

No.

NOM

15248-05

Acklands Limitée

15248-05

BUREAU

6

Copie conforme
[Signature]

30-01-79

30-11-80

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

ACKLANDS LIMITEE
8600 Upton
Anjou, P.Q.

ET

ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES ET
TRAVAILLEURS DE L'AEROSTRONAUTIQUE
Section locale 2133
955 rue Bellechasse
Montréal, P.Q.

En vigueur à compter du 1er décembre 1978
jusqu'au 30 novembre 1980

MINISTERE DU
TRAVAIL

AVR 24 11 16 AM '79

SECTION DES
DOCUMENTS ET
MICROFILMS.

MESSAGERS

79 FEB - 2 10 41

BUREAU
GENERAL DE TRAVAIL
MONTRÉAL

Microfilmé

Article 1

1.01 Entendu que l'Association Internationale des Machinistes et des Travailleurs de l'Aérospatiale, loge 2133, a été dûment accréditée par le Service du Droit d'Association du Ministère du Travail du Québec, le 20 octobre 1976, pour représenter:

"tous les employés de bureau, à l'exception des vendeurs, des acheteurs, des cadres et de tous ceux qui sont automatiquement exclus par la Loi (Code du Travail)".

La Compagnie reconnaît le Syndicat comme étant la seule association autorisée à négocier avec elle une convention collective visant les salariés couverts par le certificat d'accréditation.

1.02 Les parties contractantes reconnaissent leur intérêt mutuel au bien-être et au développement de l'entreprise en laquelle la Compagnie et ses employés sont engagés. Les parties contractantes reconnaissent aussi que le maintien, la bonne entente et le respect mutuels vont contribuer grandement au succès de l'entreprise. En conséquence, la convention est conclue dans l'intérêt mutuel de la Compagnie et de ses employés.

Les parties à la convention s'engagent donc à assurer par un effort concerté:

- a) la bonne entente entre les parties;
- b) la sécurité et le bien-être des employés;
- c) le bon fonctionnement des différents services;
- d) la protection de la propriété.

1.03 Cette convention établit la base et la gouverne des relations entre les parties contractantes. Elle établit le barème des salaires, la classification des tâches, les heures de travail, le temps supplémentaire et elle définit les règles de procédure en cas de grief et toute autre matière qui y est explicitement traitée.

Article 2

DROITS DE GERANCE

2.01 Le Syndicat convient et reconnaît que la Compagnie possède tous les pouvoirs attachés à la gérance. Cependant elle doit les exercer conformément à la convention collective.

Article 3

DISCRIMINATION

3.01 a) La Compagnie convient qu'il n'y aura aucune discrimination et intimidation contre un membre ou officier du Syndicat à cause de son activité légale dans les cadres du Syndicat.

b) Le Syndicat convient qu'il ne pratiquera aucune intimidation envers un employé de la Compagnie qui n'est pas membre du Syndicat.

Article 4 STANDARDS DE L'USINE

4.01 La Compagnie devra maintenir les bâtisses, l'équipement et les facilités de travail de façon à tenir compte des règles de sécurité et d'hygiène.

La Compagnie peut promulguer des règlements concernant la sécurité, la discipline et les procédures d'opération qui lieront et s'appliqueront obligatoirement à tous et chacun des employés.

Avant de mettre en vigueur de tels règlements, la Compagnie convient d'en aviser le Syndicat lors d'une réunion du comité d'usine.

4.02 Dans le cas de mesures disciplinaires la Compagnie tient compte de la gravité et de la fréquence des offenses. Sans limiter le droit de la Compagnie de suspendre ou de congédier un salarié même lors d'une première offense grave la progression des mesures disciplinaires sera généralement comme suit:

- a) première offense - réprimande écrite
- b) deuxième offense - suspension de 1 à 3 jours
- c) troisième offense - suspension de 5 à 15 jours
- d) quatrième offense - congédiement

Une mesure disciplinaire est rayée du dossier d'un employé lorsqu'il s'est écoulé 12 mois depuis son inscription.

Lors de l'imposition d'une mesure disciplinaire, sauf dans les cas de mesures disciplinaires pour vol, le salarié

impliqué aura le droit de demander d'être assisté d'un représentant syndical.

Article 5 HEURES DE TRAVAIL

5.01 La semaine normale de travail des employés est de cinq (5) jours de sept heures et demie ($7\frac{1}{2}$) par jour, du lundi au vendredi inclusivement, entre 8:30 et 17:00 heures.

Les employés ont droit à une période d'une (1) heure non rémunérée pour prendre leur repas.

5.02 Les salariés ont droit à une période de repos de quinze (15) minutes sans perte de salaire au cours de chaque demi-journée de travail.

5.03 Les salariés ont droit au taux de salaire et demi de leur salaire régulier pour les heures travaillées en plus de sept heures et demie ($7\frac{1}{2}$) et jusqu'à concurrence de neuf (9) heures de travail dans une journée normale de travail, et pour les quatre (4) premières heures travaillées le samedi.

5.04 Les salariés ont droit au taux double de leur salaire régulier pour les heures travaillées:

- a) le dimanche;
- b) en plus de quatre (4) heures de travail le samedi;
- c) en plus de neuf (9) heures de travail dans une journée normale de travail;

d) un jour de congé férié. Dans ce cas la rémunération s'applique en plus du paiement du congé férié, si le salarié y a droit.

5.05 Lorsqu'un employé est requis de faire du travail supplémentaire en continuité de sa journée normale de travail et qu'il est prévisible qu'il doit effectuer plus de deux (2) heures de travail supplémentaire, une période de repos de trente (30) minutes lui est accordée, avant de débiter le travail supplémentaire. Dans un tel cas la Compagnie accorde une allocation de \$4.00 (quatre dollars) pour le repas.

5.06 A moins de force majeure, un salarié qui se rapporte au travail et qui n'a pas été prévenu de ne pas se présenter au travail ne doit pas être renvoyé chez lui avant l'expiration de quatre (4) heures.

Article 6 JOURS FERIES

6.01 Chaque employé régulier ayant complété sa période de probation sera payé pour les heures régulièrement cédulées pour la journée de travail que l'employé aurait autrement travaillée lors des onze et demi (11½) jours fériés suivants:

- Veille du Jour de l'An après-midi
- Jour de l'An
- Vendredi Saint
- Fête de la Reine
- Fête de la St-Jean Baptiste
- Confédération
- Fête du Travail
- Action de Grâces
- Lendemain du Jour de l'An
- Veille de Noël après-midi
- Jour de Noël
- Lendemain du Jour de Noël
- Matin de la Veille de Noël ou matin de la
Veille du Jour de l'An

Une demi-équipe doit travailler dans chaque département le matin de la Veille de Noël et le matin de la Veille du Jour de l'An. Le choix de ceux qui pourront prendre l'un ou l'autre de ces demi-congés se fera dans chaque département selon l'ancienneté.

Pour avoir droit au paiement de ces jours fériés, un employé doit avoir travaillé le jour complet précédant et le jour complet suivant chacune de ces fêtes à moins d'une des raisons suivantes:

- a) un retard justifié ne dépassant pas cent vingt (120) minutes le jour précédent ou le jour suivant;
- b) absence le jour précédent ou le jour suivant due à une des causes suivantes:

- (i) décès d'un membre immédiat de la famille de l'employé;
- (ii) absence due à une nomination comme juré ou une assignation par subpoena à témoigner à la Cour;
- (iii) absence avec permission écrite de la Compagnie auquel cas il doit avoir travaillé au moins une (1) journée dans les cinq (5) jours précédant immédiatement la fête;
- (iv) absence à cause d'une maladie certifiée, auquel cas il doit avoir travaillé au moins une (1) journée dans les quinze (15) jours ouvrables précédant immédiatement la fête.

Lorsqu'un employé bénéficie des prestations de l'assurance salaire, la Compagnie n'est tenue alors de verser que la différence entre ce qu'il reçoit de l'assurance et le taux de la journée normale de travail.

6.02 Si un jour férié est cédulé un samedi ou un dimanche, il est reporté au vendredi précédent ou au lundi suivant.

6.03 Si un jour férié autre que le Jour de Noël, le lendemain du Jour de Noël, le Jour de l'An, le lendemain du Jour de l'An, est cédulé un mardi, mercredi ou jeudi, il peut être reporté par entente entre les parties au lundi ou au vendredi.

Article 7

7.01 Les salariés qui ont moins d'une année d'ancienneté au 1er mai de l'année en cours ont droit aux vacances et à la rémunération de vacances prescrite par l'ordonnance no 3 de la Commission du Salaire Minimum.

7.02 Les salariés ont droit, selon leur ancienneté, aux vacances suivantes:

- 1 à 4 ans d'ancienneté	-	2 semaines	4%
- 5 à 14 ans d'ancienneté	-	3 semaines	6%
- 15 ans et plus d'ancienneté	-	4 semaines	8%

Le calcul de l'ancienneté pour fins de vacances est établi au 1er mai de chaque année. Le pourcentage de rémunération est calculé sur les gains bruts des douze (12) mois précédant le 1er mai de l'année en cours.

7.03 La Compagnie lorsqu'elle prépare la cédule des vacances doit tenir compte de l'ancienneté et de la bonne marche des opérations.

En principe les deux premières semaines de vacances sont prises entre le 1er mai et le 1er septembre de chaque année mais un salarié après entente avec la Compagnie peut prendre ses vacances en dehors de cette période.

Pour ceux qui ont droit à plus de deux semaines de vacances, les semaines de vacances en plus de deux semaines sont

prises entre le 1er septembre et le 1er mai à moins d'entente au contraire avec la Compagnie, et la Compagnie accordera ces vacances selon le choix de l'employé si la bonne marche des opérations le permet et en tenant compte de l'ancienneté.

Article 8

8.01 a) Dans les trente (30) jours de la signature de la convention, la Compagnie fournira une liste en triple exemplaire de tous les employés régis par la convention avec leur classification, taux de salaires, date d'embauchage et ancienneté. Cette liste sera envoyée aux bureaux du Syndicat.

b) Si la Compagnie établit de nouvelles classifications pendant la durée de cette convention, la Compagnie doit aviser le Syndicat du taux de salaire horaire de telle occupation dès le début de sa mise en vigueur. Dans les cinq (5) jours suivants, si le Syndicat n'est pas d'accord avec le taux de salaire établi par la Compagnie, les parties conviennent de se rencontrer pour tenter de prendre entente. A défaut d'entente, le Syndicat peut loger un grief conformément à la procédure prévue au présent article.

Dans l'établissement du taux de salaire pour ces nouvelles classifications, on doit tenir compte des taux de salaire des classifications comparables prévues à la présente convention.

Si le taux de salaire établi par la Compagnie est modifié par suite d'entente avec le Syndicat ou par suite d'une sentence arbitrale, le nouveau taux de salaire sera rétroactif à la mise en vigueur d'une telle nouvelle classification.

Article 9

TABLEAUX D'AFFICHAGE

9.01 La Compagnie fournira et mettra à la disposition exclusive du Syndicat un tableau convenable pour afficher ses avis d'assemblée, et tout autre avis ne contenant rien de préjudiciable à la Compagnie ou à ses représentants.

Article 10 DELEGUE

10.01 Sur réception de la part du Syndicat d'un avis écrit une (1) semaine avant la date demandée, la Compagnie doit donner permission d'absence, sans paie, à au plus un (1) employé à la fois pour affaire du Syndicat.

Le total des jours d'absence qui peut être exigé en vertu du paragraphe qui précède ne peut excéder cinq (5) jours ouvrables par année.

Par contre si un employé est élu ou nommé délégué du Syndicat aux fins d'un congrès national ou international du Syndicat ou est désigné pour suivre un cours donné par le Syndicat, la Compagnie lui accordera un congé sans solde pour la durée du congrès ou du cours; cependant le total des congés sans solde pour fins de congrès ou de cours ne devra pas excéder en tout dix (10) jours ouvrables par année pour l'ensemble des employés.

Article 11 ANCIENNETE

11.01 La Compagnie et le Syndicat reconnaissent que les employés ont droit à une mesure de sécurité de travail basée sur l'ancienneté.

 L'ancienneté, tel que mentionné ci-après, se définit comme étant le temps travaillé de chaque employé à compter de son embauchage suivant les principes établis au présent article.

11.02 L'ancienneté s'acquiert après une période de probation de quarante (40) jours de travail dans une période de six (6) mois. L'ancienneté est calculée alors à compter de la journée marquant le début de sa période de probation.

 Durant la période de probation, un salarié n'a pas droit à la procédure de grief dans le cas de mise à pied, mesure disciplinaire ou congédiement.

11.03 a) Lorsque la Compagnie doit effectuer des mises à pied, elle tient compte de l'ancienneté et de la capacité de remplir les exigences normales de la tâche, c'est-à-dire que le salarié mis à pied est celui ayant le moins d'ancienneté, pourvu que les salariés demeurant au travail remplissent les exigences normales de la tâche à accomplir.

Dans le cas de rappel au travail la Compagnie procède au rappel dans l'ordre inverse des mises à pied pourvu que les employés ainsi rappelés puissent remplir les exigences normales de la tâche.

b) Lorsqu'il y a un poste vacant de façon permanente ou une nouvelle classification, la Compagnie convient d'accorder la préférence aux employés avant de recruter à l'extérieur.

Un avis sera alors affiché sur le tableau d'affichage pendant une période de cinq (5) jours ouvrables, expliquant la position offerte et les qualifications requises.

Dans le choix du salarié, la Compagnie tiendra compte de l'ancienneté, de la compétence et de la capacité de remplir les exigences normales de la tâche, c'est-à-dire qu'à compétence égale entre deux employés capables de remplir les exigences normales de la tâche, la Compagnie choisit celui ayant le plus d'ancienneté.

11.04 Une liste d'ancienneté avec classification sera affichée deux (2) fois par année, en janvier et en juin, et cinq (5) copies seront fournies au président du comité des griefs.

S'il y a erreur, l'employé devra en demander la correction à la Compagnie dans les trente (30) jours du début de l'affichage et remettre une (1) copie de son avis au Syndicat.

11.05 Un salarié perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants:

- a) s'il quitte volontairement son emploi;
- b) s'il est congédié;
- c) s'il est mis à pied pour une période de plus de douze (12) mois;
- d) s'il est absent pour maladie pour une période excédant vingt-quatre (24) mois.

11.06 Dans le cas de mise à pied, l'employé accumule de l'ancienneté jusqu'à concurrence de son ancienneté acquise sans toutefois excéder six (6) mois, ensuite il maintient son ancienneté pendant six (6) mois.

Dans le cas de maladie, l'employé maintient son ancienneté sans l'accumuler durant cette période de vingt-quatre (24) mois.

11.07 Mise à pied - rappel

Sujet aux dispositions de 11.03, le rappel au travail

se fait par ordre d'ancienneté dans la même classification par lettre recommandée envoyée à l'employé. Le défaut de l'employé d'informer la Compagnie par écrit ou par téléphone en dedans de cinq (5) jours ouvrables de la mise à la poste de cette lettre, et le défaut de se présenter au travail dans les cinq (5) jours de sa réponse rendra cet employé inéligible à recevoir ses droits de rappel et son ancienneté.

11.08 A moins de force majeure, la Compagnie convient de donner un avis écrit de quatre (4) jours ouvrables à chacun des salariés mis à pied avec copie au président du comité d'usine avant d'effectuer toute mise à pied d'employé régulier.

Article 12 PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS

12.01 Un grief est une mésentente relative à l'interprétation et à l'application de la convention collective.

12.02 Les parties contractantes sont d'accord pour que les griefs des employés ou du Syndicat soient étudiés et réglés le plus rapidement possible en suivant les étapes ci-après énumérées:

Etape no 1:

Tout employé qui croit avoir un grief contre la Compagnie devra, accompagné du délégué syndical, soumettre son grief par écrit au contremaître de son département dans les cinq (5) jours ouvrables suivant les faits qui ont donné naissance à ce grief.

Le contremaître aura alors un délai de deux (2) jours ouvrables pour répondre par écrit au grief de l'employé.

Etape no 2:

Si le contremaître n'a pas donné sa réponse dans le délai prescrit ou si la réponse du contremaître n'est pas satisfaisante, le président du comité des griefs soumettra le grief par écrit au gérant de l'usine dans les trois (3) jours ouvrables suivant l'expiration du délai de deux (2) jours accordé au contremaître pour répondre.

Dans les cinq (5) jours ouvrables suivant l'expiration de ce délai, le gérant de l'usine devra rencontrer le comité des griefs du Syndicat et donner sa réponse par écrit.

Etape no 3:

Si le gérant ne donne pas sa réponse dans les délais prescrits ou si le grief n'est pas réglé à l'étape no 2, le Syndicat pourra recourir à l'arbitrage dans les quinze (15) jours ouvrables de l'expiration du délai accordé au gérant pour donner sa réponse, en avisant la Compagnie, par écrit.

12.03 Dans le cas d'un grief collectif, c'est-à-dire un grief concernant un groupe d'employés ou tous les employés, le Syndicat peut présenter un tel grief par écrit à compter de l'étape no 2 énoncée à l'article 12.02 dans les dix (10) jours ouvrables suivant les faits qui ont donné naissance à ce grief.

12.04 L'arbitre est nommé par entente entre les parties ou, à défaut, dans les dix (10) jours suivant l'expiration du délai de quinze (15) jours pour recourir à l'arbitrage, par le Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre, à la demande de l'une ou l'autre des parties.

12.05 Les frais et honoraires de l'arbitre sont défrayés à parts égales par la Compagnie et le Syndicat.

12.06 Les décisions de l'arbitre sont finales et lient
les parties.

12.07 Les délais prévus au présent article sont de rigueur.

Article 13 SECURITE SYNDICALE

13.01 Tout employé doit, comme condition du maintien de son emploi, consentir à la déduction sur sa paie de la cotisation du Syndicat. Tout employé doit signer une autorisation à cet effet, dont copie est transmise à la Compagnie.

La Compagnie déduira de la paie de chaque employé toutes les deux (2) semaines les cotisations syndicales et fera remise de ces sommes au secrétaire financier du Syndicat avant le quinzième (15e) jour du mois suivant celui au cours duquel les déductions ont été faites.

13.02 Tout salarié embauché après la signature de la convention doit, comme condition du maintien de son emploi, consentir après quarante (40) jours de travail, à la déduction des cotisations du Syndicat sur sa paie et devenir membre du Syndicat. Cependant la Compagnie ne peut être tenue de congédier un salarié pour le motif qu'il a été expulsé du Syndicat ou refusé comme membre.

- 13.03 a) Tout employé dont l'absence au travail est moindre que deux (2) semaines complètes (consécutives ou non) dans le mois pour cause de maladie ou accident, devra payer ses retenues syndicales;
- b) Tout employé dont l'absence au travail pour cause de maladie ou accident est égale ou supérieure à deux (2) semaines (consécutives ou non) dans

le mois, devra payer à son retour au travail quatre-vingt cents (80¢) par mois pour retenues syndicales;

- c) Tout employé ayant reçu de la Compagnie une permission d'absence sans solde devra payer à la Compagnie ses retenues syndicales avant son départ;
- d) Tout employé en congé régulier devra acquitter en entier à la Compagnie ses cotisations syndicales avant son départ.

Article 14 ASSURANCE ET BENEFICES MARGINAUX

14.01 La Compagnie convient de maintenir le plan d'assurance et les autres bénéfices sociaux en vigueur au moment de la signature de la convention pour la durée de la convention.

 La participation de la Compagnie et des employés au paiement de ces bénéfices et les modalités d'application demeurent les mêmes.

Article 15

CONGES DE DEUIL

15.01

- a) Dans le cas du décès de son conjoint, son fils, sa fille, son père, sa mère, son frère, sa soeur, son beau-père ou sa belle-mère, un employé a droit à un congé, sans perte de salaire, de trois (3) jours consécutifs au calendrier, le dernier jour étant celui des funérailles.
- b) Dans le cas du décès de son grand-père, de sa grand-mère, son beau-frère ou sa belle-soeur, un employé a droit à un congé, sans perte de salaire, d'une (1) journée, soit le jour des funérailles.

Article 16 PRIVILEGES

16.01 Une copie de cette convention sera donnée à tous les employés, dans les trente (30) jours suivant la signature de cette convention.

16.02 Il est convenu mutuellement que la version française de cette convention est la seule officielle.

16.03 La Compagnie s'engage à publier et afficher une liste des noms des responsables dans l'usine et la tenir à jour.

16.04 Les chèques de paie seront distribués le jeudi matin à toutes les deux (2) semaines. Si un jour férié arrive le jour de la distribution de la paye, les chèques de paye seront alors distribués la journée précédant tel jour férié. Le temps supplémentaire sera payé le prochain jour de paie sauf si ce temps est travaillé dans les six (6) jours qui précèdent un jour de paie et dans ce cas il sera payé lors de la deuxième paie à la suite du temps supplémentaire. S'il y a eu erreur dans la paie versée à un salarié, cette erreur sera corrigée dans les vingt-quatre (24) heures du jour où l'erreur est portée à l'attention de la Compagnie.

16.05 a) Le 1er décembre de chaque année la Compagnie crédite à l'employé ayant acquis son ancienneté dix (10) jours de congé maladie. Lorsqu'un salarié s'absente de son travail pour cause de maladie, il le fait sans perte de salaire jusqu'à concurrence de

dix (10) jours pour l'année.

La Compagnie peut exiger de tout salarié absent pour maladie un certificat médical lorsqu'elle a un doute ou dans le cas d'absences répétées.

b) Dans le cas d'un salarié qui acquiert son ancienneté après le 1er décembre la Compagnie lui crédite un nombre de congés maladie égal à $3/4$ de jour par mois de service compris entre le mois au cours duquel il acquiert son ancienneté et le 30 novembre de la même année.

c) Les congés maladie prévus au présent article ne peuvent être accumulés d'année en année. Tout employé qui au 30 novembre d'une année n'a pas utilisé la totalité de ses congés maladie recevra lors de la prochaine paie un montant égal à la moitié de son salaire journalier régulier multiplié par les jours de congé maladie non utilisés.

d) Un salarié ne peut bénéficier des congés maladie s'il reçoit des prestations de l'assurance salaire.

Article 17

17.01 Lors d'une panne d'électricité aucun employé ne sera tenu de travailler si tel travail représentait pour lui un risque d'accident. Dans la mesure où la loi l'oblige de le faire la Compagnie mettra sur pied un comité de sécurité.

Article 18 DUREE DE LA CONVENTION

18.01 La présente convention est en vigueur à compter de sa signature et le demeurera jusqu'au 30 novembre 1980.

Les salariés à l'emploi de la Compagnie à la signature de la convention ont droit, au cours de la convention, aux augmentations de salaire prévues pour eux à l'Annexe "B".

Il n'y a aucune rétroactivité aux dispositions de la convention, sauf quant à la première augmentation de salaire rétroactive au 1er décembre 1978.

Sujet à l'Annexe "C", la rétroactivité d'un salarié est calculée sur chaque semaine effectivement travaillée entre le 1er décembre 1978 et la première paie suivant la signature des présentes.

Seuls les salariés à l'emploi de la Compagnie, au moment de la signature, ont droit à la rétroactivité, laquelle sera versée dans les deux (2) semaines suivant la signature de la convention.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal
ce ^{30^{1^{ER}} jour de janvier 1979.}

ACKLANDS LIMITEE

David W. Lambert

ASSOCIATION INTERNATIONALE DES
MACHINISTES ET TRAVAILLEURS DE
L'AERONAUTIQUE, section locale
2133

[Signature]
[Signature]
Michel Lehoucq
Lilianne Fiset

ANNEXE "A"

Taux de salaire pour les nouveaux employés

	<u>Probation</u>	<u>jusqu'à 1 an *</u>	<u>1 an et plus *</u>
Commis bureau	\$145.	\$150.	\$155.

* Les ajustements d'un taux à un autre se feront le 1er juillet ou le 1er décembre qui suit l'anniversaire de la date d'embauche.

ANNEXE "B"

Taux de salaire des employés

<u>Nom</u>	<u>Entrée</u>	<u>Salaire Actuel</u>	<u>Décembre 78</u>	<u>Décembre 79</u>
<u>B U R E A U</u>				
L. Fiset	6/68	\$205.	\$225.	\$240.
G. Thibeault	9/73	170.	185.	200.
M. Leblanc	10/73	170.	185.	200.
L. Briand	6/76	154.	169.	185.
G. Ouellette	8/74	148.	163.	180.
C. Matachuck	8/76	143.	158.	170.