de l'employé, cet employé bénéficiera d'un congé de deuil payé à son taux régulier pour une période maximale de trois (3) jours consécutifs prenant fin la journée des funérailles, à condition que cet employé assiste aux funérailles, et pourvu que le salaire ne soit pas payé pour n'importe lequel de ces trois (3) jours qui ne tomberait pas sur une journée régulière de travail. Ce congé de deuil ne s'appliquera pas à une fête payée, durant la période de vacances, ou lors d'un permis d'absence.

Toutefois, pour le cas de décès de l'époux, de l'épouse, du fils ou de la fille, l'employé bénéficiera d'un congé de deuil payé pour une période maximale de cinq (5) jours ouvrables, sujet aux conditions ci-haut énoncées.

15.05 En cas de décès d'un grand-parent, d'un beau-frère, ou d'une belle-soeur, l'employé en deuil bénéficiera d'un permis d'absence, et sera payé à son taux régulier pour la journée des funérailles, pourvu qu'il y assiste, et pourvu que cette journée coïncide avec une journée régulière de travail.

15.06 Service de juré

Un employé appelé à agir comme juré sera remboursé de la différence entre ses honoraires de juré et son salaire régulier à temps simple pour le temps pendant lequel il est absent du travail pour cette raison, y compris une période de temps raisonnable pour le voyage durant les heures de travail.

Cette différence ne sera remboursée que si l'employé fournit un certificat prouvant qu'il a agi comme juré le jour en question.

ARTICLE XVI - DISCIPLINE

- 16.01 Lorsqu'un employé signe un document relatif à un cas disciplinaire, il le fait seulement pour reconnaître le fait qu'il en a été informé.
- 16.02 Aucune plainte ne peut être enregistrée contre un employé, ni utilisée contre lui, en aucun temps, à moins que le dit employé en soit avisé par écrit. Le comité syndical du bureau recevra une copie de cet avis.
- 16.03 Sur demande faite à son superviseur par un employé congédié ou suspendu, cet employé devra avoir la possibilité d'en discuter avec un membre du comité, ou avec le président du comité syndical, avant de quitter l'établissement de la compagnie.
- 16.04 En imposant une mesure disciplinaire pour une infraction actuelle, la compagnie ne pourra pas prendre en considération une infraction survenue plus d'un (1) an auparavant pour une mesure disciplinaire équivalente.

ARTICLE XVII - GENERAL

- 17.01 Toute disposition de cette convention qui pourrait être déclarée invalide à cause de la législation de la province de Québec ou du Canada sera nulle et non avenue sans affecter la validité des autres dispositions de cette convention.
- 17.02 Lorsque les parties aux présentes renoncent à l'une ou l'autre des dispositions de cette convention, une telle action, à moins d'une entente mutuelle contraire, ne constitue pas un précédent dans l'application ultérieure des dispositions de cette convention.
- 17.03 Pendant qu'il est sur la feuille de paie active de la compagnie, un employé, sauf sur instructions de la compagnie, n'a pas la permission d'accomplir contre rémunération du travail identique au travail de l'unité de négociation pour des clients, usagers, ou concurrents de la compagnie.
- 17.04 Sauf par entente mutuelle, tous les programmes sociaux garantis par la compagnie, y compris la caisse de retraite, le régime d'assurance collective et le service de taxi, en vigueur lors de la signature de la convention, seront maintenus pendant la durée de cette convention.
- 17.05 Tout employé qui, dans l'exercice de ses fonctions, doit utiliser sa propre voiture recevra de la compagnie une allocation de dépense de vingt-deux cents (\$0.22) du mille, effectif à la signature, avec une allocation minimale de quatre dollars (\$4.00) par voyage. Cette allocation sera versée à l'employé pour une telle assignation, que son départ soit effectué de la maison ou du bureau. L'emploi de sa propre voiture est sur une base volontaire.
- 17.06 Les employés rémunérés à salaire fixe devront donner un avis de deux (2) semaines à la compagnie lorsqu'ils ont l'intention de quitter leur emploi.
- 17.07 La compagnie fournira un ou des tableaux dans chaque unité de négociation pour y afficher les avis du syndicat. Aucun avis ne sera affiché sans l'approbation préalable de la compagnie; toutefois, une telle approbation d'afficher ne pourra être refusée de façon déraisonnable. Le syndicat ne doit, en aucun temps, distribuer des circulaires, feuillets, ou autres documents, dans les locaux de la compagnie sans avoir reçu au préalable le consentement de la compagnie.

- 17.08 La compagnie convient de fournir au président du comité syndical du bureau une (1) copie de tout avis, y compris la liste d'ancienneté, qu'elle affiche à l'intention des employés.
- 17.09 Dans les quinze (15) jours suivant la signature de la présente convention, la compagnie devra fournir au syndicat une liste de tous les employés inclus dans chaque unité de négociation, y indiquant leurs noms, date d'ancienneté, classification et taux de salaire. Elle fournira également chaque mois une liste des suppressions, additions, ou modifications, affectant la liste originale.
- 17.10 Le syndicat fournira à la compagnie, et la compagnie au syndicat, le nom de toutes les personnes autorisées à remplir une fonction quelconque en vertu de cette convention.
- 17.11 Lorsqu'un avis ou document est fourni au syndicat en vertu de cette convention, une (1) copie en sera envoyée à l'adresse qui suit:
- Syndicat international des Travailleurs unis
de l'Automobile, de l'Aéronautique, de
l'Astronautique et des Instruments aratoires
d'Amérique
- Section locale 1450
7811 Louis-Hippolyte-Lafontaine - Suite 203
Ville d'Anjou, Québec
H1K 4E4
- Cette adresse peut être changée sur avis écrit
du syndicat.
- 17.12 La direction fournira à chaque employé une copie de cette convention et quinze (15) copies au syndicat, en français.
- 17.13 Changements technologiques
- L'employé présentement à l'emploi de la compagnie, et membre du syndicat, ne sera mis à pied, ou ne subira de baisse de salaire, à cause du fait que son occupation est éliminée ou modifiée par un changement technique. Les parties s'engagent à trouver un poste adéquat à l'intérieur de la compagnie à tout employé affecté par un changement technologique, et cela sans perte de salaire pour l'employé impliqué.

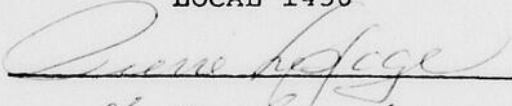
ARTICLE XVIII - DUREE ET RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION

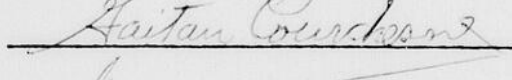
- 18.01 La présente convention est en vigueur à compter du 9 novembre 1978 et le demeurera jusqu'à 11.59 du soir le 8 novembre 1980, inclusivement.
- 18.02 Durant les quatre-vingt-dix (90) jours précédant la date d'expiration de la convention, chaque partie peut informer l'autre partie par écrit de son désir d'y mettre fin ou de la modifier, ou de négocier une nouvelle convention.
- 18.03 Si aucun avis n'est donné conformément au paragraphe 18.02, la présente convention se renouvelle automatiquement pour un terme d'un (1) an. La convention ainsi renouvelée se prolonge d'année en année à l'expiration de chacun de ses termes, à moins qu'un avis ne soit donné en vertu des dispositions du paragraphe 18.02.
- 18.04 Les parties conviennent que la convention en vigueur servira de base aux négociations pour son renouvellement, et que tous les amendements, suppléments, ou suppressions, proposés se rapporteront à ladite convention. Ces amendements, suppléments, ou suppressions, seront soumis par écrit à l'autre partie dans les délais prescrits au paragraphe 18.02.
- 18.05 Les négociations débiteront dans les huit (8) jours suivant la réception d'un tel avis d'amendement ou de terminaison.
- 18.06 La présente convention demeurera en vigueur jusqu'à la fin des négociations de la convention renouvelée ou amendée.

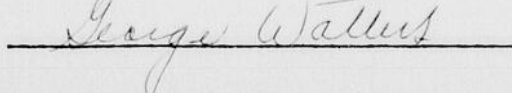
EN FOI DE QUOI, chacune des parties aux présentes a signé cette convention par l'entremise de ses représentants dûment autorisés, en date du 31 janvier 1979.

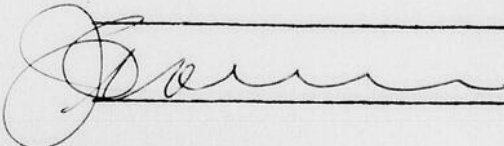
SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS UNIS DE L'AUTOMOBILE, DE L'AERONAUTIQUE, DE L'ASTRONAUTIQUE ET DES INSTRUMENTS ARATOIRES D'AMERIQUE (TUA)
LOCAL 1450

MUSSENS EQUIPEMENT LTEE









MUSSENS EQUIPMENT LTEE
BAREME DES SALAIRES REGULIERS
AU 8 NOVEMBRE 1978

<u>OCCUPATION</u>			<u>MERITE</u>
Opérateur de perforateur	Senior	770.	x
	A	679.	x
	B	596.	x
Commis - perforateur		550.	
Dactylo	Senior	742.	x
	A	679.	x
	B	596.	x
Commis - Dactylo	A	742.	x
	B	623.	x
Sténo	A	759.	x
	B	703.	x
Commis - Dossiers	A	545.	x
	B	511.	x
Commis - "visi-records"	A	657.	x
	B	584.	x
	C	540.	
Commis de bureau	Senior	972.	x
	A	865.	x
	B	742.	x
	C	618.	
Commis-courrier		511.	
Commis-courrier publicité		540.	
Opérateur de machine à comptabiliser	A	854.	x
	B	759.	x
Opérateur d'ordinateur	Senior	1,028.	x
	A	916.	x
	B	820.	x
	C	696.	
Standardiste-téléphoniste	Senior	798.	x
	A	736.	x
	B	663.	x

<u>OCCUPATION</u>			<u>MERITE</u>
Opérateur de Telex - Standardiste	A	770.	x
	B	691.	x
Dessinateur	A	860.	x
	B	759.	x
	C	663.	
Commis-vendeur en entraînement	Senior	1,067.	x
	A	972.	x
	B	882.	x
Opérateur T.R.C.	Senior	742.	x
	A	679.	x
	B	596.	x
	C	550.	x

- 1) Le salaire d'embauche des nouveaux employés sera conforme au taux régulier alors en vigueur, moins dix pour cent, pendant la période de probation de quatre-vingt-dix (90) jours. Une fois complétée de façon satisfaisante, la période de probation, ou toute prolongation convenue par entente mutuelle, le salaire de l'employé sera augmenté au taux régulier alors en vigueur.
- 2) Tous les changements de salaires entreront en vigueur le premier jour de la période de paie suivant la date à laquelle ils sont applicables.
- 3) Des ajustements au mérite jusqu'à concurrence de dix pour cent du salaire régulier peuvent être ajoutés au salaire d'un employé pour services ou conditions considérés comme justifiant une telle mesure. Les classifications Senior, A et B seulement seront considérées pour ces ajustements au mérite. Toute requête d'augmentation due au mérite peut être révisée avec un membre du comité syndical du bureau.

REGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE

- ITEM 1 La compagnie s'engage à payer à 100% le coût de prime du régime d'assurance collective dès la signature de la convention collective.
- ITEM 2 Dans les trente (30) jours de la signature de cette convention, la direction fournira au syndicat une copie conforme des clauses des bénéfiques de la police maîtresse du régime d'assurance collective visant les employés couverts par la présente convention.
- ITEM 3 La direction distribuera à chaque employé, ainsi que vingt (20) copies au syndicat, une copie du régime d'assurance collective sous forme de dépliant.
- ITEM 4 Au cas où l'assureur annulerait les bénéfiques prévus à la police maîtresse, en tout ou en partie, la compagnie a l'obligation de fournir des bénéfiques acceptés par les parties au moment de la signature de la convention collective de travail. La même disposition s'applique au cas où l'assureur original cesse d'opérer comme assureur.
- ITEM 5 Le régime d'assurance présentement en vigueur sera modifié comme suit:
- | | |
|--------------------------------|-------------|
| Assurance-vie | \$15,000. |
| Décès accidentel et mutilation | - \$15,000. |
- ITEM 6 Régime de Retraite: Une étude sera entreprise par les actuaires de chaque partie pour déterminer la valeur relative de chaque régime. Advenant que le régime C.W.I.P.P. soit plus favorable, Mussens verra au retrait des employés concernés du régime avec la G.W.L.

INDEXATION DES SALAIRES AU COUT DE LA VIE

- 1- En plus des salaires prévus à l'Annexe "A", les employés recevront une allocation du coût de la vie d'un cent (1¢) par heure pour chaque .325 de point de majoration dans l'indice des prix à la consommation (1971 = 100) tel que publié par Statistique Canada, la base de l'allocation étant l'indice publié au mois d'août 1978.

Pour l'année débutant le 9 novembre 1979 et se terminant le 8 novembre 1980, une allocation du coût de la vie d'un cent (1¢) par heure pour chaque .300 de point de majoration de l'indice s'appliquera.
- 2- Le premier ajustement dans l'allocation du coût de la vie a lieu à compter du début de la période de paie suivant la publication par Statistique Canada de l'indice des prix à la consommation en novembre 1978 et, par la suite, les ajustements ont lieu une fois par trimestre et sont effectués à compter du début de la période de paie suivant la publication par Statistique Canada de l'indice des prix à la consommation en février, mai, août et novembre de chaque année, se terminant le 8 novembre 1980.
- 3- Le montant de l'allocation du coût de la vie est inclus au taux de base et fait partie des taux de salaire prévus à l'Annexe "A" des présentes et est considéré comme inclus aux taux de salaire pour le calcul de la paie du temps supplémentaire, des jours de fête, des vacances, des absences payées, etc.
- 4- L'allocation du coût de la vie est augmentée ou diminuée selon les fluctuations de l'indice des prix à la consommation mais en aucun cas les salaires ne seront inférieurs à ceux prévus à l'Annexe "A".
- 5- Lors du calcul du montant qui doit être versé en guise d'allocation du coût de la vie, la compagnie arrondira les fractions de cents. Cependant, si pendant la durée de la convention collective de travail, le calcul de l'indice des prix à la consommation est changé par Statistique Canada, les parties se rencon-

treront afin de déterminer la méthode de conversion qui sera utilisée pour déterminer l'allocation qui devra être versée en guise de compensation pour l'augmentation du coût de la vie.

M E M O I R E D ' E N T E N T E

Intervenu entre et par:

MUSSENS EQUIPEMENT LTEE
(ci-après appelée "La Compagnie")

et:

LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES
TRAVAILLEURS UNIS DE L'AUTOMOBILE,
DE L'AERONAUTIQUE, DE L'ASTRONAUTIQUE
ET DES INSTRUMENTS ARATOIRES
D'AMERIQUE, SECTION LOCALE 1450.
(ci-après appelé "Le Syndicat")

Les parties acceptent que les conditions supplémentaires suivantes fassent partie intégrale de la convention collective de travail signée le 31 janvier 1979 et pourront servir dans les cas de griefs et d'arbitrages lors de l'interprétation ou de l'application des clauses suivantes:

1. Il est entendu que dès la date de la signature de la présente entente collective, les parties A et B des taux des salaires applicables aux classifications énumérées à l'Annexe "A", sera payable rétroactivement au 9 novembre 1978 pour les heures régulières et supplémentaires travaillées.
2. Les parties conviennent, qu'en autant qu'il est possible de le faire, sans préjudice aux intérêts de la Compagnie et de ses clients, qu'il est souhaitable que dans le but de permettre aux employés de se perfectionner et d'améliorer leur compétence, un système de rotation existe à même les classifications des employés de métier et des préposés aux commandes de pièce.
3. Il est entendu que pour les vacances de Noël de 1979/80, la deuxième journée additionnelle de congé allouée par la Compagnie afin de permettre la fermeture du soir du 21 décembre 1979 jusqu'au soir du 2 janvier 1980, s'appliquera seulement durant la période de la présente entente collective.
4. Il est entendu que la Compagnie versera au Syndicat un montant de \$2,000.00 par année au fonds d'éducation du Syndicat à condition qu'un employé de la Compagnie participe au cours de perfectionnement et de formation du Syndicat.

De plus, ce montant de \$2,000.00 sera la somme totale pour les quatre (4) unités de négociation faisant partie du Syndicat T.U.A.

EN FOI DE QUOI: les deux parties ont signé par l'entremise de leurs représentants autorisés ce ...31. jour de janvier 1979

LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS UNIS DE L'AUTOMOBILE, DE L'AERONAUTIQUE, DE L'ASTRONAUTIQUE ET DES INSTRUMENTS ARATOIRES D'AMERIQUE, SECTION LOCALE 1450

MUSSENS EQUIPEMENT LTEE

Scaris Goggs
Antoine Laurcheaux
George Walters

[Signature]

M E M O I R E D ' L N T E N T E

Intervenu entre et par:

MUSSENS EQUIPEMENT LTEE
(ci-après appelée "La Compagnie")

et:

LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS
UNIS DE L'AUTOMOBILE, DE L'AERONAUTIQUE,
DE L'ASTRONAUTIQUE ET DES INSTRUMENTS
ARATOIRES D'AMERIQUE, SECTION LOCALE
1450
(ci-après appelé "Le Syndicat")

Les parties acceptent que les conditions supplémentaires suivantes fassent partie intégrale de la convention collective de travail signée le 31 janvier 1979 et pourront servir dans les cas de griefs et d'arbitrages lors de l'interprétation ou de l'application de la clause suivante:

La compagnie consent à continuer comme par le passé sa politique vis-à-vis les employés salariés qui sont absents pour cause de maladie. La compagnie n'effectuera aucune diminution de salaire pour la première semaine d'absence continue (cinq (5) premiers jours ouvrables) à chaque cas de maladie. Pour toute absence de plus d'une (1) semaine, (cinq (5) jours ouvrables continus), la compagnie, à sa discrétion, pourra discontinuer de payer le salaire de l'employé(e) et compenser ce salaire par le plan d'assurance Zurich du Canada Compagnie D'Assurance Vie présentement en vigueur. La compagnie se réserve le droit d'exiger un certificat médical justifiant l'absence pour cause de maladie ou d'accident.

EN FOI DE QUOI, les deux parties ont signé par l'entremise de leurs représentants autorisés ce 31 jour de janvier 1979.

LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS UNIS DE L'AUTOMOBILE, DE L'AERONAUTIQUE, DE L'ASTRONAUTIQUE ET DES INSTRUMENTS ARATOIRES D'AMERIQUE, SECTION LOCALE 1450

MUSSENS EQUIPEMENT LTEE

Rene Lafage

Kenton Courcheson

George Wattus

[Signature]
