

No.

18313-01

NOM

Flygt Canada Liv Lud. l.t.t.

du Canada Stee

18313-01

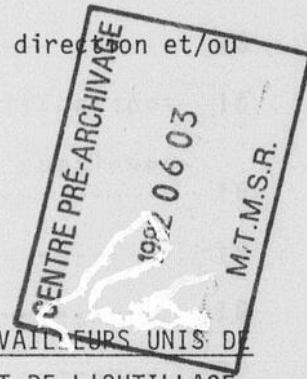
'82 Mar 25 13 56

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

6236

Entre: FLYGT CANADA (Usine de Pointe-Claire)  
UNE DIVISION DE LES INDUSTRIES I.T.T. DU CANADA LIMITEE

Ci-après appelé "la compagnie, la direction et/ou l'employeur".



Et: LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS UNIS DE  
L'AUTOMOBILE, DE L'AEROSPATIALE ET DE L'OUTILLAGE  
AGRICOLE D'AMERIQUE, (TUA)

Section locale 1900

Ci-après appelé "le syndicat".

Durée de la Convention: 1 octobre 1981 au 31 janvier 1984.

TABLE DES MATIERES

<u>ARTICLE</u>	<u>SUJET</u>	<u>PAGE</u>
1	Le but -----	1
2	La juridiction-----	1
3	Les droits de la direction-----	2
4	La discrimination-----	2
5	Les activités syndicales-----	3
6	La sécurité syndicale-----	5
7	Les griefs-----	5
8	L'ancienneté-----	8
9	La discipline-----	12
10	La sécurité et la santé-----	13
11	Les taux de salaires et les classifications	15
12	Les heures de travail normales et supplémen- taires-----	16
13	Les congés-----	19
14	Les vacances payées-----	19
15	Les autres permis d'absence-----	21
16	Les indemnités diverses-----	22
17	Absences pour maladie-----	23
18	Assurances-groupes et régime de retraite--	23
19	Les dispositions diverses-----	24
20	La durée et le renouvellement-----	25
21	Congés payés de perfectionnement-----	25
	Annexe A, Classifications et Salaires	
	Annexe B, Programme de progression pour les apprentis.	

## ARTICLE 1 - LE BUT

1.01 La présente convention a pour but de favoriser des relations ordonnées entre la compagnie et ses employés représentés par le syndicat, de déterminer les taux de salaire, les heures de travail et les autres conditions de travail, ainsi que d'établir un mécanisme pour le règlement rapide et équitable des griefs pouvant survenir entre les deux parties à la présente convention.

## ARTICLE 2 - LA JURISDICTION

2.01 La compagnie reconnaît par la présente le syndicat comme agent négociateur exclusif de tous les employés faisant partie de l'unité de négociation décrite à l'accréditation émise par un commissaire du travail le 28 avril 1978, comme suit: "Tous les employés, à l'exception des employés de bureau et des vendeurs sur la route".

2.02 La compagnie peut, pendant la période des vacances scolaires, embaucher des étudiants inscrits à temps plein dans une école ou une université accréditées. Il est cependant convenu que ces étudiants ne peuvent ni déplacer des employés qui font partie de l'unité de négociation, ni empêcher le rappel au travail d'employés inscrits sur la liste de rappel.

Il est de plus convenu que les dispositions de la présente convention s'appliqueront auxdits étudiants, sauf les dispositions concernant la sécurité syndicale et le droit à l'ancienneté. Néanmoins, si la compagnie décide d'engager un ou des étudiants à la fin de la période des vacances pour qu'ils demeurent à l'emploi de la compagnie, leur ancienneté sera calculée à compter de leur date d'embauchage et l'article 6 s'appliquera dans leur cas.

2.03 La compagnie n'accordera pas de sous-contrat pendant la durée de la présente convention collective qui aurait pour effet de causer des mises-à-pied ou la rétrogradation de l'un ou plusieurs employés faisant partie de l'unité de négociation.

2...

2.04 Les employés exclus de l'unité de négociation n'effectueront pas le travail de l'unité de négociation, sauf pour fins de formation, de travail expérimental ou dans des situations urgentes ou imprévues pour lesquelles aucun employé qualifié pour faire le travail ne serait disponible dans un délai raisonnable.

### ARTICLE 3 - LES DROITS DE LA DIRECTION

3.01 Sujet aux autres dispositions de cette convention collective, le syndicat reconnaît que c'est la fonction exclusive de la compagnie d'administrer et de gérer ses affaires et, sans restreindre la généralité de ce qui précède, d'embaucher, de promouvoir, de rétrograder, de transférer et mettre à pied les employés, d'assurer le maintien de la discipline et d'imposer des mesures disciplinaires pour cause juste et suffisante, incluant la suspension et le congédiement, d'augmenter ou de diminuer temporairement ou de façon permanente la main-d'oeuvre, de cédule et assigner le travail, d'établir et surveiller le travail, de décider de l'emplacement de ses usines, de la machinerie et des outils à utiliser et de déterminer les méthodes et procédés employés.

3.02 a) Le syndicat reconnaît à la direction le droit d'adopter, de changer ou d'abroger tout règlement raisonnable visant les employés; ces règlements ne peuvent pas entrer en conflit avec les dispositions de cette convention collective. Les employés et le syndicat seront avisés par écrit de ces règlements.

b) La compagnie reconnaît en exerçant ses droits de direction, qu'un employé a le droit de faire un grief de la manière et dans la mesure prévue expressément dans la présente convention collective.

### ARTICLE 4 - LA DISCRIMINATION

4.01 a) Ni la compagnie, ni le syndicat ne peuvent exercer d'intimidation, de menaces, de contraintes ou de discrimination contre un employé en raison de son adhésion ou de sa non-adhésion au syndicat, ou de sa participation ou de sa non-participation aux activités syndicales, ou parce qu'un employé a déposé un grief.

3...

b) La compagnie et le syndicat conviennent qu'aucune discrimination n'est exercée contre un employé pour des raisons de race, de croyance, de couleur, de sexe, d'état matrimonial ou d'opinions politiques.

4.02 Toute communication écrite entre la compagnie et ses employés s'effectue suivant les prescriptions de la Charte de la langue française.

#### ARTICLE 5 - LES ACTIVITES SYNDICALES

5.01 La compagnie reconnaît que le comité syndical d'usine est autorisé à traiter de toute question se rapportant à la présente convention, à son application et à son interprétation, ainsi que de tout problème découlant de la présente convention entre la direction et les employés ou entre la direction et le syndicat, y compris les négociations pour le renouvellement de la convention.

5.02 Le comité syndical d'usine comprend deux (2) employés désignés par le syndicat, dont un président. Le président du comité syndical d'usine est toujours affecté à l'équipe de jour. Les membres de ce comité doivent posséder au moins un (1) an d'ancienneté au moment de leur désignation.

5.03 La compagnie autorise le président du comité syndical d'usine ou, en son absence, son représentant dûment autorisé, à enquêter pendant les heures de travail à propos d'un problème déjà soumis par un employé et qui n'a pas été réglé en vertu des dispositions du paragraphe 7.02; ou à aider un employé à formuler un grief écrit, si cela est jugé nécessaire, ou à formuler un grief syndical. Une telle enquête est sujette aux conditions suivantes:

- a) Nonobstant les dispositions des paragraphes 9.05 et 9.06, la durée totale de toutes les enquêtes ne doit pas dépasser deux (2) heures par semaine, indépendamment du nombre de problèmes susceptibles d'enquête au cours d'une même semaine;
- b) Le président du comité syndical d'usine, ou son représentant, selon le cas, doit, avant de quitter son poste de travail pour effectuer une telle enquête, ou avant

de rencontrer le directeur du personnel ou son représentant dûment autorisé pour discuter d'une plainte syndicale, obtenir au préalable la permission de son supérieur, en spécifiant le problème sur lequel il veut faire enquête et en fournissant les noms des employés qu'il désire rencontrer à cet égard. Une telle permission n'est pas indûment refusée;

- c) Le président du comité syndical d'usine ou son représentant, selon le cas, doit aussi obtenir la permission préalable du supérieur de l'employé qu'il désire rencontrer; cette permission n'est pas indûment refusée; le supérieur indique alors l'endroit où cette rencontre doit se tenir.

5.04 Le représentant international du syndicat a accès à l'établissement de la compagnie pendant les heures de travail s'il s'y présente avec une autorisation obtenue préalablement de celle-ci.

5.05 Le syndicat a le droit d'afficher ses avis de convocation aux assemblées syndicales sur les tableaux d'affichage actuellement installés dans l'usine. Le syndicat peut aussi afficher d'autres avis concernant la présente convention, sa mise en application ou les programmes d'éducation du syndicat, sous réserve que de tels avis soient préalablement approuvés par le directeur du personnel.

5.06 Sous réserve des exigences de production, la compagnie accorde un permis d'absence syndicale non rémunérée aux conditions stipulées ci-dessous:

- a) Un (1) employé seulement peut s'absenter pour participer à des conférences ou congrès syndicaux pour un maximum de cinq (5) jours ouvrables durant toute période de douze (12) mois.
- b) Un (1) employé seulement peut suivre un programme d'éducation approuvé par le syndicat pour une période maximale de vingt (20) jours ouvrables pendant la durée de la présente convention, ladite période de vingt (20) jours ouvrables étant échelonnée sur une période de douze (12) mois à compter du premier jour du permis d'absence.

- c) Les demandes de permis d'absence syndicale doivent être faites par écrit au moins dix (10) jours ouvrables avant chaque absence. L'ancienneté d'un employé bénéficiant d'un tel permis continue de s'accumuler et il continue de profiter de la garantie de l'assurance-groupe.

#### ARTICLE 6 - LA SECURITE SYNDICALE

6.01 La compagnie s'engage par la présente à déduire chaque mois de la paie de chaque employé régi par la présente convention un montant équivalent à la cotisation syndicale et, dans le cas d'un nouvel employé, équivalent au droit d'entrée, et à remettre le total de ces déductions par chèque, chaque mois, dans les quinze (15) jours de telles déductions au secrétaire financier de la section locale 1900.

Le syndicat avise la compagnie du montant fixé au titre de la cotisation syndicale et du droit d'entrée.

La compagnie remet en même temps au syndicat la liste des employés à qui on a fait une telle déduction en indiquant le montant déduit dans chaque cas.

6.02 Les nouveaux employés sont assujettis au présent article à compter de la date où ils complètent le stage stipulé au paragraphe 8.02. Les employés exclus de l'unité de négociation et qui y sont mutés sont assujettis au présent article à compter de la date de mutation à l'unité de négociation.

6.03 Tous les employés actuels qui sont membres du syndicat depuis que l'accréditation a été obtenue du ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre, ainsi que tous les employés actuels qui ne sont pas membres du syndicat et qui décident d'y adhérer doivent, comme condition d'emploi, demeurer membres du syndicat. Tous les nouveaux employés deviennent et demeurent membres du syndicat, comme condition d'emploi.

#### ARTICLE 7 - LES GRIEFS

7.01 Tout grief au sens du code du travail, y compris ceux relatifs à toute sanction disciplinaire, constitue un grief sujet à l'arbitrage pour les fins de la présente convention.

6...

7.02 Avant de déposer un grief, l'employé doit tout d'abord soumettre verbalement le problème à son contremaître pour lui donner l'occasion de résoudre le problème. Le contremaître doit donner une réponse verbale à l'employé dans les deux (2) jours ouvrables suivant la soumission du problème par l'employé.

Les problèmes syndicaux sont discutés avec le directeur du personnel ou son représentant dûment autorisé.

7.03 Les deux parties conviennent que les griefs doivent être déposés et traités aussi rapidement que possible. Un grief doit être déposé dans les sept (7) jours ouvrables suivant l'incident qui lui donne lieu ou le moment où l'employé ou la partie prend connaissance de cet incident.

7.04 Un grief se présente de la façon suivante:

Première étape: Le grief est signé par l'employé et soumis par écrit à son supérieur immédiat. Le supérieur immédiat répond par écrit au grief dans les trois (3) jours ouvrables du dépôt du grief.

Une plainte syndicale non réglée en vertu des dispositions du paragraphe 7.02 est déposée par écrit par un membre du comité syndical d'usine à la deuxième étape de la présente procédure de règlement des griefs.

Deuxième étape: Si le supérieur immédiat ne donne pas sa réponse dans les délais prévus ou que cette réponse ne soit pas satisfaisante, le comité syndical d'usine doit, dans les cinq (5) jours ouvrables, demander par écrit une rencontre avec le directeur du personnel pour tenter de régler le grief. Le représentant international peut assister à cette rencontre s'il en est requis. La décision de la direction doit être remise par écrit au comité syndical d'usine dans les dix (10) jours ouvrables de la demande de rencontre.

Troisième étape: Si la direction ne remet pas sa réponse dans le délai prévu ou que ladite réponse ne soit pas satisfaisante, le comité syndical d'usine peut alors, dans les vingt (20) jours ouvrables suivant l'expiration des délais exposés à la deuxième étape, demander la nomination d'un arbitre à qui le grief est soumis.

7.05 Les parties choisissent pour la durée de la présente convention collective les personnes suivantes qui, à tour de rôle, agissent comme arbitre pour tout grief porté à l'arbitrage:

MM. André Montpetit  
Claude Lauzon  
Guy Dulude

7...

Si l'arbitre choisi ne peut entendre le grief dans les trente (30) jours ouvrables de la date à laquelle il lui a été soumis, il en avertit les parties par écrit. Dans un tel cas, le grief est soumis à l'arbitre suivant et ainsi de suite. Si, pour quelque raison que ce soit, aucune des trois personnes ne peut entendre le grief, les parties doivent s'entendre sur un autre arbitre. S'il n'y a pas d'entente dans les dix (10) jours ouvrables, l'arbitrage est soumis au ministre du Travail et de la Main-d'Oeuvre.

- 7.06 Une erreur technique dans le dépôt d'un grief ne l'invalide pas.
- 7.07 Le fait de ne pas porter un grief à l'étape suivante ou de ne pas déposer de grief à l'occasion d'un incident spécifique ne constitue pas un précédent à l'égard de l'incident qui a été ou aurait pu être la source d'un grief.
- 7.08 La direction ne doit pas tenter de régler un grief sans la présence d'un membre du comité syndical d'usine ou de son représentant autorisé.
- 7.09 Dans le cas d'un grief ayant trait à toute sanction disciplinaire, le fardeau de la preuve incombe à la compagnie.
- 7.10 Les employés assignés par la compagnie ou par l'arbitre comme témoins devant l'arbitre ne subissent aucune perte de salaire en raison de ce fait pourvu qu'ils ne soient présents que le temps nécessaire à rendre témoignage.
- 7.11 La sentence arbitrale est finale et lie les parties.
- 7.12 Quand l'incident qui est la cause du grief entraîne une perte de salaire ou de prestations, l'arbitre a le pouvoir d'ordonner qu'une telle perte, ou une partie de celle-ci, soit remboursée ou restituée. Dans un cas de sanction disciplinaire, l'arbitre peut ordonner une réduction de la sanction.
- 7.13 Les honoraires et les dépenses de l'arbitre sont assumés à part égale par la compagnie et le syndicat.
- 7.14 La compagnie et le syndicat peuvent de temps à autre et par consentement mutuel écrit, prolonger les délais stipulés dans le présent article 7; dans tout autre cas lesdits délais sont de rigueur.

ARTICLE 8 - L'ANCIENNETE

- 8.01 Pour les fins de la présente convention et à moins de stipulation contraire à la présente, l'ancienneté signifie la durée de l'emploi à la compagnie ou dans l'unité de négociation.
- 8.02 Un employé est considéré comme stagiaire et il n'acquiert aucune ancienneté tant qu'il n'a pas effectivement travaillé pendant un total cumulatif de soixante (60) jours dans l'unité de négociation. Lorsqu'il a terminé son stage, son nom est inscrit sur la liste d'ancienneté rétroactivement à sa date d'embauchage.
- 8.03 Le maintien à l'emploi des stagiaires est à l'entière discrétion de la direction qui n'a aucunement la responsabilité de réembaucher les stagiaires mis à pied ou congédiés.
- 8.04 Lorsqu'un employé ayant des droits acquis d'ancienneté s'absente en vertu d'un permis d'absence, allant jusqu'à un maximum de six (6) mois, il continue d'acquérir de l'ancienneté pendant ladite absence et ses garanties d'assurance groupe sont maintenues, en autant que l'employé paie à la compagnie les montants des cotisations globales pour maintenir les assurances groupes en vigueur, durant la période de la permission.
- 8.05 Lorsqu'un employé est absent pour cause de maladie ou de blessure, il continue d'acquérir de l'ancienneté pendant ladite absence pour une période égale à l'ancienneté acquise au début de son absence, jusqu'à un maximum d'un an (1) an, après quoi son ancienneté est interrompue, mais non perdue.
- Dans le cas d'une absence due à une maladie ou à une blessure régie par la loi de la Commission de la Santé et Sécurité au Travail, l'emploi continue d'acquérir de l'ancienneté pour une période égale à son ancienneté, jusqu'à un maximum de trois (3) ans.
- 8.06 L'ancienneté d'un employé mis à pied continue de s'accumuler pour une période maximale prévue au paragraphe 8.12.
- 8.07 Lorsqu'un employé est muté en dehors de l'unité de négociation, son ancienneté est interrompue, mais non perdue.
- 8.08 Si un employé, embauché avant le 1er janvier 1979, qui est exclu de l'unité de négociation, est muté par la compagnie dans l'unité de négociation dans les vingt-quatre (24) mois de la si-

gnature de la présente convention, son ancienneté s'établit à compter de sa date d'embauchage à la compagnie.

Cependant, un employé embauché avant le 1er janvier 1979, muté dans l'unité de négociation vingt-quatre (24) mois après la signature de la présente convention, n'a droit qu'à un maximum de vingt-quatre (24) mois pour l'établissement de son ancienneté dans l'unité de négociation.

8.09 Un employé ayant des droits acquis d'ancienneté qui est absent de son travail en vertu d'un permis d'absence ou pour cause de maladie, de blessure ou de suspension disciplinaire, est considéré comme titulaire de son poste. A son retour au travail, il reprend ledit poste pourvu qu'il soit physiquement apte à reprendre son poste et que ledit poste existe toujours.

8.10 Les deux parties ont convenu de la liste d'ancienneté de tous les employés actuellement inclus dans l'unité de négociation et elle ne peut être modifiée que conformément aux stipulations du présent article. Ladite liste est remise au syndicat et affichée au tableau d'affichage. La compagnie doit la tenir à jour. Le président du syndicat est avisé par écrit de toute modification à la liste.

8.11 Lorsque deux (2) employés ou plus ont la même date d'ancienneté, l'ordre selon lequel ils sont inscrits quant aux droits d'ancienneté est fonction de leur âge, le plus âgé ayant le plus d'ancienneté.

8.12 Un employé perd ses droits d'ancienneté et cesse d'être à l'emploi de la compagnie:

- a) Lorsqu'il quitte volontairement son emploi;
- b) Lorsqu'il est congédié pour une raison valable et que cette mesure n'est ni révoquée ni modifiée par les parties ou par un arbitre;
- c) Si un employé est mis à pied pour une période continue égale à son ancienneté acquise au début de la mise-à-pied, mais d'une durée maximale de deux (2) ans;
- d) Si un employé mis à pied ne se présente pas au travail dans les cinq (5) jours ouvrables après que la compagnie l'en a avisé par courrier recommandé envoyé à

sa dernière adresse connue. Une copie dudit avis est envoyé au syndicat. Si un employé travaille pour un autre employeur et qu'il en avertisse la compagnie, on lui accorde un délai additionnel de cinq (5) jours afin qu'il puisse donner un avis de cessation raisonnable audit employeur;

- e) S'il s'absente sans permission pour plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs, à moins qu'il lui soit impossible d'aviser la compagnie de son absence;
- f) S'il ne se présente pas au travail à la fin d'un permis d'absence autorisée par la compagnie, sans raison valable; ou s'il a faussé la raison de son permis d'absence;
- g) S'il s'absente pour cause de maladie ou de blessure pendant la plus courte des deux périodes suivantes:
  - aa) plus de trois (3) ans; bb) la durée de son emploi à la compagnie au début de son absence; ces délais peuvent cependant être prolongés par consentement mutuel des parties; l'employé peut toutefois avoir droit à des prestations d'invalidité prolongée telles que stipulées dans le régime d'assurance groupe.

8.13 Un employé ayant acquis des droits d'ancienneté doit recevoir un avis préalable d'au moins cinq (5) jours ouvrables avant sa mise à pied ou, à défaut, l'équivalent de cinq (5) jours de paie au taux normal. Copie de cet avis doit parvenir au syndicat en même temps. Cependant, les dispositions de ce paragraphe ne s'appliquent pas si la mise-à-pied est causée par cas fortuit.

#### 8.14 L'ordre des mises-à-pied

Dans tous les cas de réduction de la main-d'oeuvre dans une classification donnée, les étudiants et les employés stagiaires sont mis à pied les premiers. Les employés dans la classification concernée sont ensuite mis à pied suivant l'ordre inverse d'ancienneté.

8.15 Un employé mis à pied dans une classification donnée peut utiliser son droit d'ancienneté pour déplacer un autre employé d'une classification d'un salaire égal ou inférieur dans la même unité de travail, pourvu qu'il possède les qualifications requises pour remplir le poste. On accorde une période de dix (10) jours ouvrables à un tel employé pour répondre aux exigences normales du poste.

Pour les fins du présent paragraphe, les unités de travail sont:

1. La section des générateurs;
2. La section des pompes;
3. L'entrepôt (siège social)

8.16 Nonobstant les dispositions du paragraphe 8.15, lorsqu'un employé est mis à pied ou déplacé de son poste à cause de l'élimination totale d'une classification existante, il peut déplacer un employé possédant moins d'ancienneté dans une classification de salaire égal ou inférieur, et la compagnie lui donne la formation nécessaire pour qu'il puisse satisfaire aux exigences normales du travail à accomplir. La formation est donnée lorsque l'employé concerné possède les qualifications normales requises d'un nouveau candidat dans la classification. L'employé reçoit le taux maximal de salaire de sa nouvelle classification.

8.17 Pour les fins du paragraphe 8.14, les membres du comité syndical d'usine sont considérés comme ayant le plus d'ancienneté dans leurs unités de travail respectives, telles qu'elles sont définies au paragraphe 8.15.

8.18 Lorsqu'un employé, pour des raisons médicales et sur présentation d'un certificat écrit de médecin, ne peut continuer à travailler à son poste régulier, la compagnie tentera de lui trouver un autre poste qu'il peut remplir et les parties peuvent, par accord mutuel, déroger aux règles de l'ancienneté.

8.19 La direction établit et tient à jour une liste de rappel. Ladite liste contient les noms de tous les employés mis à pied à cause d'une réduction de la main-d'oeuvre. Une copie de ladite liste est affichée et tenue à jour.

8.20 Dans le cas d'une augmentation de la main-d'oeuvre postérieure à une mise-à-pied dans une unité de travail donnée, telle que définie au paragraphe 8.15, l'employé au travail qui a déjà occupé le poste ré-ouvert, sera rétabli à ce poste, s'il le désire.

Si la compagnie décide d'augmenter encore la main-d'oeuvre dans l'unité de travail donnée, un employé mis à pied, dont le nom est inscrit sur la liste de rappel, est rappelé au travail conformément à ses droits acquis d'ancienneté, l'employé ayant le plus d'ancienneté étant rappelé au travail le premier.

8.21 Un employé dont le nom est inscrit sur la liste de rappel peut refuser de retourner au travail s'il est rappelé pour une période temporaire ne dépassant pas trente (30) jours civils, ou s'il est rappelé à un poste d'un salaire inférieur, ou dans un cas de maladie ou de blessure corroboré par un certificat médical. Une fois qu'un employé a refusé un rappel en vertu des termes stipulés dans le présent paragraphe, son nom demeure sur la liste de rappel pour une période n'excédant pas les délais stipulés au paragraphe 8.12.

8.22 a) Tous les postes vacants en permanence et tous les nouveaux postes que la compagnie décide de remplir sont affichés au tableau d'affichage pendant un minimum de cinq (5) jours ouvrables. Pour les fins du présent article, il n'y a pas d'affichage pour un poste qu'on prévoit être vacant pour soixante (60) jours ouvrables consécutifs ou moins, ou dans le cas d'un employé qui s'absente pour maladie.

b) Un employé ayant des droits acquis d'ancienneté peut postuler un poste ainsi affiché, pourvu qu'il le fasse par écrit durant la période d'affichage. La compagnie avisera tout employé absent du travail pour raison de maladie et en vacances.

c) Un candidat qui a postulé pour un poste doit posséder les qualifications normales pour remplir le poste. Si plus d'un candidat possèdent les qualifications normales pour remplir le poste, le choix se fait en fonction de l'ancienneté. L'employé choisi a dix (10) jours ouvrables pour répondre aux exigences du poste.

S'il n'y a aucun candidat, ou si aucun employé de l'unité de négociation ne répond aux exigences du poste affiché, la compagnie peut remplir la vacance avec un candidat qui ne fait pas partie de l'unité de négociation.

8.23 Le candidat choisi, muté en vertu du paragraphe 8.22, devient titulaire de son nouveau poste après dix (10) jours ouvrables. Avant la fin de ce délai, il lui est loisible de réintégrer son ancien poste s'il le désire.

8.24 Lorsqu'un employé refuse une promotion ou une mutation, cette mesure est sans préjudice de l'exercice ultérieur de ses droits acquis d'ancienneté en fonction de futurs affichages de postes.

#### ARTICLE 9 - LA DISCIPLINE

9.01 Un employé a le droit de consulter son dossier disciplinaire et il peut se faire accompagner par un membre du comité syndical d'usine.

9.02            Aucun avis disciplinaire ne peut être enregistré contre un employé ni ne peut, en aucun temps, être utilisé contre lui à moins que ledit employé et le syndicat n'en soient informés par écrit dans les dix (10) jours ouvrables de la prise de connaissance par la compagnie de l'incident ou de l'évènement donnant lieu à un tel avis. Si l'incident donnant lieu à l'avis disciplinaire est une répétition d'un incident analogue, ledit délai de dix (10) jours ouvrables se calcule à compter de la date de la dernière infraction précédant ledit avis.

9.03            Un employé doit signer un document se rapportant à la discipline si on le lui demande; cependant, cette signature ne fait que reconnaître qu'il en a été avisé et ne constitue en rien un aveu de culpabilité de sa part.

9.04            La compagnie ne peut pas invoquer contre un employé une mesure disciplinaire prise depuis plus de douze (12) mois. Dans le cas d'infraction analogue, cette période de douze (12) mois se calcule à compter de la date de la dernière infraction analogue pour laquelle l'employé a reçu un avis.

9.05            Un membre du comité syndical d'usine a le droit d'assister, avec l'employé, à toute séance ou entrevue relative à la discipline.

9.06            Dans des cas de suspension ou de congédiement, l'employé concerné peut, s'il le demande, discuter brièvement du sujet avec un membre du comité syndical d'usine avant de quitter l'usine. La discussion se tient dans un local approprié tel qu'indiqué par le directeur concerné ou par son représentant dûment autorisé. Avant de quitter son poste de travail, le membre du comité syndical d'usine en obtient la permission de son supérieur immédiat, permission qui n'est pas indûment refusée.

#### ARTICLE 10 - LA SECURITE ET LA SANTE

10.01           Un comité de sécurité, composé de deux représentants de chacune des parties, se réunit au moins une fois par mois. Les représentants syndicaux sont nommés par le syndicat.

                 Ce comité a le mandat de faire des recommandations à la direction sur des problèmes de sécurité et de santé.

10.02 La compagnie prend les dispositions nécessaires pour la sécurité et la santé des employés pendant les heures de travail, conformément aux lois en vigueur. Le syndicat collabore à promouvoir les bonnes habitudes de sécurité et de santé chez les employés.

10.03 La compagnie continue de procurer, sans frais, des gants de travail aux employés dont le travail le requiert.

10.04 La compagnie continue de fournir, sans frais, des pantalons et chemises, ou salopettes ou sarraux, à tous les employés dont l'emploi en nécessite le port et elle en assume le coût de nettoyage. Les employés ne sortent pas ces vêtements de travail des locaux de la compagnie à moins que la compagnie ne les autorise à le faire.

Le personnel affecté en permanence au service extérieur reçoit des salopettes imperméables, bottes de caoutchouc et manteaux d'hiver. La compagnie dispose de vêtements additionnels mentionnés ci-dessus pour d'autres employés appelés à travailler à l'extérieur d'une façon temporaire.

10.05 La compagnie continue de fournir, sans frais, aux employés dont le travail le requiert, des lunettes et autres équipement de sécurité requis par la loi ou par la direction. Les employés doivent porter des lunettes et de l'équipement de sécurité aux endroits indiqués et tels qu'exigés par la direction et recommandés par les membres du comité de santé-sécurité au travail.

10.06 a) La compagnie fournit une (1) paire de chaussures de sécurité par année à chaque employé de l'usine requis d'en porter, jusqu'à un maximum de trente-cinq dollars (\$35.00) la paire. Si une deuxième paire devient nécessaire, la compagnie paie 50 pour 100 du prix jusqu'à concurrence de vingt dollars (\$20.00).

b) La compagnie fournit à chaque employé de service et à chaque camionneur une (1) paire de bottes de sécurité par année, jusqu'à un maximum de soixante-cinq dollars (\$65.00). Si une deuxième paire devient nécessaire, la compagnie paie jusqu'à un maximum de cinquante-cinq dollars (\$55.00).

c) Un employé à qui la direction fournit et paie en partie des chaussures ou bottes de sécurité et qui quitte son emploi, ou est congédié durant sa période de probation, remettra à la direction la somme d'argent versée par cette dernière pour la fourniture décrite auparavant. Les chaussures ou bottes de sécurité demeureront la propriété de l'employé.

10.07 Lorsqu'un employé est blessé dans un accident industriel, il ne subit aucune perte de salaire le jour de l'accident en raison de cet accident. La compagnie prend aussi à son compte les frais du transport à l'hôpital ou chez le médecin, au choix de l'employé.

10.08 Lorsqu'un employé n'est pas en mesure de travailler à cause d'un accident industriel, la compagnie convient de lui avancer des sommes égales telles que prescrites par la loi de la commission de la santé-sécurité au travail et jusqu'à ce qu'il reçoive son premier chèque de prestations.

Pour recevoir de telles avances, l'employé devra s'être conformé aux règlements, aura rapporté immédiatement l'accident ou l'incident à son supérieur et complété les formulaires de la commission le jour de l'accident, ou le plus tôt possible selon les circonstances.

L'employé signera aussi un formulaire de cession au nom de la compagnie pour le remboursement de toutes sommes avancées, si applicable.

#### ARTICLE 11 - LES TAUX DE SALAIRE ET LES CLASSIFICATIONS

11.01 Toutes les classifications et leurs taux de salaire correspondants, convenus par les deux parties, sont inscrits à l'annexe "A" jointe à la présente et qui en fait partie intégrante.

11.02 Chaque employé est payé au taux inscrit pour sa classification à l'annexe "A".

11.03 Nonobstant le cas des employés déplacés à une classification inférieure conformément au paragraphe 8.15 de la présente convention, aucun employé n'est rétrogradé à une classification inférieure à celle qu'il occupe maintenant, à moins qu'il soit incapable de satisfaire aux exigences normales du travail à accomplir.

11.04 Les salaires sont versés par chèque le jeudi, toutes les deux semaines. Lorsqu'un congé bancaire tombe un jeudi ou un vendredi, les salaires sont versés le mercredi.

11.05 Lorsqu'une nouvelle classification est créée ou qu'une classification actuelle est modifiée par la compagnie pendant la durée de la présente convention, le taux de salaire correspon-

dant est établi par la direction qui doit en aviser le syndicat par écrit. Le taux de salaire de la classification nouvelle ou modifiée doit être en relation équitable avec les taux de salaire des classifications analogues existant dans des entreprises analogues situées sur l'île de Montréal.

Si le syndicat n'est pas d'accord avec le taux de salaire établi, il peut soumettre par écrit dans les trente (30) jours de la date où il en est avisé un grief à la deuxième étape de la procédure de règlement des griefs et à l'arbitrage, si nécessaire.

Le taux de salaire établi par la compagnie ou par entente ou par l'arbitre est versé rétroactivement à la date à laquelle la classification a été créée ou modifiée, sauf si l'arbitre décide d'une autre date. L'annexe "A" est automatiquement modifiée pour y inscrire la classification et le taux de salaire correspondant.

La classification nouvelle ou modifiée établie selon les dispositions du présent paragraphe est affichée conformément aux dispositions du paragraphe 8.22 de la présente convention.

11.06 Un employé muté temporairement de sa classification normale à une classification ayant un taux de salaire plus élevé reçoit ce taux plus élevé pour tout travail exécuté dans cette classification, pourvu que ledit travail dure quatre (4) heures normales consécutives ou plus dans une (1) journée de travail, ou un total cumulatif de huit (8) heures travaillées dans une (1) semaine, selon le cas.

11.07 Tout employé muté temporairement de sa classification à une classification moins payée à la demande de l'employeur continue d'être payé au taux de sa classification normale.

## ARTICLE 12 - LES HEURES DE TRAVAIL NORMALES ET SUPPLEMENTAIRES

12.01 La semaine de travail commence le dimanche à 0.01 heure.

12.02 Les jours de la semaine débutent à 0.01 heure pour se terminer à 24.00 heures.

12.03 La semaine normale de travail pour tous les employés régis sous cette convention collective est de trente sept heures et demie ( $37\frac{1}{2}$ ) chacune, du lundi au vendredi.

12.04 L'horaire de travail de l'équipe de jour est le suivant:

a) de 8.30 à 12.30

et

de 13.00 heures à 16.30 heures.

b) Une période d'une demie ( $\frac{1}{2}$ ) heure non rémunérée est allouée pour le repas.

c) Durant l'horaire de travail énuméré au paragraphe (a) de cet article, les employés ont droit à deux périodes de repos payées de quinze (15) minutes, la première vers le milieu de l'avant-midi et la seconde vers le milieu de l'après-midi.

d) Les employés bénéficient d'une période payée de cinq (5) minutes précédant immédiatement la période du repas et une de dix (10) minutes précédant immédiatement la fin de leur journée de travail, y compris les heures supplémentaires, si tel est le cas, afin de remiser les outils et de se laver. Les employés ne doivent pas pointer leur carte de présence avant la fin de la période de travail.

e) Cet horaire de travail peut être modifié par entente des parties.

12.05 L'employé affecté régulièrement à l'équipe de travail du soir ou de nuit reçoit, outre son taux normal, une prime d'équipe équivalent cinq (5%) pour cent de son taux normal. Cette prime d'équipe est comprise dans le taux de salaire pour le calcul de la paie des heures supplémentaires.

12.06 Toutes les heures travaillées au delà des heures normales d'une journée de travail donnée, telles que stipulées au paragraphe 12.03 de cet article sont considérées des heures supplémentaires et rémunérées comme ci-après.

a) Du lundi au vendredi inclusivement

Une fois et demie (150%) le taux de salaire horaire normal pour les quatre (4) premières heures supplémentaires et le double (200%) du taux de salaire horaire normal, par la suite.

b) Le samedi

Les quatre premières heures travaillées sont rémunérées une fois et une demie (150%) le taux de salaire horaire normal et les heures travaillées au delà de quatre heures sont rémunérées temps double (200%) le taux de salaire horaire normal.

c) Le dimanche

Le double (200%) du taux de salaire horaire normal.

d) Les jours de congés payés

Le double (200%) du taux de salaire horaire normal plus le taux de salaire normal payé pour un tel congé.

e) Aux fins des dispositions du paragraphe 12.02, une période continue de travail, débutant une journée et se poursuivant le jour suivant, sans interruption, sera considérée faisant partie de la journée au cours de laquelle ladite période continue aurait débutée.

Le taux applicable cessera dès la première heure de l'horaire normal de l'employé.

12.07 Les employés qui travaillent une période de trois (3) heures supplémentaires ont droit à une période de repos payée de dix (10) minutes et de même pour chaque période additionnelle de trois (3) heures supplémentaires par la suite.

12.08 Un employé rappelé au travail après avoir terminé sa journée normale et après avoir quitté l'usine, recevra un minimum de trois (3) heures payées à son taux horaire normal de salaire applicable. Ce minimum s'applique de même dans le cas d'un employé appelé au travail un samedi, un dimanche ou un jour de congé payé.

12.09 Le travail supplémentaire est réparti d'une façon équitable parmi les employés selon la classification ou le travail est requis. Le travail supplémentaire est volontaire sauf dans les cas d'urgence.

12.10 La compagnie publiera chaque mois un rapport démontrant les heures supplémentaires individuellement travaillées ainsi que les heures supplémentaires individuellement refusées, la somme des deux formant le total individuel des heures supplémentaires.

ARTICLE 13 - LES CONGES

13.01 L'employé ayant acquis des droits d'ancienneté a droit à un congé chômé, payé au taux régulier du salaire attaché à sa classification, les jours suivants:

- 1) le Vendredit Saint  
la Fête de la Reine ou la Fête de Dollard  
la Fête nationale du Québec  
la Fête du Travail  
le Jour de l'Action de Grâces
- 2) tous les jours qui seraient normalement des jours de travail et qui forment avec les samedis et dimanches une période continue commençant le 24 décembre et se terminant le 2 janvier inclusivement, mais pour un maximum de jours payés de sept (7) jours, l'excédent étant chômé mais non payé.

13.02 Si l'un des congés énumérés au sous-paragraphe 1) de 14.01 tombe un samedi ou un dimanche, il est alors observé la première journée ouvrable qui précède ou qui suit, selon la décision de la compagnie après consultation avec le syndicat.

13.03 Lorsqu'un des congés mentionnés ci-dessus est observé un autre jour par proclamation de l'autorité fédérale, provinciale ou municipale, les dispositions du présent article s'appliquent alors au jour stipulé par ladite proclamation.

13.04 Si l'employé est en vacances lors de l'un des jours prévus au sous-paragraphe 1) de l'article 13.01 il prend le congé chômé et payé à une date fixée après entente avec la compagnie.

13.05 Sauf pour ce qui est des conditions fixées par la Loi sur la Fête Nationale, un employé a droit au paiement d'un congé chômé à la condition de travailler la journée ouvrable précédant et la journée ouvrable suivant ledit congé, sauf s'il est absent pour cause de maladie, établie par un certificat médical, ou pour cause prévue par la présente convention.

ARTICLE 14 - LES VACANCES PAYEES

14.01 Un employé qui a complété moins d'un an de service continu pour la compagnie au premier juin de l'année en cours, a droit à un (1) jour de vacances, pour chaque mois travaillé, sans toutefois que la durée totale de ses vacances n'excède deux (2) semaines. La paie pour de telles vacances sera de quatre pourcent (4%) de son salaire total brut payé entre la date de son embauchage et le premier juin de l'année en cours.

14.02 Un employé qui, au premier juin de l'année en cours, a complété un (1) an de service continu avec la compagnie, a droit à deux (2) semaines de vacances par année. La paie pour de telles vacances sera de quatre (4%) pourcent de son salaire total brut payé durant les douze (12) mois précédant le premier juin de l'année en cours.

14.03 A compter du 1er octobre 1982, l'employé qui aura complété trois (3) années de service pour la compagnie au 1er juin de l'année en cours aura droit à trois (3) semaines de vacances payées entre le 1er juin de l'année en cours et le 30 mai de l'année immédiatement suivante. La paie de vacances est le plus élevé des deux montants suivants: l'équivalent du salaire brut pour les trois (3) dernières semaines de paie précédant le 1er juin ou 6% du salaire total brut de l'employé pour la période de douze (12) mois précédant le 1er juin en cause.

14.04 L'employé qui a complété dix (10) ans de service pour la compagnie au 1er juin d'une année a droit à quatre (4) semaines de vacances payées par année. La paie de vacances est le plus élevé des deux montants suivants: l'équivalent du salaire brut pour les quatre (4) dernières semaines de paie précédant le 1er juin au 8% du salaire total brut de l'employé pour la période de douze (12) mois précédant le 1er juin en cause.

14.05 L'employé qui a complété quinze (15) ans de service pour la compagnie au 1er juin d'une année a droit à cinq (5) semaines de vacances payées par année. La paie de vacances est le plus élevé des deux montants suivants: l'équivalent du salaire brut pour les cinq (5) dernières semaines de paie précédant le 1er juin ou 10% du salaire total brut de l'employé pour la période de douze (12) mois précédant le 1er juin en cause.

14.06 a) Un employé pour être admissible à sa paie de vacances devra avoir travaillé un minimum de mille deux cents (1200) heures durant les vingt-six (26) périodes de paie précédant la dernière période de paie du mois de juin de l'année en cours. Aux fins de computer le nombre minimal d'heures durant lesquelles l'employé a travaillé, les heures payées pour des jours de congé durant lesquels l'employé n'aura pas travaillé ou tout autre congé prévu à la présente convention collective seront considérées comme des heures travaillées.

b) Si un employé n'a pas travaillé pendant le nombre minimal d'heures au cours d'une année, il aura droit pour cette année-là à la paie de vacances à laquelle il aurait eu droit s'il avait travaillé pendant le nombre minimal d'heures pour l'année en question, moins CINQ POURCENT (5%) pour chaque période de CINQUANTE (50) heures ou fraction de telle période lui manquant pour atteindre le nombre minimal d'heures durant lesquelles il aurait dû travailler pendant l'année en question.

14.07 L'employé qui cesse d'être à l'emploi de la compagnie reçoit, au moment de son départ, paiement des vacances acquises au premier juin précédent et non encore utilisées, ainsi que 4%, 6%, 8% ou 10% de son salaire total brut gagné depuis ce premier juin, selon ses années de service complétées pour la compagnie.

14.08 Le calendrier des vacances doit être affiché au plus tard le 1er mai. Sous réserve des exigences de la production, les employés choisissent le temps de leurs vacances conformément à l'ordre de leurs droits acquis d'ancienneté. Les vacances se prennent entre le 1er juin et le 31 mai, au choix de l'employé.

14.09 Lorsqu'un employé a droit à plus de deux (2) semaines de vacances par année, il peut reporter à l'année de vacances qui suit immédiatement la présente année de vacances, le reste de ses vacances acquises auxquelles il a droit, jusqu'à un maximum de deux (2) semaines. Ces vacances ne pourront être reportées au delà de l'année de vacances qui suit immédiatement l'année de vacances en cours.

Si les vacances partielles ou totales, mentionnées ci-haut ne sont pas effectivement prises par l'employé avant le 31 mai, ces vacances seront perdues et considérées comme étant prises. L'employé en sera avisé par écrit avant le 1er mai de l'année en cours.

Aucun paiement ne sera accordé pour des vacances acquises qui ne sont pas effectivement prises par un employé.

#### ARTICLE 15 - LES AUTRES PERMIS D'ABSENCE

15.01 a) Dans le cas du décès du conjoint, d'un enfant, du père, de la mère, d'un frère ou d'une soeur d'un employé, celui-ci a le droit de s'absenter du travail pendant quatre (4) jours civils consécutifs, pourvu que le dernier de ces jours soit celui des funérailles. Si un ou plusieurs de ces quatre (4) jours sont des jours où ledit employé aurait normalement travaillé, il est payé à son taux horaire normal pour ce ou ces jours.

b) Dans le cas du décès des grands-parents, de la belle-mère ou du beau-père d'un employé, il a le droit de s'absenter du travail pendant un (1) jour pour assister aux funérailles. Si ce jour est un jour où ledit employé aurait normalement travaillé, il est payé à son taux horaire normal pour ce jour.

- 15.02 Un employé ayant des droits acquis d'ancienneté qui est choisi comme membre d'un jury ou comme juré éventuel ne subit aucune perte de salaire pour le temps qu'il perd ainsi; on lui paie la différence entre son taux de salaire horaire et l'indemnité qui lui est payée pour siéger au jury.
- 15.03 Lorsqu'un employé est assigné à comparaître ou que la compagnie lui demande de comparaître devant une cour de justice dans une cause concernant la compagnie, le temps pendant lequel il s'absente de son travail est considéré comme du temps pendant lequel il a travaillé et il est payé au taux approprié, sauf si l'employé est lui-même le demandeur ou le défendeur.
- 15.04 Un employé ayant le droit de vote à des élections fédérales ou provinciales a droit à trois (3) heures consécutives d'absence sans perte de salaire avant la fermeture des bureaux de scrutin afin de lui permettre d'exercer son droit de vote.
- 15.05 Lorsque la femme d'un employé donne naissance à un enfant, l'employé a le droit de s'absenter de son travail pendant un jour, celui de la naissance ou le lendemain. Si ce jour est un jour où l'employé aurait normalement travaillé, il est payé à son taux horaire normal pour ce jour.
- 15.06 Sous réserve des exigences de la production, lorsqu'un employé est candidat à une élection municipale, provinciale ou fédérale, il a droit à un permis d'absence non rémunérée pour la période s'étendant du jour de sa mise en candidature jusqu'à minuit le jour de l'élection.
- 15.07 La compagnie peut accorder un permis d'absence non rémunérée à tout employé qui le demande pour des raisons justifiables.

#### ARTICLE 16- LES INDEMNITES DIVERSES

- 16.01 Lorsqu'un mécanicien de chantier ou un employé assigné à cette occupation travaille à l'extérieur de l'usine, ou en dehors des heures de sa journée normale de travail, doit prendre un repas, le prix de ce repas lui est remboursé jusqu'à un maximum de cinq dollars et cinquante (\$5.50) sur présentation d'un reçu.

Une demie-heure non payée lui est accordée pour prendre le repas.

16.02 Lorsqu'un employé affecté au service à la clientèle doit passer la nuit à l'extérieur de Montreal, les dépenses raisonnables de logement lui sont remboursées.

16.03 L'employé qui doit utiliser son automobile dans l'exercice de ses fonctions reçoit une allocation de 21¢ par kilomètre pendant la première année de la convention et de 28¢ par kilomètre pendant la deuxième année.

L'usage par l'employé de son automobile pour l'exercice de ses fonctions ne peut lui être imposé et demeure toujours volontaire.

#### ARTICLE 17 - ABSENCES POUR MALADIE

17.01 La compagnie s'engage à maintenir durant la durée de la présente convention collective, le programme actuel de permission d'absence de soixante (60) heures (8) huit jours par année payées au taux régulier de la classification concernée requise pour absence de maladie ou pour tout autre absence approuvée à l'avance par la direction.

17.02 La compagnie paiera au taux horaire actuel de la classification concernée pour l'année qui se termine, cent pourcent (100%) des heures d'absence pour maladie non utilisées par l'employé durant l'année; ce paiement, s'il y a lieu, s'effectuera avant le 15 janvier de l'année suivante immédiatement.

#### ARTICLE 18 - ASSURANCE-GROUPE ET REGIME DE RETRAITE

18.01 La compagnie maintient durant la durée de la présente convention collective sont programme d'assurance-groupe, incluant l'assurance-vie, l'assurance contre le décès et la mutilation accidentelle, l'assurance-salaire à long terme, l'assurance-dentaire, le remboursement des frais d'hospitalisation et l'assurance-maladie complémentaire. La compagnie paie la totalité des primes encourues pour ce programme d'assurance-groupe, à l'exception de l'assurance-accident volontaire, qui demeure accessible aux employés durant la durée de la convention.

18.02 Le regime de retraite actuellement en vigueur est maintenu aux mêmes conditions.

18.03 Un régime de soins dentaires de base sera introduit à tous les employés couverts sous cette convention collective. Le régime sera mis en vigueur à compter du 1er mars 1982, et la prime sera payée par l'employeur. Une brochure détaillée concernant les bénéfices couverts sera remise à chacun des employés.

#### ARTICLE 19 - LES DISPOSITIONS DIVERSES

19.01 La compagnie continuera de fournir les outils de travail aux employés qui nécessitent de tels outils, tels que spécifiés par la direction.

19.02 Lorsque l'une des parties ou les deux parties à la présente ont renoncé à quelque disposition de la présente convention, cette renonciation ne constitue pas un précédent dans l'application subséquente des dispositions de la convention, à moins que les parties aient mutuellement convenu du contraire.

19.03 Il n'y a ni lock-out de la part de la compagnie, ni grève, arrêt ou interruption de travail, ralentissement ou autres ingérences dans le travail de la part du syndicat ou d'un ou de plusieurs employés pendant la durée de la présente convention.

19.04 Toute disposition de la présente convention qui contreviendrait aux lois provinciales ou fédérales est nulle et non avenue, sans affecter la validité des autres dispositions.

19.05 Le jour de la signature de la convention, la compagnie remet au syndicat une liste de tous les employés faisant partie de l'unité de négociation, indiquant, à chaque nom, l'ordre d'ancienneté par unité de travail, la classification et le taux de salaire.

19.06 La compagnie convient de remettre au président du comité d'usine une copie de tous les avis qu'elle affiche à l'intention des employés faisant partie de l'unité de négociation.

19.07 En cas de grève ou de lock-out tels que définis par le Code du travail, la compagnie prendra avec le syndicat les dispositions nécessaires pour garder tous les avantages sociaux en vigueur, mais les coûts en seront assumés par le syndicat.

- 19.08 Le syndicat remet à la compagnie et celle-ci remet au syndicat les noms de toutes les personnes autorisés à remplir quelque fonction en vertu de la présente convention.
- 19.09 La remise de tout avis ou document devant être faite au syndicat conformément à la présente convention est valide si elle est faite en main propre au président du comité syndical d'usine ou à son représentant dûment autorisé. De plus, une copie est envoyée au syndicat, par poste, à l'adresse suivante:

7811 Louis Hippolyte-Lafontaine  
Bureau 203  
Ville d'Anjou, Québec  
H1K 4E4

ou à toute autre adresse que le syndicat peut éventuellement indiquer par écrit à la compagnie.

#### ARTICLE 20 - LA DUREE ET LE RENOUELEMENT

- 20.01 La présente convention collective est en vigueur à compter du 1er octobre 1981 jusqu'au 31 janvier 1984.
- 20.02 Pendant les quatre-vingt-dix (90) jours précédant la fin de la présente convention l'une ou l'autre des parties peut aviser l'autre partie par écrit qu'elle désire soit mettre fin à ladite convention ou la modifier, soit négocier une nouvelle convention.
- 20.03 Si un avis est donné conformément au paragraphe 20.02, les deux parties se rencontrent dans les huit (8) jours dudit avis pour commencer les négociations.

#### ARTICLE 21 - CONGES PAYES DE PERFECTIONNEMENT

- 20.01 La compagnie verse dans un fonds spécial un cent (1%) de l'heure travaillée par employé dans le but d'assurer un congé d'éducation payé. Ce congé doit avoir pour but d'améliorer le salarié dans la connaissance des fonctions syndicales. L'argent ainsi recueilli sera versé trimestriellement dans un fonds de fiducie établi par le Syndicat International des Travailleurs Unis de l'Automobile, de l'Aérospatiale et de l'Outillage Agricole d'Amérique (TUA) et sera remis par la compagnie au bureau sous-régional du Canada, 7811 Louis Hippolyte Lafontaine, Suite 203, Anjou, Québec, H1K 4E4

ANNEXE A - CLASSIFICATION ET TAUX HORAIRES DES SALAIRES

	<u>1er oct.81</u>	<u>1er oct.82</u>	<u>1er oct.83</u>
Mécanicien (certifié) Groupes Electrogènes	\$ 11.36	\$ 12.38	\$ 13.00
Mécanicien de chantier	9.93	10.82	11.36
Mécanicien non-certifié Groupes électrogènes	9.80	10.68	11.22
Mécanicien de pompes	9.32	10.16	10.67
Préposé aux pièces	8.87	9.67	10.16
Préposé à l'entrepôt	8.01	8.73	9.17
Chauffeur de camion	8.70	9.48	9.95
Apprenti mécanicien de pompes et/ou groupes électrogènes	selon progression indiquée à l'annexe B		
Chef d'équipe	.80	.85	.95

Les employés stagiaires reçoivent .40¢ de moins l'heure que le salaire de leurs classifications durant l'année 1 octobre 1981 au 30 septembre 1982, 45¢ de moins l'heure durant l'année 1 octobre 1982 au 30 septembre 1983

ANNEXE B

APPRENTI MECANICIEN DE POMPES

<u>Heures travaillées</u>	<u>% du taux de salaire de mec. de pompes</u>
0 à 487	75
488 à 1463	80
1464 à 2439	85
2440 à 2925	90
2926 et plus	100

APPRENTI MECANICIEN GROUPES ELECTROGENES

<u>Heures travaillées</u>	<u>Salaire</u>
0 à 487	75
488 à 1463	80
1464 à 2439	83
2440 à 3415	87
3416 à 4391	90
4392 à 5367	92
5368 à 5855	95
5856 et plus	100

Les nouveaux employés diplômés d'un niveau secondaire V qui auraient étudié en électricité, en mécanique ou en mécanique électrogène (diesel) débiteront avec un crédit de 487 heures.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

Entre: FLYGT CANADA (usine de Pointe-Claire)

UNE DIVISION DE LES INDUSTRIES I.T.T. DU CANADA LIMITEE

Ci-après appelé "la compagnie, la direction et/ou l'employeur".

Et: LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS UNIS DE L'AUTOMOBILE, DE L'AEROSPATIALE ET DE L'OUTILLAGE AGRICOLE D'AMERIQUE, (TUA)

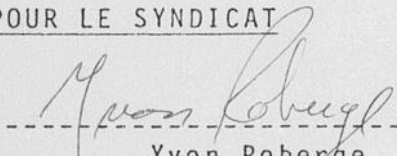
Section locale 1900

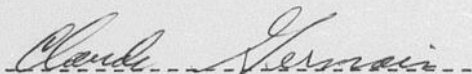
Ci-après appelé "le syndicat".

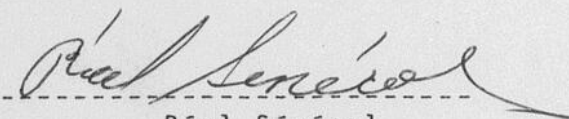
Durée de la convention: 1 octobre 1981 au 31 janvier 1984

Signée par les parties à Pointe-Claire, Province de Québec, ce 23<sup>e</sup> jour de mars 1982.

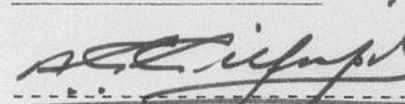
POUR LE SYNDICAT

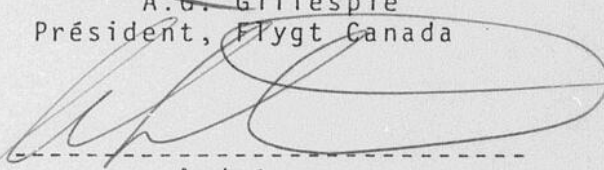
  
-----  
Yvon Roberge  
Représentant T.U.A.


  
-----  
Claude Germain  
Président-local 1900


  
-----  
Réal Sénécal  
Vice-Président-local 1900

POUR LA COMPAGNIE

  
-----  
A.G. Gillespie  
Président, Flygt Canada

  
-----  
André Tétreault  
Vice-Président Finances et  
Controlleur Régional

  
-----  
Gilles V. Dallaire  
Directeur-Personnel et Relations  
Industrielles.

  
-----  
Jean-Claude Biron  
Directeur-Service à la clientèle