

A-N^o (17172-02)

DÉPÔT

Dépôt N° 85 06 058

5509-5

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé

Dépôt refusé

055095

Objet	<input type="checkbox"/> Nouvelle convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	N-19968-01
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	85-05-27	85-05-30		85-03-30	07-03-29	125

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Synd. des Trav. au Comm. Electro. Electri. Tech. et Sal. du Canada, loc. 508 (CTC) Att: M. André Letarte 800 De Maisonneuve # 1401 Montréal, QC. H2L 4L8	<input type="checkbox"/> Déposant Spar Aérospatiale Limitée 21925 Ch. de Service Nord Route Trans-Canadienne Ste-Anne de Bellevue, QC. H9X 3R2
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>06-06</u> Activité <u>3360 (5)</u> Affiliation <u>07</u>

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous en êtes par conséquent résigné(e)

Voir au verso pour les codes

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Pierrette David/dg	85-06-12

Pour renseignements

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

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

19968-01 (18182-02) 509-5

CONVENTION COLLECTIVE

entre

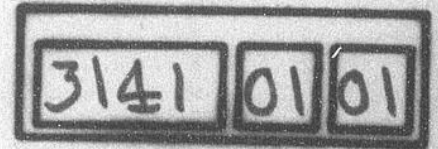
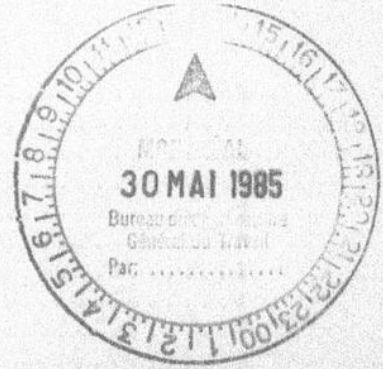
SPAR AEROSPATIALE LIMITEE

21025 Route Trans-Canadienne
Ste-Anne de Bellevue, Québec
H9X 3R2
ci-après appelée la "Compagnie"

et

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS EN
COMMUNICATION, ELECTRONIQUE, ELECTRICITE,
TECHNICIENS ET SALARIES DU
CANADA. CTC-FTQ
SECTION LOCALE 508
ci-après appelé le "Syndicat"

1985 - 1987



INDICE

1.	But.....	1
2.	Reconnaissance.....	1
3.	Sécurité Syndicale.....	2
4.	Aucune Discrimination.....	2
5.	Droits et Fonctions de la Direction.....	2
6.	Interdiction de Grève et de Lockout.....	3
7.	Heures de Travail.....	3
8.	Temps Supplémentaire.....	4
9.	Jours Fériés.....	6
10.	Remise des Outils et Brin de Toilette.....	8
11.	Période de Repos.....	8
12.	Prime Pour Equipe Irrégulière.....	8
13.	Présence a l'Atelier.....	8
14.	Congé de Deuil.....	9
15.	Devoir de Juré.....	9
16.	Assurances.....	10
17.	Congé de Maladie et Bénéfices d'Accident de Travail..	10
18.	Vacances.....	12
19.	Permission d'Absence.....	14
20.	Représentation du Syndicat.....	17
21.	Représentation de la Compagnie.....	19
22.	Travail dans l'Unité de Négociation.....	19
23.	Tableau d'Affichage.....	20
24.	Sécurité et Santé.....	20
25.	Affichage des Postes Vacants.....	20
26.	Classification des Employés.....	22
27.	Droits d'Ancienneté.....	22
28.	Avis de Mise à Pied.....	28
29.	Indemnité de Fin d'Emploi.....	29
30.	Service Continu.....	31
31.	Note d'Avertissement.....	33
32.	Congédiement et Suspension.....	33
33.	Mode de Règlement des Griefs.....	34
34.	Arbitrage.....	36
35.	Salaires en Général.....	37
36.	Sécurité.....	39
37.	Avis du Syndicat.....	40
38.	Annexes.....	40
39.	Changements Technologiques.....	40
40.	Durée de la Convention.....	40
	ANNEXE "A".....	42
	ANNEXE "B".....	44
	ANNEXE "C".....	47
	ANNEXE "D".....	48
	ANNEXE "E".....	49
	ANNEXE "F".....	50
	ANNEXE "G".....	51

CONVENTION COLLECTIVE

1. BUT

- 1.01 L'intention des parties et le but de cette convention sont de promouvoir des relations de négociations dans l'ordre entre la compagnie et ses employés représentés par le syndicat, de pouvoir résoudre les griefs promptement et équitablement et d'établir et maintenir des salaires, des heures et des conditions de travail raisonnables pour les employés régis par cette convention.

2. RECONNAISSANCE

- 2.01 La compagnie reconnaît le syndicat comme seul agent négociateur pour les employés de la production et de l'entretien à son établissement de St-Anne de Bellevue sauf pour les gardes, les employés de bureau, le personnel du génie, les techniciens en mécanique ou en génie électronique, le personnel de l'esthétique industrielle et tous ceux exclus par le Code du Travail.
- 2.02 Dans cette convention, les mots "employé" et "employés", signifient un employé ou des employés régis par cette convention collective. Là où on emploie des pronoms masculins, ils doivent être interprétés comme voulant dire employés des deux sexes.
- 2.03 La compagnie s'engage à fournir au syndicat les noms, classifications et départements de tous les employés actuels couverts par cette convention ainsi que ceux de tous les nouveaux employés, dès leur entrée en fonction.
- 2.04 La compagnie fournira à chaque employé un exemplaire de cette convention

3. SECURITE SYNDICALE

- 3.01 Tous les employés doivent être membres du syndicat comme condition d'emploi.
- 3.02 Pendant la durée de cette convention, la compagnie prélèvera les cotisations syndicales chaque semaine ainsi que le droit d'adhésion sur le salaire de chaque membre du syndicat. Lorsqu'un employé quitte l'unité de négociation, la compagnie cessera de retenir les cotisations syndicales.
- 3.03 Les sommes d'argent ainsi qu'une liste détaillée de ces déductions seront remises par chèque payable à l'ordre du Syndicat des travailleurs en communication, électronique, électricité, techniciens et salariés du Canada dans les cinq (5) jours ouvrables après que ces déductions auront été faites.
- 3.04 Le syndicat convient de protéger la compagnie Spar Aérospatiale Limitée de toute poursuite pouvant résulter des déductions ou paiements faits ainsi pour le syndicat.

4. AUCUNE DISCRIMINATION

- 4.01 Les parties conviennent que ni la compagnie, ni le syndicat et/ou leurs représentants n'exerceront de de discrimination, de contrainte ou d'intimidation contre les employés pour quelque motif que ce soit.

5. DROITS ET FONCTIONS DE LA DIRECTION

- 5.01 Sous réserve des clauses expresses de cette convention, le syndicat reconnaît que la surveillance, la direction et le contrôle des affaires, des opérations et des usines de la compagnie incombent exclusivement à la compagnie, et que celle-ci a le droit d'établir de tels règlements d'atelier raisonnables qu'elle juge nécessaires ou à propos pour la conduite ordonnée et efficace de ses affaires.

6. INTERDICTION DE GREVE ET DE LOCKOUT

- 6.01 Tant que cette convention sera en vigueur, la compagnie convient qu'il n'y aura pas de lockout de ses employés et le syndicat convient qu'il n'y aura pas de ralentissement, de grève ou autre arrêt ou entrave au travail.

7. HEURES DE TRAVAIL

- 7.01 La semaine normale de travail pour tous les employés couverts par cette convention sera de quarante (40) heures du lundi au vendredi inclusivement avec un maximum de huit (8) heures par jour. La compagnie se réserve cependant le droit de changer les heures de travail lorsqu'elle le jugera nécessaire si les changements dans les plans d'exécution le requièrent dans quelque section ou division ou dans l'usine en général, mais de tels changements ne pourront se faire qu'avec le consentement du syndicat.
- 7.02 Un employé doit être à son poste de travail et prêt à travailler au tout début de chaque période de travail. Deux (2) retards de moins de trois (3) minutes chacun au cours de toute période régulière de paie seront excusés sans pénalité. Pour tout autre retard, il y aura une pénalité équivalente au salaire pour quinze (15) minutes dans le cas ou dans le cas de chaque retard de quinze (15) minutes ou moins. Pour chaque retard de plus de quinze (15) minutes, la pénalité sera au plus près quinze (15) minutes.
- 7.03 Les heures régulières de travail pour les employés sont les suivantes:

1 ière équipe: 08h - 16h30
(une 1/2-heure pour le repas)

2 ième équipe: 16h30 - 01h
(une 1/2-heure pour le repas)

Les représentants du syndicat n'auront pas de droit préférentiel lorsque la compagnie assigne les employés sur les différentes équipes.

Le président du syndicat ainsi que le délégué en chef ne sont pas assujettis à cette article à la condition que des employés capables de faire le travail soient disponibles.

8. TEMPS SUPPLEMENTAIRE

Définitions

Section: Un secteur sous la responsabilité d'un surveillant de premier niveau qu'il soit un contremaître ou un superviseur en vertu de l'article 2.01.

Département: Un secteur sous la responsabilité directe d'un chef de service qu'il soit responsable d'une ou de plusieurs sections en vertu de l'article 2.01.

Division: Un secteur sous la responsabilité d'un directeur général en vertu de l'article 2.01.

8.01

Bien que les deux parties conviennent que le temps supplémentaire n'est pas souhaitable, elles reconnaissent que du temps supplémentaire peut de temps à autre être nécessaire pour le bon fonctionnement de la compagnie. La politique de la compagnie sera de maintenir au minimum le travail supplémentaire. Lorsque les cédules horaires de production le requièrent, les employés coopéreront avec la compagnie pour effectuer du travail supplémentaire et les taux de travail supplémentaire leur seront payés. Le fait de refuser de faire du travail supplémentaire lorsque demandé, n'entraînera pas de sanctions disciplinaires. Cependant, si un employé ne travaille pas le temps supplémentaire après avoir accepté un laissez-passer, il sera passible de sanctions disciplinaires à moins qu'il ne puisse justifier son absence d'une manière satisfaisante. Le syndicat reconnaît qu'occasionnellement du travail supplémentaire sera requis même si des mises à pied sont en cours dans d'autres départements.

8.02

Si du temps supplémentaire s'avère nécessaire, il sera réparti de la façon suivante:

- (a) Egalement entre les employés occupés à ce moment au travail exigeant du temps supplémentaire.

- (b) Si ces employés acceptent de faire du temps supplémentaire en nombre insuffisant, le travail sera alors offert aux autres employés de cette section s'ils sont capables de le faire. On s'efforcera de partager ces occasions aussi également que possible.
- (c) S'il n'est pas encore possible de trouver un nombre suffisant d'employés pour effectuer le temps supplémentaire exigé on donnera alors l'occasion de le faire à d'autres employés de la division qui sont jugés capables par la compagnie de faire le travail sans période d'entraînement.
- 8.03 On considère comme temps supplémentaire toutes les heures travaillées avant le début et après la fin d'une équipe régulière de travail.
- 8.04 Aucun employé requis par la compagnie de travailler en dehors des heures régulières de travail de son équipe, ne sera obligé de compenser les heures supplémentaires ainsi travaillées à même les heures régulières de travail de son équipe. Il sera payé du temps supplémentaire pour le travail exécuté en dehors de ses heures régulières.
- 8.05 Sauf en cas d'urgence, les employés et les délégués appropriés seront avisés, par écrit, de la nécessité de faire des heures supplémentaires, comme suit:
- Pendant les journées régulières de travail, avant l'heure du repas.
 - Les samedis, dimanches et jours de fête, avant l'heure du repas de la journée régulière de travail précédente.
- 8.06 Tout temps supplémentaire de moins de trois (3) heures dans une journée et jusqu'à huit (8) heures le samedi sera payé temps et demi du taux horaire. Le temps supplémentaire excédant trois (3) heures dans une journée et huit (8) heures le samedi, et le temps supplémentaire le dimanche sera payé temps double du taux horaire.
- 8.07 Temps et demi signifiera une fois et demi le salaire horaire de base de l'employé; temps double signifiera deux fois le salaire horaire de base de l'employé.

8.08 Sauf en cas d'urgence, un employé ne fera pas de temps supplémentaire le jour où une assemblée générale du syndicat est cédulée.

8.09 Le syndicat s'efforcera d'informer la compagnie au moins quarante huit (48) heures avant de convoquer les membres du syndicat en assemblée générale et la compagnie s'efforcera d'informer le syndicat aussitôt que possible lorsqu'il y aura des cas d'urgence nécessitant du temps supplémentaire.

9. JOURS FERIES

9.01 Sous réserve des conditions stipulées ci-dessous, les employés seront rémunérés pour les jours fériés suivants:

	<u>1ière année</u>	<u>2 ième année</u>
Vendredi Saint	5 avril 1985	28 mars 1986
Fête de Dollard	20 mai 1985	26 mai 1986
St-Jean Baptiste	24 juin 1985	24 juin 1986
Fête du Canada	1 juillet 1985	30 juin 1986
Fête du Travail	2 sept. 1985	1 sept. 1986
L'Action de Grâce	14 oct. 1985	13 oct. 1986

CONGES DE NOEL ET JOUR DE L'AN

Jour de Noel	25 déc. 1985	25 déc. 1986
Lendemain de Noel	26 déc. 1985	26 déc. 1986
Deux demi-journées	27 déc. 1985	
Congé mobile	30 déc. 1985	29 déc. 1986
Congé mobile	31 déc. 1985	30 déc. 1986
Congé mobile		31 déc. 1986
Jour de l'An	1er jan. 1986	1er jan. 1987
Congé mobile	2 jan. 1986	
Deux demi-journées		2 jan. 1987

Le Jour du Patrimoine sera observé s'il est adopté par législation.

Dans le cas où l'un des jours fériés mentionnés ci-dessus tombe un samedi ou un dimanche, le lundi suivant ledit jour férié sera observé en remplacement, sauf s'il y a stipulation légale contraire.

9.02

Dans tous les cas, les employés recevront pour les jours fériés un montant représentant le salaire de huit (8) heures de travail et recevront pour les demi-congés, un montant représentant le salaire de quatre (4) heures de travail.

9.03

Un employé sera rémunéré pour un jour férié s'il travaille sa période régulière de travail durant la journée précédant immédiatement ou la journée suivant immédiatement un tel jour férié. Un demi-congé sera payé si la demi-journée précédant un tel demi-congé est travaillée. Un congé ou demi-congé ne sera pas rémunéré lorsque les conditions énumérées ci-dessus ne sont pas satisfaites.

Nonobstant ce qui précède, l'employé sera rémunéré dans les cas suivants:

- 1) une maladie dont il peut prouver la véracité, pourvu qu'elle n'excède pas les droits de rappel de l'employé (tel que défini à l'article 30.02.3);
- 2) la mort d'un proche parent (tel que défini à l'article 14.);
- 3) le service de juré (conformément à l'article 15.01);
- 4) une mise à pied temporaire n'excédant pas une (1) semaine;
- 5) une absence dûment approuvée mais n'excédant pas cinq (5) jours de travail;
- 6) Une mise à pied permanente qui a lieu au cours de la semaine de paie pendant laquelle il y a un tel congé statutaire.

Cependant, dans le cas de congés fériés consécutifs, tel que convenu dans la présente convention collective, l'employé ne perdra pas plus d'un (1) congé férié payé s'il ne travaille pas sa période régulière de travail le jour précédant et le jour suivant immédiatement lesdits jours fériés.

9.04 Les employés qui seront obligés de travailler lors de tels congés énumérés ci-dessus, seront payés temps double pour leurs heures de travail et ils seront payés en outre pour le jour de congé auquel ils ont droit conformément aux prescriptions de cet article.

9.05 Lors d'un congé férié, l'employé recevra la même rémunération que s'il avait été au travail, incluant la ou les primes applicables.

10. REMISE DES OUTILS ET BRIN DE TOILETTE

10.01 A la fin de chaque équipe, les employés auront droit à cinq (5) minutes pour la remise de leurs outils et pour se faire un brin de toilette.

11. PERIODE DE REPOS

11.01 Au cours de chaque équipe les employés auront droit à deux (2) périodes de repos de dix (10) minutes chacune.

12. PRIME POUR EQUIPE IRREGULIERE

12.01 A chaque employé qui travaillera sur une équipe irrégulière (off-shift), on paiera une prime équivalente à 8% du taux horaire de l'employé et une telle prime sera payée pour toutes les heures de travail pour toutes équipes commençant après 1:00 pm de l'après-midi et avant 6:30 am.

13. PRESENCE A L'ATELIER

13.01 Un employé se rapportant au travail au début de son équipe régulière de travail sans avoir été avisé du contraire par un représentant autorisé de la compagnie ou dans le cas d'une tempête de neige, par un avis de communication radiophonique, tel qu'affiché par la compagnie sur les tableaux d'affichage, travaillera pendant au moins quatre (4) heures ou, à défaut de travail, recevra une compensation égale au salaire qu'il aurait reçu pour les quatres (4) heures s'il avait travaillé, excepté en cas de feu, d'inondation ou autres causes semblables hors du contrôle de la compagnie.

- 13.02 Indemnité de dérangement - La compagnie garantit à un employé appelé à travailler en cas d'urgence, soit du travail pendant au moins quatre (4) heures, soit une indemnité de quatre (4) heures de salaire au taux horaire de base plus la prime d'équipe s'il y a lieu.

14. CONGE DE DEUIL

- 14.01 Au cas de décès d'un proche parent, et pour lui permettre de faire ce qui s'impose et d'assister aux funérailles, un employé aura droit d'être absent pendant au plus trois (3) jours et d'être payé au taux horaire de base plus la prime d'équipe, s'il y a lieu, pendant le nombre d'heures de son équipe régulière, ce nombre ne devant pas toutefois excéder huit (8) heures par jour. Un employé qui est avisé au travail de la mort d'un proche parent, devra recevoir, en plus de la paye normale de congé pour décès, paiement à son taux horaire de base plus la prime d'équipe, s'il y a lieu, jusqu'à la fin de son équipe régulière.
- 14.02 Pour les fins de cette convention, l'expression "proche parent" partout où elle se trouve signifie le conjoint, les enfants, le père, la mère, un frère, une soeur, le beau-père, la belle-mère, la belle-soeur et le beau-frère, la grand-mère et le grand-père de l'employé.
- 14.03 Advenant le décès d'un proche parent d'un employé, tel que défini au paragraphe 14.02, lequel proche parent réside à plus de 200km du domicile de l'employé, celui-ci se verra accordé un congé d'un jour ouvrable payé à son taux horaire de base plus la prime d'équipe, s'il y a lieu, s'il n'assiste pas aux funérailles.

15. DEVOIR DE JURE

- 15.01 Un employé à qui on demande d'agir comme juré ou qui reçoit une assignation à témoigner devant la cour, dans une procédure où il n'est pas une partie intéressée recevra de la compagnie un montant correspondant à la différence entre le montant que l'employé a reçu comme juré, ou comme témoin, et celui qu'il aurait reçu pour ses heures régulières de travail plus la prime d'équipe, s'il y a lieu, pendant lesquelles il a du être absent de son équipe régulière; une telle compensation ne s'appliquera cependant pas pour plus de cinq (5) jours par semaine à huit (8) heures par jour selon le

taux horaire de l'employé. L'employé aura droit à un tel paiement aussi longtemps qu'il sera obligé de servir comme juré ou comme témoin, et tant qu'il pourra fournir une preuve par écrit des services rendus comme juré ou comme témoin ainsi que du montant reçu pour lesdits services.

16. ASSURANCES

- 16.01 La compagnie continuera de maintenir en vigueur le régime d'assurance couvrant les employés auxquels cette convention s'applique, et d'en assumer le coût.
- 16.02 Tout bénéfice prévu au régime d'assurance des employés lors de la signature de cette convention sera partie intégrante à la présente convention collective.
- 16.03 Au cas où le gouvernement du Canada ou celui de la Province de Québec adopterait une loi qui affecterait les avantages du régime d'assurance des employés, les parties aux présentes se réuniront pour décider des changements à apporter au dit régime d'assurance. Une telle réunion aura lieu dans les trente (30) jours de la date où cette loi sera devenue en vigueur.

17. BENEFICES DE CONGES DE MALADIE ET ACCIDENTS DE TRAVAIL

- 17.01 Un employé ayant plus de deux (2) mois de service qui est inscrit au régime d'assurance-groupe des employés et qui est absent pour cause de maladie ou d'accident non-professionnel sera payé par la Compagnie, aux intervalles réguliers de paye, la différence entre les prestations de l'assurance-groupe et la totalité de son salaire hebdomadaire de base selon l'échelle de l'indemnité de congés de maladie décrite à l'Article 17.03. Le salaire hebdomadaire régulier devra être quarante (40) fois le taux horaire de l'employé.

17.02

Les prestations versées pour une maladie se prolongeant d'une année civile à la suivante, seront entièrement débitées à l'année durant laquelle la maladie a commencé selon l'échelle apparaissant à l'Article 17.03. De plus, dans le cas d'une maladie se prolongeant d'une année civile à la suivante, l'employé qui aura utilisé son indemnité totale de congés de maladie applicable à l'année durant laquelle la maladie a commencé, se verra accorder son indemnité de congés de maladie de l'année suivante selon l'échelle apparaissant à l'Article 17.03, en autant que les prestations de l'assurance-groupe lui soient toujours payées.

17.03

Le total de l'indemnité de congés de maladie par année civile, pour invalidité par suite d'une maladie ou d'un accident non-professionnel, est payable à tout employé inscrit au régime d'assurance-groupe. Ladite indemnité sera versée à l'employé selon l'échelle suivante et la durée de service:

<u>Service</u>	<u>Indemnité totale de congé de maladie par année (jours ouvrables)</u>
2 mos < 1 an	10
1 < 5 ans	15
5 < 10 ans	30
10 ans +	45

- a) Les employés recevront l'indemnité de congé de maladie à partir de la première journée, pour une maladie de trois (3) jours ou plus.

Les employés jouissant de service continu accrédité égal à ou en excès de quatre (4) ans, recevront l'indemnité de congé de maladie à partir de la première journée pour une maladie de deux (2) jours ou plus.

Les deux paragraphes ci-haut mentionnés sont sujet à l'application de l'article 19.08.

- b) Les absences dues à des accidents non-professionnels ou les cas nécessitant une hospitalisation, seront payées à compter du premier jour ouvrable.
- c) Pour les absences dues à des accidents professionnels, l'employé recevra son salaire régulier durant la période à laquelle il a droit à une compensation pour incapacité totale temporaire de la Commission des Accidents du Travail. Son salaire régulier ne sera pas maintenu pour une période excédant douze (12) mois.
- d) Le Service des Relations Industrielles avisera la Commission des Accidents du Travail, chaque fois que le salaire d'un employé est maintenu, conformément aux conditions ci-dessus mentionnées et prendra les mesures nécessaires pour que les paiements de la compensation soient remis à la Compagnie.
- e) Lorsqu'un employé durant sa période régulière de travail est envoyé à l'hôpital ou à la maison par le service médical, la Compagnie paiera l'employé pour cette période jusqu'à un maximum de huit (8) heures.

18. VACANCES

- 18.01 La compagnie continuera à accorder des vacances payées au taux ou salaire hebdomadaire de base à tous les employés. La politique de la compagnie à ce sujet est la suivante:
- 18.02 La compagnie fixera les vacances à une époque de l'année de telle façon que le fonctionnement normal et efficace des usines soit assuré. Dans les cas où la fermeture des usines, d'une division ou d'une section de celles-ci est prévue, les vacances individuelles devront coïncider avec la période de fermeture. Cependant, si les opérations des usines n'en souffrent pas, les employés ayant droit à plus de deux (2) semaines de vacances, pourront prendre leurs vacances additionnelles immédiatement avant ou après la fermeture.

- 18.03 La période de référence servant de base pour calculer l'indemnité de vacance sera de cinquante-deux (52) semaines à partir de la première période de paie du mois de mai de l'année précédente à la dernière période de paie du mois d'avril de l'année courante inclusivement.
- 18.04 Les employés qui ont droit à une indemnité de vacances devront prendre leurs vacances car une telle indemnité ne sera pas accordée pour tenir lieu de vacances sauf dans les cas prévus à l'article 18.05.
- 18.05 Un employé qui laisse le service de la compagnie, ou qui est congédié ou mis à pied après avoir complété sa première, quatrième, dixième et vingtième année de service le jour de l'anniversaire, mais avant le premier mai d'une année qui suit ladite date d'anniversaire, recevra une indemnité de vacance conformément à l'article 18 de cette convention et en tenant compte de ses années de service, même s'il laisse le service de la compagnie ou est mis à pied après le jour de son anniversaire, mais avant le premier mai de l'année qui suit ladite date d'anniversaire.
- 18.06 Tout employé sur le livre de paie qui, au premier juin de l'année courante aura moins d'un (1) an de service continu aura droit à une vacance composée d'un nombre de journées continues égal au nombre de mois civils complets durant lesquels il a été employé, jusqu'à concurrence d'un maximum de dix (10) jours ouvrables, et une paye de vacances égale à quatre (4) pourcent de son gain total durant la période de référence.
- 18.07 Tout employé sur le livre de paye, au premier juin de l'année courante aura droit aux nombres de semaines et à une paye de vacances, comme suit:

<u>Années de service</u>	<u>Nombre de semaines</u>	<u>Pourcentage du gain total durant période de référence</u>
1 < 4	Deux (2)	Quatre (4)
4 < 10	Trois (3)	Six (6)
10 < 20	Quatre (4)	Huit (8)
20 +	Cinq (5)	Dix (10)

- 18.08 L'employé aura droit à une journée supplémentaire de congé avec paye pour tout jour férié légal tombant durant sa période de vacances, tel que prévu à l'article 9 - Jours Fériés. Ce(s) jour(s) de congé additionnel(s) sera pris immédiatement avant ou immédiatement après les vacances. Si l'employé travaille durant ce(s) jour(s) de congé additionnel(s), il sera payé au taux applicable pour le(s) jour(s) férié(s) pendant lequel (s) il travaille, conformément aux dispositions du paragraphe 9.04.
- 18.09 "Le gain total gagné durant la période de référence", devra comprendre, s'il y a lieu, un montant calculé sur le salaire horaire de l'employé équivalant aux heures perdues pour cause de maladie vérifiée ou accident de travail reconnu par la Commission des Accidents du Travail de Québec.
- 18.10 Lorsque les vacances d'un employé sont fixées pour la même période que la fermeture de l'usine, l'employé devra être avisé de sa période de vacances le plus tôt possible, mais pas plus tard que le premier avril. Cependant, s'il n'y a pas de fermeture dans un département, les dates de vacances de l'employé seront établies, au plus tard, le 15 avril, et une fois établies ces dates ne devront pas être changées à moins d'avoir le consentement de l'employé intéressé.

19. PERMISSION D'ABSENCE

- 19.01 Quand une permission d'absence pour des raisons personnelles est accordée pour plus de deux (2) jours, elle doit être faite par écrit.

19.02

La compagnie accordera une permission d'absence aux délégués de la section pour qu'ils puissent assister aux:

- 1) congrès du syndicat.
- 2) rencontres au Conseil Régional du Québec.
- 3) sessions d'éducation offertes par le syndicat.

Telle permission sera demandée au moins deux (2) semaines à l'avance et par écrit par le syndicat. Il ne sera pas accordé de telles permissions d'absence à plus de deux (2) employés.

Dans le cas de sessions d'éducation, un congé sera accordé selon les dispositions de l'annexe "F".

Si l'occasion se présente où trois (3) employés sont demandés à un congrès du syndicat, la demande ne sera pas refusée sans raison valable.

19.03

Si le syndicat le demande, la compagnie s'engage à accorder une permission d'absence à deux (2) employés qui peuvent être remplacés et qui travailleraient à plein temps pour le syndicat local comme agents d'affaires ou à un autre titre. De telles permissions d'absence n'excéderont pas un (1) an, sauf qu'elles pourront être renouvelées de consentement mutuel. Pendant qu'ils sont ainsi absents en permission, les droits relatifs à la continuité de service et à l'ancienneté ne seront pas interrompus.

19.04

Une employée qui devient enceinte après sa période de probation a droit à un congé de maternité sans solde. Sur demande, ce congé sera accordé pour une période allant jusqu'à huit (8) mois.

Pour protéger la santé de l'employée et afin de préparer les dossiers nécessaires à l'autorisation du congé, l'employée devra aviser le service médical de son état, au plus tard à la fin du quatrième mois de grossesse. De plus, elle doit soumettre une lettre de son médecin indiquant la date approximative à laquelle le congé de maternité devrait commencer et si l'employée peut continuer, sans danger, d'accomplir sa tâche normale.

L'employée ayant droit à un congé de maternité peut, à sa discrétion, décider du partage du temps avant et après la naissance. Cependant, le congé ne peut débuter plus de seize (16) semaines précédant la date anticipée de la naissance.

Telle employée doit donner à son supérieur immédiat un avis écrit d'au moins trois (3) semaines, indiquant son intention de prendre un congé de maternité à une date spécifique et aussi indiquant sa date de retour au travail.

Six (6) semaines précédant la date anticipée de la naissance, l'employée devra soumettre un certificat médical à l'effet qu'elle est apte au travail. Si l'employée ne se conforme pas à cette exigence, la compagnie pourra immédiatement l'obliger à débiter son congé de maternité en lui envoyant un avis écrit à cet effet.

19.05 Tout employé qui ne peut se présenter à son travail devra en informer son supérieur immédiat le plus tôt possible après le début de son équipe régulière de travail et devra lui donner une raison satisfaisante.

Si l'employé ne se conforme pas à cette règle, son absence sera considérée comme étant non autorisée.

Cet article s'applique à toutes les absences de moins de trois (3) jours ouvrables, incluant les absences de maladie.

19.06 Si, après examen par le médecin de la compagnie, celui-ci certifie qu'un employé qui a des droits d'ancienneté reconnus est empêché d'accomplir son travail régulier à la compagnie pour des raisons de maladie ou par suite de blessures, cet employé aura droit à un congé de maladie. Les privilèges d'ancienneté ne sont pas interrompus pendant un tel congé durant une période égale aux droits de rappel de l'employé tels qu'ils sont définis à l'article 30.02, paragraphe (3). Si la maladie ou les blessures sont telles que l'employé est absent au delà de ladite période de droits de rappel, chaque cas sera considéré individuellement.

- 19.07 Si à la suite de discussions entre la compagnie et le syndicat, un employé qui a été absent au-delà de droits de rappel tels que définis au paragraphe 30.02 sous-paragraphe (3) est rengagé, tel qu'il est prévu à cette convention, la compagnie confirmera au syndicat, par écrit, les conditions auxquelles l'ancien employé est rengagé. En supposant que la compagnie et le syndicat en ont convenu, l'ancien employé pourra:
- a) être rengagé sans perte de service et d'ancienneté; ou
 - b) être rengagé avec perte de service antérieur et d'ancienneté pour une période d'un (1) an, après quoi les périodes antérieures, et d'ancienneté et de service, seront comptées ensemble; ou
 - c) être rengagé comme un nouvel employé.
- 19.08 La Compagnie peut, à n'importe quel temps, exiger un rapport de médecin ou tout autre document à l'appui pour toute absence payée. La Compagnie pourra aussi faire examiner cet employé par un médecin ou une infirmière qu'elle choisira, dans le but de se rendre compte de son état de santé et de la maladie ou de l'incapacité.
- 19.09 Les droits de continuité de service et d'ancienneté ne seront pas interrompus lorsque des employés sont absents après avoir obtenu la permission requise, tel que stipulé à l'article 19.

20. REPRESENTATION DU SYNDICAT

- 20.01 La compagnie reconnaît que le syndicat a le droit de choisir un délégué d'atelier parmi les employés d'une zone afin de faciliter la mise en exécution de cette convention.
- 20.02 La compagnie et le syndicat détermineront par entente mutuelle, les zones qui seront représentées par des délégués d'atelier.
- 20.03 La compagnie reconnaît comme représentants du syndicat: les officiers, le comité des négociations (3), le comité des griefs (3), le délégué d'atelier en chef.

- 20.04 Pour les fins de mise à pied, les quatre (4) officiers syndicaux et le délégué d'atelier en chef seront considérés comme ayant le plus d'ancienneté dans la compagnie. Les délégués d'atelier qui sont au de quatre (4) seront considérés comme ayant le plus d'ancienneté dans leur section respective.
- 20.05 Les délégués, les membres des comités et les dirigeants du syndicat devront remplir leurs devoirs coutumiers d'une manière efficace et ils ne devront pas s'absenter de, ou interrompre de quelque façon leur travail habituel afin de s'occuper des affaires du syndicat, à moins d'avoir obtenu au préalable la permission du contremaître ou de son représentant accrédité, lui indiquant la raison ainsi que le temps approximatif requis. La permission ne sera pas refusée à moins de raisons suffisantes. Si un délégué a la permission de s'occuper des affaires du syndicat dans une section autre que la sienne, il se rapportera d'abord au contremaître de ladite section.
- Par affaires du syndicat, tel que mentionné dans cet article, l'on veut dire: manipulation des griefs (tel que mentionné à l'article 33.), rencontre à la 3ième étape de la procédure de griefs, séances d'arbitrage, rencontres de négociation et séances de conciliation.
- 20.06 La compagnie paiera le salaire des représentants syndicaux à leur taux horaire de base pour le temps qu'ils auront pris pendant les heures régulières de travail pour s'occuper des griefs et assister aux assemblées du comité des griefs. En outre, la compagnie paiera le salaire d'au plus trois (3) représentants du syndicat sur le comité des griefs, à leur taux horaire de base pour le temps qu'ils auront pris durant les heures régulières de travail pour assister à des séances d'arbitrage en rapport avec des griefs formulés et non encore réglés.
- 20.07 Le syndicat s'engage à informer la direction de la compagnie du nom des dirigeants du syndicat, du délégué en chef et de zones, des membres du comité des griefs et des négociations ainsi que de tout changement qui pourra se produire de temps à autre.

20.08 La compagnie paiera le salaire d'au plus quatre (4) membres du comité des négociations au taux ou salaire horaire de base pour le temps qu'ils auront pris pendant les heures régulières de travail pour la négociation d'une convention collective et l'assistance aux assemblées d'un conseil de conciliation.

21. REPRESENTATION DE LA COMPAGNIE

21.01 La compagnie s'engage à fournir au syndicat une liste des noms de ses dirigeants et surveillants avec lesquels le syndicat pourra traiter des questions relatives à l'administration de cette convention, et la compagnie s'engage à tenir cette liste à jour.

21.02 Les noms de tous les surveillants constituant l'organisation de chaque département seront affichés dans ce département de façon à ce que tous les employés sachent à qui s'adresser.

22. TRAVAIL DANS L'UNITE DE NEGOCIATION

22.01 La compagnie s'engage à ne pas permettre à une personne qui ne fait pas partie de l'unité de négociation de faire quelque travail ou opération qui est normalement fait par un employé faisant partie de l'unité de négociation sauf pour fins d'instruction, travail d'essais, d'absence, pour procurer un repos à l'employé sur sa propre demande, ou en d'autres cas d'urgence après entente mutuelle.

23. TABLEAU D'AFFICHAGE

- 23.01 La compagnie fournira deux (2) tableaux d'affichage aux fins du syndicat et le syndicat s'engage à ne pas afficher quoi que ce soit sur le tableau sans avoir au préalable obtenu le consentement du Chef du service des Relations du travail.

24. SECURITE ET SANTE

- 24.01 Un comité se composant de représentants de toutes les unités de négociations, des employés non-syndiqués et de la compagnie sera formé pour s'assurer du respect et de l'application de toutes les lois sur les conditions de santé et sécurité au travail (SRQ Chapitre S-2.1). De plus, la compagnie doit se conformer à la loi sur les établissements industriels et commerciaux.
- 24.02 Un employé qui est blessé ou malade au cours de son travail et dont les blessures ou la maladie exigent des soins médicaux à l'extérieur de l'usine, durant les heures de travail, sera payé pour le nombre d'heures qu'il aurait travaillées ce jour là, au taux en vigueur. S'il doit par la suite retourner à l'hôpital, au bureau du médecin ou à un centre médical, durant les heures de travail, il sera payé à son taux horaire pour les heures régulières de travail qu'il aura perdues ce jour-là.

25. AFFICHAGE DES POSTES VACANTS

- 25.01 Toute vacance d'emploi compris dans l'unité de négociations sera affichée pendant au moins trois (3) jours ouvrables sur les tableaux d'affichage de la compagnie. Une copie de chacun des avis de vacances d'emploi sera fournie au syndicat.
- 25.02 Tout employé, excepté celui régi par l'article 26.02, peut poser sa candidature au bureau du personnel en dedans de la période d'affichage. Dans les cinq (5) jours ouvrables de la fin de la période d'affichage, le délégué en chef recevra une copie de l'application interne des employés qui ont posé leur candidature pour les postes vacants affichés.

- 25.03 Les postes vacants seront comblés par les employés ayant posé leur candidature en tenant compte de leur ancienneté, pourvu que l'employé est consentant et capable d'accomplir le travail d'une façon satisfaisante.
- 25.04 Tout différend au sujet de la sélection des candidats au poste vacant fera l'objet d'un grief qui peut être déposé à la 2ième étape de la procédure des griefs.
- 25.05 Un poste temporaire est un emploi que l'on estime durer une période de deux (2) semaines ou moins. Un poste temporaire n'est pas assujetti aux dispositions du paragraphe 25.06.
- 25.06 Quant aux postes vacants (sauf ceux qui sont assujettis aux dispositions des paragraphes 27.08, 27.11, 27.12, 27.13, 27.16, 27.19 ou les postes vacants que l'on estime devoir durer une période de deux (2) semaines ou moins), les employés candidats seront choisis parmi ceux qui auront fait une demande en tenant compte de leur ancienneté, mais aussi de leur compétence pour exécuter le travail. Cependant, de telles demandes d'emploi par certains employés ne seront pas considérées favorablement dans le cas suivant: Si conformément aux dispositions de ce paragraphe de la convention collective, un postulant a déjà transféré latéralement ou inférieurement une (1) fois dans les derniers douze (12) mois.
- 25.07 Le candidat refusé et qui possède plus d'ancienneté que le postulant choisi, sera averti verbalement de la raison pour laquelle la compagnie a rejeté sa demande d'emploi. Le syndicat sera informé par écrit de la raison pour laquelle la compagnie a refusé un candidat possédant plus d'ancienneté que le postulant choisi.
- 25.08 Les employés qui occuperont des emplois devenus vacants par suite de l'absence autorisée d'un employé, seront sujets aux dispositions du paragraphe 27.19.
- 25.09 Le délégué en chef pourra postuler pour tout employé absent en vertu de l'article 18, sur un affichage de poste vacant en autant que l'employé comble le poste s'il est sélectionné en vertu de l'article 25.

- 25.10 Un employé sur le point d'être mis à pied sera considéré sur les postes vacants, en vertu de l'article 27.08 paragraphe 1) avant d'afficher un poste selon l'article 25.

26. CLASSIFICATION DES EMPLOYES

- 26.01 Chaque employé sera classifié conformément aux classifications des emplois établies par la compagnie et lorsque sa classification sera changée, la compagnie s'engage à lui en donner un avis par écrit, dont une copie sera transmise au syndicat.
- 26.02 Un nouvel employé sera considéré en probation jusqu'au moment où il aura accumulé deux (2) mois de service continu.
- 26.03 La compagnie peut, à sa discrétion, renvoyer un employé à n'importe quel moment durant sa période de probation. La compagnie convient à ce que sa discrétion ne soit pas exercée capricieusement.
- 26.04 Un employé qui est transféré ou promu (par suite de la procédure de déplacement ou, autrement) sera considéré en formation pour une période d'un (1) mois. Toutefois, cette période pourra être prolongée d'une (1) semaine pour un employé ayant six (6) ans d'ancienneté et d'une (1) semaine additionnelle pour chaque deux (2) ans d'ancienneté en sus des six (6) ans et ce, jusqu'à un maximum de douze (12) semaines.
- Un employé qui ne satisfait pas aux exigences de la nouvelle fonction la période de probation énoncée plus haut, il sera réintégré à son emploi antérieur si le poste existe encore. Si non, il pourra exercer ses droits de déplacement en conformité avec cette convention.
- 26.05 S'il y a désaccord au sujet d'une classification, il faudra suivre le mode de règlement des griefs indiqué dans cette convention.

27. DROITS D'ANCIENNETE

- 27.01 Définition: ancienneté signifie le statut relatif des employés par rapport au nombre d'années de service continu avec la compagnie, sauf les exceptions indiquées aux paragraphes 20.04, 27.03, 27.15, et 27.20.

Pour les nouveaux employés, à partir du 1er avril 1985, si deux ou plusieurs employés ont la même date d'embauche, l'employé ayant le plus petit numéro de matricule sera considéré comme ayant été embauché en premier et possédant plus d'ancienneté.

- 27.02 Les nouveaux employés n'auront pas de droits d'ancienneté avant d'avoir complété la période de probation définie au paragraphe 26.02; par la suite leur ancienneté sera calculée à partir de la date à laquelle leur service continu a débuté.
- 27.03 Un employé mis à pied avant d'avoir complété sa période de probation et qui est ré-embauché dans les douze (12) mois de la date de sa mise à pied maintiendra l'ancienneté accumulée avant la mise à pied.
- 27.04 L'ancienneté sera appliquée et administrée à l'intérieur de l'unité de négociation sur la base des classifications d'emploi.
- 27.05 Une fois ses droits d'ancienneté établis, un employé qui est transféré à une classification d'emploi différente continuera à accumuler des droits d'ancienneté dans la classification précédente dont il fût transféré et où il avait acquis des droits d'ancienneté jusqu'à ce qu'il ait établi un (1) mois d'ancienneté dans sa nouvelle classification. Après cette période il aura des droits d'ancienneté tels qu'ils sont définis au paragraphe 27.01, dans la classification d'emploi à laquelle il est transféré.
- 27.06 Si une mise à pied est nécessaire les employés en probation dans cette classification seront mis à pied les premiers.
- 27.07 S'il faut réduire davantage le nombre d'employés, ceux qui ont le moins d'ancienneté dans la classification des emplois concernés seront mis à pied ensuite.
- 27.08 Un employé ayant des droits d'ancienneté établis, qui est mis à pied, aura droit à un emploi alternatif si disponible, dans n'importe laquelle des circonstances suivantes:

- 1) Il peut réclamer un poste vacant de la même échelle de salaire ou d'une échelle inférieure qu'il est consentant et en mesure d'occuper d'une manière satisfaisante. Les dispositions contenues dans ce sous-paragraphe auront préséance sur les dispositions de l'article 25 - Affichage des Postes Vacants.
- 2) Il peut prendre la place de l'employé ayant le moins d'ancienneté dans la même classification d'emploi dans une autre section.
- 3) Il peut prendre la place de l'employé ayant le moins d'ancienneté dans une autre classification d'emploi dans laquelle il a des droits d'ancienneté établis, pourvu qu'un poste alternatif de la même échelle de salaire ne soit pas disponible.
- 4) Il peut déplacer l'employé ayant le moins d'ancienneté d'une classification d'emploi dans la même échelle de salaire ou d'une échelle inférieure pourvu qu'il soit consentant et en mesure d'accomplir le travail d'une manière satisfaisante.
- 5) Un employé ayant dix (10) ans de service et plus peut déplacer un employé ayant trois (3) ans de service ou moins dans le même service s'il est consentant et en mesure d'accomplir le travail disponible d'une manière satisfaisante.

27.09

Il est entendu selon les dispositions du paragraphe 27.08 de cette convention que lorsqu'il y a dans une classification plusieurs employés, que l'employé déplacé sera celui possédant le moins d'ancienneté. L'exception au déplacement de l'employé ayant le moins d'ancienneté aura lieu lorsque le travail en question est effectué dans plus d'une équipe. Dans ce dernier cas, l'employé exerçant son droit de déplacement peut déplacer l'employé ayant le moins d'ancienneté dans l'équipe de son choix plutôt que de déplacer l'employé ayant le moins d'ancienneté dans la classification, pourvu qu'il possède plus d'ancienneté dans toute l'usine, que l'employé qu'il déplace.

27.10

Les dispositions des paragraphes 27.07, 27.08 ci-dessus ne s'appliqueront pas à la mise à pied temporaire d'une (1) semaine ou moins . Dans ces cas les employés en mise à pied reprendront leur même travail.

Si possible, la compagnie considérera les employés ayant le plus d'ancienneté pour du travail à l'intérieur de la section touchée en autant qu'ils soient capable d'effectuer le travail de façon satisfaisante.

La mise à pied temporaire d'un employé en vertu de cette clause ne pourra excéder quinze (15) jours ouvrables au cours de toute période de douze (12) mois de cette convention.

27.11

L'employé qui est mis à pied dû au manque de travail et qui possède des droits d'ancienneté établis dans une classification d'emploi sera rappelé aussitôt qu'il y aura de nouveau un poste d'ouvert dans n'importe quelle classification d'emploi où il aura préalablement établi des droits d'ancienneté. Aucun nouvel employé ne sera embauché avant que les conditions de la section 27.14 n'aient été remplies.

27.12

Un employé ayant subi une rétrogradation à cause du manque de travail dans une classification d'emploi, aura droit d'être réintégré dans cette classification lorsqu'un poste devient vacant. Cependant, si la durée prévue du travail est de deux (2) semaines ou moins, cette condition de l'entente ne s'appliquera pas.

27.13

Quand deux (2) ou plusieurs employés avec des droits d'ancienneté établis dans une classification sont soit mis à pied avec droit de rappel, soit rétrogradés, et qu'une vacance se produit dans cette classification d'emploi, le travail sera offert d'abord à l'employé ayant le plus d'ancienneté.

27.14

S'il n'y a pas d'employés mis à pied ayant des droits d'ancienneté établis dans une classification, les autres employés mis à pied qui sont disposés à accepter ce travail et capables de le faire, seront les premiers à qui tels emplois seront offerts.

- 27.15 Un employé qui aura été transféré depuis plus de six (6) mois à une position qui ne relève pas de l'unité de négociation, sera considéré comme ayant renoncé à ses droits d'ancienneté. Au cours de la période de six (6) mois suivant immédiatement la date d'un tel transfert à une position qui ne relève pas de l'unité de négociation, l'employé aura le droit d'occuper une position comprise dans l'unité de négociation, selon les dispositions de l'article 25 - "Affichage des Postes Vacants".
- 27.16 Lorsque la compagnie assigne des employés sur la 2e ou 3e équipe, ceux-ci pourront choisir dans leur section, l'équipe de leur choix dans leur classification respective selon l'ordre d'ancienneté. La préférence sera donnée aux employés qualifiés assignés sur une équipe autre que celle de jour lorsqu'une ouverture se crée à l'intérieur de leur classification sur une autre équipe. Cependant, en tout temps, la compagnie se réserve le droit d'assigner sur l'équipe de son choix tout employé qui est en période de formation sur un nouvel emploi.
- 27.17 La compagnie convient de fournir au Syndicat une liste de chaque employé de l'unité de négociation indiquant le nom, la classification d'emploi, le taux de salaire et la date d'ancienneté, et celle-ci devra être révisée à tous les trois (3) mois. Une copie de la liste d'ancienneté indiquant les noms, classifications d'emploi et dates d'ancienneté des employés sera affichée par la compagnie dans les services représentés par un délégué d'atelier. Trois (3) copies de ces listes de tous les employés assujettis à cette entente seront envoyées au Syndicat. Une copie sera postée au Bureau du Syndicat International.
- 27.18 Les employés mis à pied pour la seule raison du manque de travail pendant une période de plus de trente (30) jours auront droit à une indemnité de mise à pied selon le Tableau suivant:

Du 30 mars 1985 au 29 mars 1986:

<u>Ancienneté depuis la</u> <u>dernière mise à pied</u>	<u>Nombres de paies</u> <u>hebdomadaires de</u> <u>base</u>
< 5 ans	0
5 < 10 ans	1
10 < 13 ans	2
13 < 16 ans	3
16 < 17 ans	4
20 ans +	5

Du 30 mars 1986 au 29 mars 1987:

<u>Ancienneté depuis la</u> <u>dernière mise à pied</u>	<u>Nombres de paies</u> <u>hebdomadaires de</u> <u>base</u>
< 3 ans	0
3 < 5 ans	1
5 < 10 ans	2
10 < 13 ans	3
13 < 16 ans	4
16 < 20 ans	5
20 ans +	6

Une telle indemnité de mise à pied sera payée à l'expiration d'une période de trente (30) jours de la date de la mise à pied. Un employé qui est ré-embauché par la compagnie pendant ladite période de trente (30) jours n'aura pas droit à l'indemnité de mise à pied prévue aux présentes.

Les paiements d'indemnité de mise à pied seront basés sur le salaire hebdomadaire payé à un employé à la date de la mise à pied mais ne tenant pas compte du nombre d'heures de travail supplémentaire ni du nombre d'heures de travail au-dessus de cinq (5) journées de huit (8) heures de travail.

Un employé qui est ré-embauché après une mise à pied et qui est de nouveau mis à pied a droit à une indemnité telle que stipulée dans le présent article selon son ancienneté accumulée depuis sa dernière mise à pied.

Cet article n'enlève aucun des droits de l'employé stipulés à l'article 28.01.

27.19 Lorsqu'un poste doit être comblé dû à une permission d'absence accordé à un employé, le choix d'occuper temporairement ce poste sera offert à l'employé de la même section ayant le plus d'ancienneté en autant qu'il soit capable d'accomplir les tâches de façon satisfaisante. Cet employé réintégrera son poste régulier lorsque l'employé en permission retournera au travail.

Si un employé remplit une telle vacance pendant une période d'un (1) mois ou plus, au cas de mise à pied de son emploi régulier (l'emploi dont il a été transféré), il exercera tous les droits qu'il peut avoir en vertu des dispositions du paragraphe 27.08 de cette convention ou il aura le droit, si une vacance se produit dans cette classification d'emploi de réclamer cet emploi. Les dispositions de cet article de la convention prévaudront sur les dispositions contenues dans l'article 25 - Affichage des postes vacants.

27.20 Un employé qui a perdu son ancienneté par suite de mise à pied, à cause d'un manque de travail, pour une période excédant ses droits de rappel tels que définis dans le paragraphe 30.02 sous-section 3, aura droit à l'ancienneté établie dans l'unité de négociation s'il est de nouveau à l'emploi de la compagnie dans l'unité de négociation pendant un (1) an de travail ininterrompu.

28. AVIS DE MISE A PIED

28.01 Un employé qui est mis à pied recevra de la compagnie un avis écrit l'informant de la mise à pied en se basant sur le tableau suivant, selon sa durée de service:

<u>Années de service au moment de la mise à pied</u>	<u>Avis de mise à pied</u>
< 1 an	une (1) semaine
1 < 5 ans	deux (2) semaines
5 < 10 ans	quatre (4) semaines
10 ans +	huit (8) semaines

ou recevra une indemnité compensative égale à son salaire hebdomadaire de base pour la période de temps à laquelle l'avis devrait être donné. La compagnie informera le syndicat par écrit, de la mise à pied imminente. De plus, un employé qui reçoit un avis de mise à pied aura deux (2) jours ouvrables suivant la réception d'un tel avis pour déterminer s'il accepte la mise à pied ou s'il exerce son droit de déplacer en vertu de l'article 27.08.

Cet article ne s'appliquera pas à une mise à pied temporaire d'une semaine ou moins, toutefois, la compagnie fera des efforts raisonnables pour donner un avis d'un jour pour une mise à pied temporaire.

29. INDEMNITE DE FIN D'EMPLOI

29.01 Cet article a pour objet d'ordonner les dispositions qui régiront l'indemnité de fin d'emploi des employés visés par cette convention advenant le cas où la compagnie prendrait la décision de fermer d'une façon permanente un ou tous les établissements assujettis à cette convention ou quelconque partie des activités de ses établissements.

29.02 L'indemnité de fin d'emploi tel qu'on y réfère dans le texte sera payable selon les conditions énumérées en cet article et suivant que la compagnie n'est pas en mesure d'offrir un autre emploi en alternative aux employés des établissements touchés. L'indemnité à verser sera établie d'après le barème suivant:

<u>Années de service</u>	<u>Jours par année</u>	
	<u>1ière année</u>	<u>2ième année</u>
< 1	0	2
1 < 5	2	4
5 < 15	4	5
*15 +	5	5

* Indemnité de fin d'emploi maximum 26 semaines.

Le "salaire journalier" sera calculé à raison de huit (8) heures fois le taux horaire de base plus prime d'équipe, s'il y a lieu, de l'employé en vigueur à la date de la cessation d'emploi, plus, s'il y a lieu, la prime pour équipe irrégulière ou tout autre émolument. Une "moitié de

salaire hebdomadaire" sera deux et demi (2-1/2) fois le "salaire journalier" de l'employé. Le "salaire hebdomadaire" sera cinq (5) fois le "salaire journalier" de l'employé.

- 29.03 En acceptant l'indemnité de fin d'emploi, l'employé renonce à tous les droits qui lui sont dûs aux termes de la convention collective, mais il ne renoncera à aucun droit acquis aux termes du régime de retraite de la compagnie.
- 29.04 Lorsqu'un employé est en droit de recevoir une indemnité de fin d'emploi, il n'aura plus droit à l'indemnité de mise à pied tel qu'il est prévu dans cette convention collective. Le montant de toute indemnité de fin d'emploi auquel un employé en mise à pied au moment de l'annonce de la fermeture aurait alors droit, en vertu du paragraphe 29.02, ne sera pas affecté par le montant qui lui a déjà été versé comme indemnité de mise à pied relativement à cette mise à pied.
- 29.05 Aucune indemnité de fin d'emploi ne sera payée dans le cas d'un employé qui aurait refusé une offre d'emploi de la part de la compagnie dans un autre de ses établissements, situé sur l'île de Montréal, pourvu que cette offre d'emploi ait été à un taux de salaire égal ou supérieur à celui de l'employé affecté. Dans le cas contraire, l'employé peut refuser le poste offert et demeurer éligible à l'indemnité de fin d'emploi défini au présent article.
- 29.06 Aucune indemnité de fin d'emploi ne sera payée aux employés qui démissionnent avant la date de cessation fixée par la compagnie.
- 29.07 L'indemnité de fin d'emploi sera versée après que la compagnie se soit assurée que l'employé est bel et bien licencié, à la suite de la cessation permanente, dans un ou tous les établissements assujettis à cette convention, du type de travail pour lequel il était employé.

29.08

Dans les cas où les incertitudes de l'échéancier du programme de cessation des fonctions dans les établissements assujettis à cette convention rendent impossible à déterminer si un employé est licencié à la suite de la cessation permanente du type d'emploi pour lequel il est embauché ou s'il est licencié à la suite d'un manque de travail et qu'il n'est pas rappelé avant l'expiration de ses droits de rappel, tels qu'ils sont définis dans la convention collective, par suite d'une décision de la compagnie de discontinuer le travail pour lequel il était embauché, il aura droit de recevoir une indemnité de fin d'emploi à l'expiration de la période de son droit de rappel.

29.09

Tout employé qui aurait reçu une indemnité de fin d'emploi et qui subséquemment ferait une demande d'emploi à n'importe lequel autre établissement de la compagnie sera traité comme tout autre nouveau candidat.

30. SERVICE CONTINU

30.01

Le service continu d'un employé pour la compagnie commencera à compter de la date initiale de son emploi ininterrompu.

30.02

Le service de l'employé cessera d'être continu pour l'une ou l'autre des raisons suivantes et, lorsque le service aura été ainsi interrompu, l'employé sera considéré comme un nouvel employé s'il est ré-embauché par la suite:

- 1) Si l'employé quitte volontairement son emploi à la compagnie.
- 2) Si l'employé est congédié pour cause, et ce congédiement n'est pas renversé par le comité des griefs ou le comité d'arbitrage.
- 3) Si un employé autre qu'un employé en probation est mis à pied pour une période de douze (12) mois après avoir été à l'emploi de la compagnie depuis moins de deux (2) ans ou si un tel employé est mis à pied pour une période de vingt-quatre (24) mois après avoir été à l'emploi de la compagnie pendant deux (2) ans ou plus.

- 4) Si la compagnie fait parvenir à un employé mis à pied, à sa dernière adresse connue de la compagnie, un avis écrit de se rapporter au travail sur une classification d'emploi égale ou supérieure à la classification qu'il occupait lors de sa mise à pied et sur laquelle il a préalablement établi de l'ancienneté, et s'il fait défaut de communiquer à ce sujet avec la compagnie dans les trois (3) jours ouvrables et ne se rapporte pas pour travailler dans les cinq (5) jours ouvrables de tel avis. Un employé, rappelé pour remplir un poste sur une classification inférieure à celle qu'il occupait lors de sa mise à pied, ne perdra pas son service continu mais ne sera plus éligible à être rappelé sur ce poste s'il ne communique pas avec la compagnie ou s'il ne se rapporte pas au travail dans les délais prévus ci-haut. Cependant, si un employé reprend le travail suite à un rappel, tous ses droits de rappel lui seront recredités pour n'importe quelle classification dans laquelle il aura préalablement établi de l'ancienneté. (Une copie d'un avis écrit à un employé de se rapporter au travail sera transmise au syndicat le jour où il est donné à l'employé ou mis à la poste à son intention.)
- 5) Si un employé est absent durant une (1) semaine sans permission ou sans avis à la compagnie donnant une raison satisfaisante pour cette absence.
- 6) Si un employé est absent au-delà de la durée d'un congé de maladie autorisé.
- 7) Si un employé est absent au-delà de la durée d'une permission d'absence, accordée par la compagnie, à moins qu'il donne une raison satisfaisante à la compagnie.
- 8) Si un employé se départi de ses droits en vertu de l'article 29.

31. NOTE D'AVERTISSEMENT

- 31.01 Toute mesure disciplinaire prise à l'égard d'un employé ne sera conservée au dossier de celui-ci que pour une période de douze (12) mois. Cependant toute mesure disciplinaire de même nature sera conservée au dossier de l'employé s'il y a eu recidive de sa part dans une période de douze (12) mois sauf pour une faute professionnelle.

32. CONGEDIEMENT ET SUSPENSION

- 32.01 Au cas où un employé a été congédié ou suspendu et s'il allègue qu'il a été traité injustement, la compagnie devra lui donner les raisons de son renvoi ou de sa suspension.
- 32.02 Si un employé ou le syndicat se plaint que l'employé a été injustement congédié ou suspendu de son emploi cela sera considéré comme un grief si une plainte écrite est faite à la compagnie à ce sujet dans les cinq (5) jours ouvrables après que l'employé aura cessé de travailler pour la compagnie.
- 32.03 Dans de tels cas de congédiement ou suspension on n'aura pas à faire les étapes de la procédure de griefs antérieurs à la troisième étape.
- 32.04 Les parties peuvent régler de tels griefs relatifs au congédiement ou suspension de la manière qu'elles croient ou qu'un arbitre croit juste et équitable.
- 32.05 Avant de laisser les lieux de son emploi, un employé congédié ou suspendu aura le droit d'avoir une entrevue avec son délégué pour une période de temps raisonnable.

33. MODE DE REGLEMENT DES GRIEFS

- 33.01 Les parties aux présentes désirent toutes deux remédier aussi rapidement que possible aux plaintes et aux griefs des employés.
- 33.02 Il est entendu qu'un employé ayant une plainte devra donner l'opportunité à son supérieur immédiat de remédier à la situation avant de faire un grief formel. L'employé peut demander l'aide de son délégué lorsqu'il porte plainte à son supérieur.
- 33.03 On formulera un grief le plus tôt possible, mais pas plus tard que dans les vingt-huit (28) jours ouvrables ni plus tôt que dans les deux (2) jours ouvrables suivants l'évènement qui donne lieu au grief. Si l'on ne formule pas un grief dans ce délai, on supposera qu'il a été abandonné et l'on n'en tiendra plus compte.
- 33.04 Toutes différences d'opinions, discussions, plaintes ou griefs qui peuvent survenir en rapport avec l'interprétation, l'application ou la violation des dispositions de cette convention seront réglés en suivant le mode de règlement des griefs établi ci-après.
- 33.05 Première étape - Un grief sera présenté par écrit sur un formulaire de grief au supérieur immédiat par l'employé concerné accompagné de son délégué, s'il le désire. Le supérieur immédiat donnera sa réponse par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables de la réception du grief.
- 33.06 Deuxième étape - Si un règlement n'est pas intervenu à la première étape, le délégué ou le délégué en chef pourra, dans les deux (2) jours qui suivront la date de la décision soumettre la question au chef de service et celui-ci la considérera. Le chef de service fera part de sa décision par écrit au délégué ou au délégué en chef dans la période des trois (3) jours ouvrables de la date où la question lui fût soumise.
- 33.07 Troisième étape - Si un règlement n'est pas intervenu à la 2ième étape, les représentants du syndicat devront, dans les trois (3) jours ouvrables de la date à laquelle la décision à l'étape précédente a été rendue, demander une rencontre à la 3ième étape.

Dans les dix (10) jours ouvrables de la réception d'une telle demande, les représentants de la direction de la compagnie et le comité des griefs du syndicat et/ou dirigeants de la section locale, dont le nombre en tout ne doit pas excéder trois (3), le plaignant et le représentant national du syndicat si on le demande, se rencontreront et essaieront de trouver une solution au règlement de la question.

Si on n'en vient pas à un accord dans la période de dix (10) jours ouvrables qui suivra la date de cette réunion, on soumettra le grief à l'arbitrage.

- 33.08 Toutes les décisions prises par les représentants de la direction de la compagnie et ceux du syndicat à quelque étape de la procédure de griefs seront définitives et lieront la compagnie, le syndicat et l'employé ou les employés.
- 33.09 Toutes les plaintes de la compagnie ou du syndicat consistant en un grief relatif à une ligne de conduite (qu'il ne faut pas confondre avec les griefs d'employés) ou quelque grief se rapportant à la mécanique ou à l'administration générale, ne seront considérés par le syndicat et la compagnie qu'à partir de la deuxième étape du mode de règlement des griefs.
- 33.10 Les délais mentionnés aux différentes étapes de la procédure de griefs commenceront à courir le jour ouvrable qui suit la date où le grief est soumis ou, selon le cas, la date où les parties auront été informées de la décision.
- 33.11 Si le syndicat ou la compagnie sont d'avis que cela pourrait faciliter un accord, ou pourra, de consentement mutuel, étendre les délais prévus pour les diverses étapes du mode de règlement des griefs.
- 33.12 Défaut par la compagnie ou le syndicat de répondre dans les délais prescrits ci-dessus, on considérera que le grief est admis ou abandonné, selon le cas.

34. ARBITRAGE

- 34.01 Les parties conviennent que si après avoir franchi les étapes de la procédure de griefs il y a quelque grief résultant de l'interprétation, de l'application ou d'une violation de quelque disposition de cette convention qui n'a pas été réglée à la satisfaction des deux parties, l'affaire sera soumise à un arbitre. L'une des parties devra donner à l'autre un avis de son intention de soumettre l'affaire à l'arbitrage, tel avis devant être donné au plus tard dans les trente (30) jours après qu'on aura franchi l'étape prévue au paragraphe 33.07. A défaut de tel avis, on considérera l'affaire close.
- 34.02 Lorsque l'une des deux parties désire soumettre un grief à l'arbitrage, elle en avise par écrit l'autre partie et doit soumettre en même temps le nom d'un arbitre.
- Les deux parties tenteront de s'entendre sur le choix d'un arbitre dans les quinze (15) jours qui suivront la demande d'arbitrage.
- Si les parties ne peuvent s'entendre sur le choix d'un arbitre, l'une ou l'autre des parties pourra demander au Ministère du Travail du Québec de nommer un arbitre.
- Advenant qu'une des parties veule avoir recours à un assesseur, chaque partie devra désigner dans les quinze (15) jours de la nomination de l'arbitre, un assesseur pour le représenter.
- 34.03 Chacune des parties aux présentes défraiera les dépenses de son assesseur tandis que les frais de l'arbitre seront défrayés conjointement par les deux parties, s'il y a lieu.
- 34.04 Aucune question ne peut être soumise à l'arbitrage à moins d'avoir franchi au préalable les deux premières étapes de la procédure de grief.
- 34.05 L'arbitre ne devra rendre aucune décision qui soit contraire aux dispositions de cette convention collective et il ne pourra apporter aucune addition, altération, modification ou amendement à quelque disposition de cette convention.

34.06 Les parties devront voir à hâter les procédures de l'arbitrage et la décision de l'arbitre devra être rendue dans les quinze (15) jours de l'audition à moins que les parties ne s'entendent pour étendre ce délai. La décision de l'arbitre sera finale et liera les parties.

34.07 Au cours de l'arbitrage, les parties auront droit d'être assistées de l'employé ou des employés concernés ainsi que de tous les témoins nécessaires, et des arrangements convenables devront être pris pour permettre à l'arbitre de se rendre à l'usine pour constater par lui-même comment on fait les opérations dont on se plaint ainsi que pour communiquer avec les témoins que l'on croit nécessaires.

35. SALAIRES EN GENERAL

35.01 La compagnie et le syndicat conviennent que les salaires initiaux des nouveaux employés et les augmentations automatiques de salaire pour tous les employés sont ceux mentionnés à l'Annexe A - "Tarifs des Salaires" ci-jointe pour faire partie des présentes, et que les taux pour les salaires des employés couverts par cette convention sont ceux mentionnés dans l'annexe intitulée "Code et définition des Emplois - tarif des Salaires", dont des copies signées par la compagnie ont été remises au syndicat lors de l'exécution de cette convention.

35.02 Si un employé est transféré à un emploi d'une classification supérieure il recevra le plus élevé de ces deux salaires, soit celui qu'il avait lors du transfert, soit le salaire initial payé dans ladite classification, et dans cette nouvelle classification, son salaire augmentera conformément au tarif relatif aux augmentations automatiques jusqu'au salaire prévu pour cet emploi. Cependant, si le taux de salaire d'un employé arrive entre deux taux du nouveau tarif, son salaire sera ajusté au taux le plus élevé des deux d'après le tarif de salaires (2 mois, 4 mois, 6 mois).

35.03 Quand un employé est assigné à un emploi temporaire dans une classification supérieure, son salaire sera alors immédiatement augmenté de vingt-cinq (25) cents par heure ou, si cela lui est plus avantageux, il recevra le salaire initial payé dans ladite classification. Si l'ajustement

porte son salaire entre deux étapes établies, le salaire sera réajusté à l'étape immédiatement supérieure. Cependant, le salaire d'un employé ne devra jamais être plus élevé que le salaire maximum prévu pour la classification sur laquelle il est assigné.

- 35.04 Cependant, si un tel employé a été rétrogradé et qu'il est par la suite transféré en permanence à son emploi antérieur, il sera payé au taux de son ancien salaire à compter de la période de paie suivante. S'il est transféré à son ancien emploi temporairement ou à temps partiel, il devra recevoir immédiatement le taux de son ancien salaire.
- 35.05 Si un employé est transféré à une classification inférieure par suite d'un manque de travail ou d'une rétrogradation, il recevra soit le taux maximum de la classification d'emploi à laquelle il est transféré, soit le taux horaire de son salaire actuel, selon lequel est le plus bas.
- 35.06 Si à la demande de la compagnie, un employé est transféré temporairement à un emploi d'une classification inférieure mais qu'il y a du travail dans sa classification habituelle, son salaire continuera d'être au taux actuel.
- 35.07 Si pour convenir à la compagnie, un employé est temporairement transféré à une classification comportant la même échelle de salaire, il ne sera pas privé de la progression de salaire à laquelle il aurait eu droit n'eut été ce transfert.
- 35.08 Si par suite d'un manque d'ouvrage, un employé est transféré à un autre emploi comportant la même échelle de salaire, il ne souffrira pas d'une réduction de salaire par suite d'un tel transfert.
- 35.09 Les augmentations de salaire à un taux plus élevé que celui prévu pour chaque emploi seront adjugées au mérite.
- 35.10 On jugera des mérites d'un employé six (6) mois après qu'il aura atteint le taux de salaire pour son emploi. Si on en vient à la conclusion qu'un employé n'a pas les mérites pour justifier une augmentation de salaire, on fera une revue de son cas à intervalles de six (6) mois jusqu'à ce que l'employé ait atteint le salaire maximum pour son

travail. Si un employé ne reçoit pas une augmentation de salaire à la suite d'une considération de son cas, il aura droit de connaître les raisons pour lesquelles il n'en a pas reçu.

35.11 Si un employé est transféré à une autre classification comportant la même échelle de salaire, on jugera de ses mérites trois (3) mois après son transfert mais jamais moins de six (6) mois après qu'il aura atteint le salaire de l'emploi.

Si l'employé croit avoir été lésé dans l'évaluation de ses mérites, il pourra se prévaloir de la procédure de griefs mais le cas ne sera pas sujet à l'arbitrage.

35.12 Si un employé, à la demande de la compagnie, agit comme chef d'équipe, il recevra une prime de 5% de son taux horaire de base pour les heures travaillées à ce titre. Cet article ne s'applique pas aux classifications contenant déjà une responsabilité de surveillance.

36. SECURITE

36.01 Le syndicat reconnaît qu'en vertu de ses contrats avec le gouvernement la compagnie a certaines obligations relatives à la sécurité d'état et elle convient qu'aucune clause de cette convention ne doit placer la compagnie dans l'obligation de manquer à ses dites obligations envers le gouvernement.

36.02 En conséquence, si le département des Approvisionnements et Services ou tout autre organisme du Gouvernement fédéral du Canada intéressé aux règlements de la sécurité, avise la compagnie qu'un certain employé ne doit pas faire de travail sur un certain matériel ou en rapport avec des renseignements d'une certaine catégorie ou encore avoir accès à tel matériel ou renseignement, cet employé fera un autre travail qui n'intéresse pas la sécurité et que les termes du paragraphe 27.08 de la convention lui permettent de faire.

37. AVIS AU SYNDICAT

- 37.01 La compagnie fournira au syndicat des avis écrits de tous les engagements, réengagements, mises à pied, congédiements, démissions, suspensions, transferts, promotions et rappels d'employés, ainsi que des avis sur les changements de taux. Ces renseignements ainsi que toute autre communication au syndicat seront livrés au Président du local du syndicat.

38. ANNEXES

- 38.01 Les Annexes "A", "B", "C", "D", "E", "F", et "G" feront partie intégrante de la Convention Collective.

39. CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

- 39.01 En cas de changements technologiques qui pourraient affecter un ou plusieurs employés, la compagnie convient de se réunir avec le syndicat aussitôt que possible dans le but d'étudier la situation et de prendre les mesures nécessaires afin de minimiser l'impact sur les employés ainsi affectés.

40. DUREE DE LA CONVENTION

- 40.01 Cette convention demeurera en vigueur du 30 mars 1985 au 29 mars 1987.

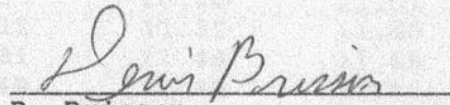
La rétroactivité sur les salaires sera calculée pour les heures travaillées, incluant le temps supplémentaire, au taux applicable, à tous les employés sur le livre de paie à la date de ratification.

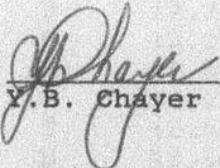
EN FOI DE QUOI LES PARTIES, PAR LEURS REPRESENTANTS DUMENT
AUTORISES A CE FAIRE, ONT SIGNE A STE-ANNE DE BELLEVUE, le
27 mai 1985.

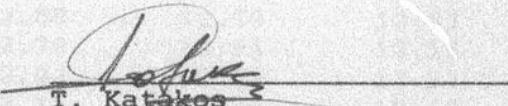
SPAR AEROSPATIALE LTEE

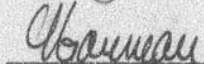
SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
EN COMMUNICATION,
ELECTRICITE, TECHNICIENS ET
SALARIES DU CANADA
CTC-FTQ-SECTION LOCALE 508

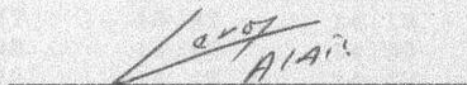

A.A. Gagné


D. Brisson

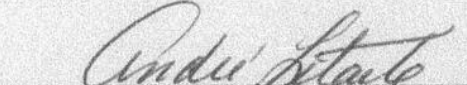

Y.B. Chayer

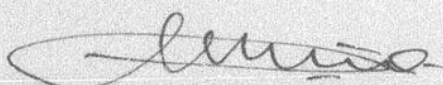

T. Katakos


Y. Garneau


A. Leroy


D.F. Matte


A. Letarte


F. Passier


L. Slaven

ANNEXE "A"

TARIFS DES SALAIRES
EN VIGUEUR LE 30 MARS, 1985

<u>GRADE</u>	<u>DEBUT</u>	<u>2 MOIS</u>	<u>4 MOIS</u>	<u>6 MOIS</u>	<u>MAXIMUM</u>
A	9.73	9.90	10.10	10.29	10.51
B	9.88	10.07	10.26	10.45	10.65
C	10.07	10.26	10.45	10.65	10.80
D	9.77	9.99	10.14	10.32	10.51
E	9.88	10.07	10.26	10.45	10.65
F	10.07	10.26	10.45	10.65	10.80
G	10.26	10.45	10.65	10.80	11.01
H	10.75	10.92	11.12	11.32	11.50
J	10.89	11.10	11.31	11.49	11.68
K	11.10	11.28	11.49	11.68	11.82
L	11.32	11.50	11.69	11.88	12.03
M	11.48	11.68	11.81	12.01	12.21
N	11.70	11.88	12.04	12.23	12.44
P	12.22	12.40	12.59	12.79	12.97
Q	12.38	12.59	12.79	12.94	13.15
R	12.55	12.72	12.93	13.07	13.27
S	12.74	12.93	13.13	13.29	13.48
T	12.97	13.16	13.31	13.51	13.73
U	13.43	13.61	13.77	13.97	14.18
V	13.63	13.81	13.98	14.18	14.39
W	13.83	14.03	14.22	14.42	14.60

ANNEXE "B" TITRES DE CLASSIFICATION
ET NUMEROS DE CODE

<u>Grade de Travail</u>	<u>Numero de Code</u>	<u>Classification</u>
A	250	Préposé-circuits imprimés
	255	Couturière
	531	Monteur de câbles
B	508	Monteur D
E	532	Monteur de gros câbles
	830	Conducteur de chariot à bras
F	930	Aide B
G	752	Inspecteur
	844	Expéditeur
H	502	Monteur C
	507	Monteur de Filtre
	608	Apprenti I préposé à l'entretien de la bâtisse
	807	Expéditeur A
	843	Receveur-expéditeur (service)
	855	Menuisier B
	902	Préposé-travaux divers
	953	Monteur electromécanique I
	959	Commis adjoint - Régistres des surplus et magasinier
J	515	Monteur C Monture
	556	Emballeur A
	610	Aide A
	787	Vérificateur-Inspecteur
	893	Préposé à l'entretien
	905	Inspecteur - Fabrication C
K	530	Monteur microélectronique
	536	Opérateur et monteur d'appareil pour graver
	604	Mécanicien apprenti I préposé à l'entretien
	702	Préposé à l'entretien et manutention des instruments techniques
	856	Journalier et plâtrier
	909	Peintre au pistolet B
	932	Commis-Régistres des surplus

ANNEXE "A"

TARIFS DES SALAIRES
EN VIGUEUR LE 30 MARS, 1986

<u>GRADE</u>	<u>DEBUT</u>	<u>2 MOIS</u>	<u>4 MOIS</u>	<u>6 MOIS</u>	<u>MAXIMUM</u>
A	10.12	10.30	10.50	10.70	10.93
B	10.28	10.47	10.67	10.87	11.08
C	10.47	10.67	10.87	11.08	11.23
D	10.16	10.39	10.55	10.73	10.93
E	10.28	10.47	10.67	10.87	11.08
F	10.47	10.67	10.87	11.08	11.23
G	10.67	10.87	11.08	11.23	11.45
H	11.18	11.36	11.56	11.77	11.96
J	11.33	11.54	11.76	11.95	12.15
K	11.54	11.73	11.95	12.15	12.29
L	11.77	11.96	12.16	12.36	12.51
M	11.94	12.15	12.28	12.49	12.70
N	12.17	12.36	12.52	12.72	12.94
P	12.71	12.90	13.09	13.30	13.49
Q	12.88	13.09	13.30	13.46	13.68
R	13.05	13.23	13.45	13.59	13.80
S	13.25	13.45	13.66	13.82	14.02
T	13.49	13.69	13.84	14.05	14.28
U	13.97	14.15	14.32	14.53	14.75
V	14.18	14.36	14.54	14.75	14.97
W	14.38	14.59	14.79	15.00	15.18

Indemnité de vie chère

En vigueur 1er octobre 1986, un rajustement des salaires, s'il y a lieu, sera effectué selon le calcul suivant:

$$100 \times \frac{\text{IPC août '86 (publié Sept.'86)} - \text{IPC août '85}}{\text{IPC août '85}}$$

où IPC représente l'indice des prix à la consommation pour tout le Canada publié par Statistiques Canada (1981=100).

Si le résultat du calcul sus-mentionné est supérieur à 5.1%, les salaires des employés sur la liste de paye active ainsi que l'échelle des salaires seront augmentés du pourcentage en sus de 4.5%.

ANNEXE "B" TITRES DE CLASSIFICATION ET
NUMEROS DE CODE - (Suite)

<u>Grade de Travail</u>	<u>Numero de Code</u>	<u>Classification</u>
	941	Inspecteur électromécanique II
	952	Monteur électromécanique II
	960	Magasinier A
	998	Apprenti électricien I
L	501	Monteur B
	775	Inspecteur-vérificateur
	781	Inspecteur-vérificateur (à l'arrivée) Peintre A
	878	Peintre A
M	349	Surveillant/Instructeur (Montage)
	607	Apprenti II préposé à l'entretien de la bâtisse
	853	Menuisier
	940	Inspecteur électromécanique III
	951	Monteur électromécanique III
N	500	Monteur A
	533	Premier monteur microélectronique
	725	Surveillant/Instructeur (Inspection aérospatiale)
	754	Inspecteur P.T.
	955	Monteur électromécanique principal
P	347	Surveillant/Instructeur (Production aérospatiale)
	603	Mécanicien apprenti II préposé à l'entretien
	899	Opérateur de machine B
	901	Opérateur - Métal en feuille
	907	Inspecteur B fabrication
	920	Soudeur B
	939	Inspecteur électromécanique IV
	950	Inspecteur électromécanique IV
	973	Monteur mécanique B
	999	Apprenti électricien II
Q	602	Mécanicien préposé à l'entretien A
	606	Préposé A à l'entretien de la bâtisse
	780	Vérificateur électrique
	888	Homme d'entretien, équipement de la bâtisse
	892	Homme de métier

ANNEXE "B" TITRES DE CLASSIFICATION ET
NUMEROS DE CODE - (Suite)

<u>Grade de Travail</u>	<u>Numero de Code</u>	<u>Classification</u>
R	348	Surveillant Instructeur C.Q.
S	881	Maître-plombier
	910	Peintre au pistolet
	916	Plaqueur A
T	900	Opérateur A - Métal en feuille
	921	Soudeur A
	975	Monteur mécanique A
U	782	Inspecteur-vérificateur A
	868	Machiniste A
	898	Opérateur de machine A
	904	Inspecteur - Fabrication A
	996	Machiniste, machines C.N.
V	857	Electricien A
	894	Préposé à la fabrication A - Maquettes et Instruments
	915	Plaqueur général
	997	Surveillant/Inspecteur - Contrôle de la qualité
W	601	Machiniste d'entretien mécanique
	869	Spécialiste machiniste
	897	Spécialiste - Fabrication
	903	Spécialiste - Inspection
	906	Spécialiste - Métal en feuille
	949	Spécialiste A - Monteur électro- mécanique
	974	Spécialiste - Montage mécanique
	995	Maître électricien
NG	350	Surveillant A
	351	Surveillant B
	352	Surveillant C

ANNEXE "C" ASSURANCES COLLECTIVES SOINS
MEDICAUX COMPLEMENTAIRES

1. Pour les soins médicaux complémentaires, la franchise est de \$10 par année pour tous les employés admissibles et leurs personnes à charge.
2. A partir du 30 mars 1985, les employés seront remboursés pour les frais entier d'une chambre semi-privée lors d'un séjour à l'hôpital.
3. A partir 30 mars 1985, les frais de traitement par un chiropraticien seront remboursables jusqu'à un maximum de \$200 par année par employé admissible et ses personnes à charge.

INDEMNITE HEBDOMADAIRE

Les prestations d'indemnité hebdomadaire seront comme suit:

- a) 66-2/3% des gains hebdomadaires bruts de l'employé des vingt-six (26) dernières semaines travaillées, ou,
- b) 66-2/3 % du salaire hebdomadaire de base, mais ne dépassant pas le maximum des prestations d'assurance chômage.

ASSURANCE INVALIDITE DE LONGUE DUREE

Lorsqu'un employé est incapable de travailler après vingt-six (26) semaines continues de maladie il recevra une indemnité pour invalidité de longue durée égale à 50% de son salaire hebdomadaire de base jusqu'au maximum de l'assurance chômage.

Sujet à l'application de la police maîtresse d'assurance.

PLAN DENTAIRE

Un plan dentaire équivalent au plan #10 de la Croix Bleue fait partie intégrante de cette Convention Collective.

l'échelle des tarifs 1984 s'applique durant la première année de la Convention Collective.

l'échelle des tarifs 1985 s'applique durant la deuxième année de la Convention Collective.

ANNEXE "D"

MEMOIRE D'ENTENTE
ENTRE
LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS EN
COMMUNICATION, ELECTRONIQUE, ELECTRICITE,
TECHNICIENS ET SALARIES DU
CANADA. CTC-FTQ
SECTION LOCALE 508
ET
SPAR AEROSPATIALE LIMITEE
(STE-ANNE DE BELLEVUE)

Objet: régime de retraite

Le régime de retraite de Spar Aérospatiale Limitée fait partie intégrante de cette convention collective.

Il est convenu par les deux parties que le syndicat participera à la table centrale de négociation de ce régime, lorsqu'elle aura lieu.

ANNEXE "E"

Objet: Tempêtes de neige / Pannes d'électricité

Il est entendu par la présente que dans l'éventualité de tempêtes de neige ou de pannes d'électricité, les mêmes conditions de travail seront appliquées à tous les employés, y compris ceux qui sont représentés par votre syndicat.

ANNEXE "F"

Congé-éducation

La compagnie consent à verser dans un fonds spécial: un cent (1) l'heure par membre pour chaque heure travaillée par ledit employé dans le but de procurer des congés payés pour fins d'éducation. Lesdits congés-éducation auront pour objectif d'améliorer le savoir-faire des employés en matière de fonctions syndicales sous tous leurs aspects.

Lesdites sommes d'argent seront versées trimestriellement dans un fonds en fidéicommiss créé par le Syndicat des Travailleurs en Communication, Electronique, Electricité, Techniciens et Salariés du Canada (CTC, FTQ) et envoyées par la compagnie.

Une copie de la correspondance sera envoyée au LOCAL.

La compagnie consent de plus à ce que soit accordé aux membres de l'unité de négociation choisis par le syndicat pour suivre de tels cours, un congé sans solde de vingt (20) jours ouvrables, plus le temps nécessaire pour voyager le cas échéant. Ledit congé sans solde sera intermittent, réparti sur une période de douze (12) mois à compter du premier jour d'absence. Les employés en congé-éducation continueront d'accumuler de l'ancienneté et autres avantages au cours dudit congé.

ANNEXE "G"

L'entente juridictionnelle signée par les parties le 17 août 1984 fait partie intégrante de cette Convention Collective.



A.N. (19182-02)

DÉPÔT

5509-5

Dépôt N°

--	--	--	--

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> Lière convention <input type="checkbox"/> Renouveaulement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer le numéro dans toutes vos correspondances	M-19968-01
	Date	Signature	Reception		
	85-10-16	85-10-22			
					Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Synd. des Trav. en Com. Electro. Elec. Techniciens et Salariés du Canada, local 506 (CIC) 1650 rue Thierry Lasalle, QC. H8N 2K4	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Spar Aerospatiale Limitée Att: Mme Yolande Garneau Chef Relations de Travail 21025 Ch. de Service Nord Rte Trans-Canadienne Ste-Anne de Bellevue, QC. H9X 3R2
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région: <u>06-06</u> Activité: <u>3360 (5)</u> Affiliation: <u>07</u>

Votre dépôt n'est pas conforme aux lois pertinentes s'il vous est par conséquent retourné

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes

Remarques

- Entente; Corriger erreur à la convention collective - annexe "3" page 45.

Bureau du commissaire général du travail	
Signature	Date
Milette David/eg	85-10-29

Pour renseignements

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

RECHERCHE

19968-01 (18172-02)

MEMOIRE D'ENTENTE

ENTRE

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES
EN COMMUNICATION ET EN ELECTRICITE
DU CANADA
SECTION LOCALE 508

ET

SPAR AEROSPATIALE LIMITEE
21025 ROUTE TRANS-CANADIENNE
STE-ANNE-DE-BELLEVUE, QUE.

'85 OCT 22 14:55

BCOT
MONTRÉAL

Les parties en présence s'entendent pour corriger une erreur à leur convention collective signée le 27 mai 1985.

A l'annexe "B", page 45, la classification du poste dont le numéro est 950 devrait se lire "Monteur électromécanique IV".

Y. Garneau

Y. Garneau
SPAR Aérospatiale Limitée

A. Letarte

A. Letarte
STCC, Section locale 508

Date: 15 octobre 1985

Date: 16 octobre 85

ANNEXE "B" TITRES DE CLASSIFICATION ET
NUMEROS DE CODE - (Suite)

<u>Grade de Travail</u>	<u>Numero de Code</u>	<u>Classification</u>
	941	Inspecteur électromécanique II
	952	Monteur électromécanique II
	960	Magasinier A
	998	Apprenti électricien I
L	501	Monteur B
	775	Inspecteur-vérificateur
	781	Inspecteur-vérificateur (à l'arrivée) Peintre A
	878	Peintre A
M	349	Surveillant/Instructeur (Montage)
	607	Apprenti II préposé à l'entretien de la bâtisse
	853	Menuisier
	940	Inspecteur électromécanique III
	951	Monteur électromécanique III
N	500	Monteur A
	533	Premier monteur microélectronique
	725	Surveillant/Instructeur (Inspection aérospatiale)
	754	Inspecteur P.T.
	955	Monteur électromécanique principal
P	347	Surveillant/Instructeur (Production aérospatiale)
	603	Mécanicien apprenti II préposé à l'entretien
	899	Opérateur de machine B
	901	Opérateur - Métal en feuille
	907	Inspecteur B fabrication
	920	Soudeur B
	939	Inspecteur électromécanique IV
	973	Monteur mécanique B
	999	Apprenti électricien II
Q	602	Mécanicien préposé à l'entretien A
	606	Préposé A à l'entretien de la bâtisse
	780	Vérificateur électrique
	888	Homme d'entretien, équipement de la bâtisse
	892	Homme de métier

OCT 22 14:55

OCT -2 11:20