

NOM

NO 02648-4

C.A.E. 3360 NO.CONV. 26484  
AFFIL. 6 NR.EMPL. 50  
EMP.CONV. 0 ET.GEOD. 0 960  
PERS.VIS. 7 NO.ACC. 021147004  
DATE ENR.840507

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

<b>Objet</b>	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	<b>Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances</b> → Q 21147-04
<b>Date</b>	Signature: 83-10-17    Reception: 83-10-19	<b>Durée</b> Du: 84-03-01    Au: 85-03-02
		<b>Nombre de salariés régis par la convention collective</b> → 50

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <b>Syndicat des Travailleurs de H. Roberge (CSN)</b>	<input type="checkbox"/> Déposant <b>H. Roberge Inc.          1505, rue Provinciale          Duberger, Qc          G1N 4A4</b>

Unité de négociation

Mémoire d'entente pour prolonger la convention collective pour un an.

<b>Région</b> → 03-03	<b>Activité</b> → 3360-05	<b>Affiliation</b> → CSN(1)
-----------------------	---------------------------	-----------------------------

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné → 
 1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11  
 Voir au verso pour les codes →

Remarques

**DEPOSANT: X**  
**Fédération de la Métallurgie**  
 155 est, Boul. Charest  
 Québec, Qc  
 G1K 3G6  
 Att: M. Robert Lanouette

Q 21147-01 } Fusion  
 21147-02 }

V/D: 06-11-023

Pour le commissaire général du travail	
Signature: <i>Therese Dumas</i>	Date: 84-02-13

Pour renseignements →

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

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

'83 OCT 19 13:55

Entente intervenue entre le Syndicat des  
Employés de H. Roberge (C.S.N.) et H. Roberge  
Inc.

1°: L'article 22.01 est abrogé et remplacé par  
l'annexe ci-jointe.

2°: L'article 25.01 est abrogé et remplacé par  
l'article suivant:

"La convention entre en vigueur le jour de  
sa signature et se termine le 2 mars 1985.  
Cependant, elle continuera de s'appliquer  
intégralement pendant les négociations  
en vue de son renouvellement."

En foi de quoi les parties ont signé à Québec, ce  
17<sup>ième</sup> ième jour de octobre 1983.

H. ROBERGE INC

*[Signature]*

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS  
DE H. ROBERGE (C.S.N.)

*Roger Peltier*  
*Denis Anas*

*Paul Dubé*



## LISTE DES TAUX ET DES CLASSES

H.ROBERGE INC.

PAGE : 2

DATE: 12/10/83

# CODE	DESCRIPTION	01/03/82	01/01/84	01/03/84	
C203	APPRENTI 3EME ANNEE	8,68	9,20	<del>8,68</del>	9.39
C204	APPRENTI 4EME ANNEE	9,13	9,68	9,67	
C205	CLASSE "C"	9,82	10,41	10,62	
C206	CLASSE "B"	10,25	10,87	11,09	
C207	CLASSE "A"	10,90	11,55	11,78	
C208	CLASSE "A1"	11,15	11,82	12,06	
C210	REPARATEUR DE GROS MOTEURS	-----	-----	-----	
C211	APPRENTI 1ERE ANNEE	7,86	8,33	8,50	
C212	APPRENTI 2EME ANNEE	8,19	8,68	<del>8,68</del>	8.86
C213	APPRENTI 3EME ANNEE	8,68	9,20	9,38	
C214	APPRENTI 4EME ANNEE	9,13	9,68	9,87	
C215	CLASSE "C"	9,82	10,41	10,62	
C216	CLASSE "B"	10,25	10,87	11,09	
C217	CLASSE "A"	10,90	11,55	11,78	
C218	CLASSE "A1"	11,25	11,93	12,17	
C220	FABRICATION DE ROBINES	-----	-----	-----	
C221	APPRENTI 1ERE ANNEE	7,86	8,33	8,50	
C222	APPRENTI 2EME ANNEE	8,19	8,68	<del>8,68</del>	8.86

Pour la période du 01-03-84 au 02-03-85 les salaires  
seront majorés tels que listé, plus le pourcentage qui sera  
attribué aux employés syndiqués de Thomson Electrique.

*P.D.*  
*HR*

17

# CODE	DESCRIPTION	01/03/82	01/01/84	01/03/84
C223	APPRENTI 3EME ANNEE	8.68	9.20	9.38
C224	APPRENTI 4EME ANNEE	9.13	9.68	9.87
C225	CLASSE "C"	9.82	10.41	10.62
C226	CLASSE "B"	10.25	10.87	11.09
C227	CLASSE "A"	10.90	11.55	11.78
C230	MANOEUVRE PRODUCTION	-----	-----	-----
C231	A L'EMBAUCHE	8.38	8.88	9.06
C232	APRES 6 MOIS	8.52	9.03	9.21
C233	APRES 12 MOIS	8.70	9.22	9.41
C240	REPARATEUR GENERAL	-----	-----	-----
C241	APPRENTI 1ERE ANNEE	7.86	8.33	8.50
C242	APPRENTI 2EME ANNEE	8.19	8.68	8.86
C243	APPRENTI 3EME ANNEE	8.68	9.20	9.38
C244	APPRENTI 4EME ANNEE	9.13	9.68	9.87
C245	CLASSE "C"	9.82	10.41	10.62
C246	CLASSE "B"	10.25	10.87	11.09
C247	CLASSE "A"	10.90	11.55	11.78
C248	CLASSE "A1"	11.25	11.93	12.17

Pour la période du 01-03-84 au 02-03-85, les salaires seront majorés tels que listé, plus le pourcentage qui sera attribué aux employés syndiqués de Thomson Electrique.

*PD*  
*HR*

*HR*  
*P.O.*  
*21*  
*41/2*  
*P.O.*

*8.86*  
*P.O.*

# CODE	DESCRIPTION	01/03/82	01/01/84	01/03/84
C250	MECANICIEN	-----	-----	-----
C251	APPRENTI 1ERE ANNEE	7,86	8,33	8,50
C252	APPRENTI 2EME ANNEE	8,19	8,68	8,86/ 8,86
C253	APPRENTI 3EME ANNEE	8,68	9,20	9,38
C254	APPRENTI 4EME ANNEE	9,13	9,68	9,87
C255	CLASSE "C"	10,32	10,94	11,16
C256	CLASSE "B"	10,90	11,55	11,78
C257	CLASSE "A"	11,25	11,93	12,17
C258	CLASSE "A1"	11,60	12,30	12,55
C300	MONTEUR DE PANNEAUX ELECTRIQUES	-----	-----	-----
C301	APPRENTI 1ERE ANNEE	7,86	8,33	8,50
C302	APPRENTI 2EME ANNEE	8,19	8,68	8,86/ 8,86
C303	APPRENTI 3EME ANNEE	8,68	9,20	9,38
C304	APPRENTI 4EME ANNEE	9,13	9,68	9,87
C305	CLASSE "C"	9,82	10,41	10,62
C306	CLASSE "B"	10,25	10,87	11,09
C307	CLASSE "A"	10,90	11,55	11,78
C400	COMMIS-EXPEDITION	-----	-----	-----

POUR LA PÉRIODE du 01-03-84 au 02-03-85, les salaires  
seront majorés tels que listé, plus le pourcentage qui  
sera attribué aux employés syndiqués de Thomson Electric

*P.D.*  
*HR*

LISTE DES TAUX ET DES CLASSES

H. ROBERGE INC.  
 PAGE : 5  
 DATE: 12/10/83

# CODE	DESCRIPTION	01/03/82	01/01/84	01/03/84
C401	A L'EMBAUCHE	8,38	8,88	9,06
C402	APRES 6 MOIS	8,52	9,03	9,21
C403	APRES 12 MOIS	8,70	9,22	<del>9,21</del>
C410	CAMIONNEUR-LOCAL	-----	-----	-----
C411	A L'EMBAUCHE	8,38	8,88	9,06
C412	APRES 6 MOIS	8,52	9,03	9,21
C413	APRES 12 MOIS	8,70	9,22	<del>9,21</del>
C420	CAMIONNEUR LONG, DISTANCES	-----	-----	-----
C421	A L'EMBAUCHE	8,70	9,22	<del>9,21</del>
C422	APRES 6 MOIS	8,97	9,51	9,70
C423	APRES 12 MOIS	9,14	9,69	9,88
C500	COMMIS EXPEDITION-CHIC,	-----	-----	-----
C501	A L'EMBAUCHE	7,33	7,77	7,93
C502	APRES 6 MOIS	7,48	7,93	8,09
C503	APRES 12 MOIS	7,66	8,12	8,28
C510	CAMIONNEUR-LOCAL-CHIC,	-----	-----	-----
C511	A L'EMBAUCHE	7,33	7,77	7,93
C512	APRES 6 MOIS	7,48	7,93	8,09

9.41  
 P.D.  
 9.41  
 P.D.  
 9.41  
 P.D.

POUR LA PERIODE du 01-03-84 au 02-03-85 les salaires  
 seront majorés tels que listé, plus le pourcentage qui  
 sera attribué aux employés syndiqués de Thomson Electricque.

P.D.  
 H.P.

# CODE	DESCRIPTION	01/03/82	01/01/84	01/03/84
C515	APRES 12 MOIS	7.66	8.12	8.28
D10	BOBINEUR DE PETITS MOTEURS	-----	-----	-----
D11	REPARATEUR DE PETITS MOTEURS	-----	-----	-----
D15	TECHNICIEN-ATELIER	-----	-----	-----
D20	ASSEMBLEUR	-----	-----	-----
D21	REPARATEUR DE GROS MOTEURS	-----	-----	-----
D22	FABRICATION DE BOBINES	-----	-----	-----
D25	MANOEUVRE - PRODUCTION	-----	-----	-----
D24	REPARATEUR GENERAL	-----	-----	-----
D25	MECANICIEN	-----	-----	-----
D30	MONTEUR DE PANNEAUX ELECTRIQUES	-----	-----	-----
D40	COMMIS-EXPEDITION	-----	-----	-----
D41	CAMIONNEUR LOCAL	-----	-----	-----
D42	CAMIONNEUR LONGUE DISTANCE	-----	-----	-----
U50	COMMIS-EXPEDITION CHIC.	-----	-----	-----
D51	CAMIONNEUR LOCAL CHIC.	-----	-----	-----

Pour la période du 01-03-84 au 02-03-85 les salaires seront majorés tels que listé, plus le pourcentage qui sera attribué aux employés syndiqués de Thomson Electrique.

P.D.  
H.B.

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

<b>Objet</b>	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances <b>Q 21147-04</b>
<b>Date</b>	Signature: 82-08-20 Réception: 82-08-25	Durée: Du 82-08-20 Au 84-03-02 Nombre de salariés régis par la convention collective: 48

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <b>Syndicat des Travailleurs de H. Roberge (CSN)</b> 155 est, Boul. Charest Québec, Qc G1K 3G6	<input type="checkbox"/> Déposant <b>H. Roberge Inc.</b> 1505, Provinciale Duberger, Qc G1N 4A4

**Unité de négociation**

**ETABLISSEMENT VISES:** 1505 Provinciale, Duberger, G1N 4A4  
1165, rue Manic, Parc Industriel, Chicoutimi

Région: 03-03	Activité: 3360-5	Affiliation: CSN(1)
---------------	------------------	---------------------

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné:
 1 
2 
3 
4 
5 
6 
7 
8 
9 
10 
11 
Voir au verso pour les codes →

Remarques	
<b>DEPOSANT: X</b> <b>Fédération des Syndicats des Mines de la Métallurgie et des Produits Chimiques Inc.</b> 155 est, Boul. Charest Québec, Qc G1K 3G6 <b>Att: M. Robert Lanouette</b>	<i>fusion des dossiers</i> <i>Q 21147-01 et Q 21147-02</i>
<b>Pour le commissaire général du travail</b>	
Signature: <i>Thérèse Demers</i>	Date: 82-08-27

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

RECHERCHE

32 AOU 25 11 55

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

H. ROBERGE INC.

ET

LE SYNDICAT  
DES TRAVAILLEURS  
DE H. ROBERGE  
(C.S.N.)

Du 1 Mars 1982 au 2 Mars 1984.



11.01

COPIE CONFORME

TABLE DES MATIERES

ARTICLE 1	Définition des termes
ARTICLE 2	Buts de la convention
ARTICLE 3	Droits de l'employeur
ARTICLE 4	Accréditation
ARTICLE 5	Grève et Lock-out
ARTICLE 6	Régime syndical
ARTICLE 7	Activités syndicales
ARTICLE 8	Ancienneté
ARTICLE 9	Embauche et sous-contrat
ARTICLE 10	Mouvements du personnel
ARTICLE 11	Perfectionnement professionnel
ARTICLE 12	Réduction de l'effectif et rappel au travail
ARTICLE 13	Santé et sécurité au travail
ARTICLE 14	Mesures disciplinaires
ARTICLE 15	Comité conjoint
ARTICLE 16	Procédures de règlements des griefs
ARTICLE 17	Vacances
ARTICLE 18	Congés fériés
ARTICLE 19	Congés sociaux
ARTICLE 19A	Congés de maladie
ARTICLE 20	Semaine de travail
ARTICLE 21	Travail supplémentaire
ARTICLE 22	Classification et rémunération
ARTICLE 23	Assurance collective et régime de rentes
ARTICLE 24	Conditions générales du travail
ARTICLE 25	Durée de la convention

P. L.

=====

ARTICLE 1.

DÉFINITION DES TERMES:

1.01

Pour les fins de la convention, les termes suivants ont le sens qui leur est donné ci-après, à moins que le contexte ne s'y oppose:

CONVENTION: La présente convention collective de travail et toute annexe ~~signée par les deux parties.~~ *CD* *WB*

EMPLOYEUR: H. ROBERGE INC, et ses représentants mandatés pour ses établissements situés au 1505 Provinciale, Duberger Québec, G1N 4A4 et au 1165 rue Manic, Chicoutimi G7H 5B7

SYNDICAT: Le Syndicat des Travailleurs de H. Roberge (C.S.N.)

REPRÉSENTANT SYNDICAL: Le président du syndicat ou un officier mandaté pour exercer des fonctions syndicales spécifiques prévues à la convention; mais un seul à la fois.

EMPLOYÉ: Tout employé régi par la convention.

EMPLOYÉ RÉGULIER: L'employé qui a complété la période d'essai prévue à la clause 9.02

1.01(suite)

JOUR: Un jour de calendrier, sauf autrement prévu.

GRIEF: Le grief comprend toute mésentente relative aux conditions de travail ou d'emploi prévus à la présente convention concernant un, plusieurs ou la totalité des employés ou le Syndicat.

SANS PERTE DE SALAIRE: Cette expression comprend le salaire et les autres avantages prévus à la convention.

ARTICLE 2.

BUTS DE LA CONVENTION:

2.01

Les buts de la convention sont:

De promouvoir et maintenir des relations de travail justes et équitables entre l'employeur et les employés représentés par le Syndicat;

De déterminer les conditions de travail et le salaire des employés;

D'établir des mécanismes permettant le dialogue, sur les questions intéressant les parties à la convention;

D'établir une méthode de règlement des griefs.

Le 1er juillet 1982.

ARTICLE 3.

DROITS DE L'EMPLOYEUR:

3.01

Il appartient à l'employeur d'administrer et de diriger ses affaires, son entreprise et ses employés.

Dans l'exercice de ce droit, l'employeur respecte les dispositions de la convention.

Le 13 juillet 1982.

ARTICLE 4.      ACCREDITATION:

4.01

L'employeur reconnaît le syndicat comme représentant exclusif des employés visés par le certificat d'accréditation suivant, qui lui a été remis le 24 février 1982, par le Service du droit d'association du Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre du Québec, et qui se lit comme suit:

« Tous les salariés au sens du Code du Travail, à l'exception des employés du bureau, des employés du magasin et des préposés au service »

de: H.ROBERGE INC.,  
1505 Provinciale,  
Duberger, Québec G1K 7S1

pour ses établissements situés à:

1505 Provinciale, Duberger,  
Québec G1K 7S1

1165 rue Manic, Parc Industriel,  
Chicoutimi G7H 5B7

4.02

Un employé qui désire continuer à travailler après l'âge de la retraite de 65, peut le faire après l'autorisation de l'Employeur ou si la loi le permet et selon les modalités prévues. Il demeure alors régi par la convention.

Le 1er juillet 1982.

ARTICLE 5.

GRÈVE ET LOCK-OUT:

5.01

Pendant la convention, l'employeur ne recourt pas au "lock out" et le syndicat ne recourt pas à la grève, et ce, conformément au code du travail.

Le 13 juillet 1982.

ARTICLE 6.

RÉGIME SYNDICAL:

6.01

Tout employé doit, comme condition du maintien de son emploi, être et demeurer membre du syndicat et payer l'équivalent de la cotisation syndicale fixée par le syndicat.

6.02

Tout nouvel employé doit, comme condition du maintien de son emploi, devenir et demeurer membre du syndicat et payer l'équivalent de la cotisation syndicale fixée par le syndicat dès son entrée en service pour l'employeur.

6.03

Cependant, tout employé doit, comme condition du maintien de son emploi, payer une cotisation syndicale.

Aussi l'employeur retient hebdomadairement sur la paie de chaque employé les cotisations fixées par le syndicat et remet au trésorier du syndicat, dans les dix (10) premiers jours du mois, les sommes retenues au cours du mois précédent, ainsi qu'un rapport de prélèvement détaillé.

Ce rapport comprend:

- Le nom de l'employé;
- Son salaire total, y compris les primes pour la période;
- La période concernée;
- Le montant de la cotisation.

6.04

Les formules d'impôt "T-4" et "T-P-4" émises annuellement par l'employeur indiquent le montant déduit du salaire à titre de cotisation syndicale.

Le 13 juillet 1982.

6.05

Si un employé est expulsé, dans la mesure que la loi le permet, le syndicat en donne avis à l'employeur et celui-ci doit dans les 15 jours suivants, mettre fin à l'emploi de cet employé.

ARTICLE 7.ACTIVITÉS SYNDICALES:

7.01

ABSENCES SYNDICALES:

a) Un employé ou un employé concerné et/ou le représentant syndical, peuvent ensemble ou séparément, sans perte de salaire, s'absenter de leur travail pendant les heures régulières de travail, pour rencontrer le contremaître de l'employé et discuter de questions relativement à l'application et l'interprétation de la convention. Cette rencontre doit avoir lieu au plus tard en dedans de 8 heures ouvrables de la demande.

b1) Un employé ou un employé concerné et/ou le représentant syndical, peuvent, ensemble ou séparément, sans perte de salaire, s'absenter de leur travail pendant les heures régulières de travail, pour rencontrer le contremaître de l'employé et discuter de questions demandant une solution immédiate relativement à l'application et l'interprétation de la convention. Un employé ou un employé concerné et le représentant syndical, peuvent, préalablement à cette rencontre, et après avoir avisé leurs contremaîtres se rencontrer pendant 15 minutes.

b2) Un employé concerné signifie un employé qui représente plusieurs employés d'un même département, concernés par la même question, relative à l'application et l'interprétation de la convention.

c) Un représentant syndical, après avoir avisé son contremaître, peut s'occuper, sans perte de salaire, pendant ses heures régulières de travail, des questions relatives à l'application et l'interprétation de la convention. Le temps total utilisé à ces fins se limitera à un maximum de 3-1/2 heures par semaine, incluant les rencontres avec un employé ou un employé concerné prévues au paragraphe "b1". Cependant, le temps requis pour les

rencontres avec l'employeur ne sont pas comptés dans le nombre d'heures totales.

En invoquant les exigences des opérations, le représentant de l'employeur peut faire reporter de telles absences jusqu'à un maximum de deux (2) heures du moment de la demande.

d) En plus le représentant syndical, après avoir avisé son contremaître, peut, sans perte de salaire, pendant les heures régulières de travail, rencontrer un employé qui vient de recevoir un avis de congédiement. Cette rencontre ne devra pas excéder trente (30) minutes et devra se tenir avant la réunion du comité conjoint.

7.02

ABSENCES DES MEMBRES DU COMITÉ CONJOINT:

Tout employé, participant aux réunions du comité conjoint ne subit aucune perte de salaire pour la durée de sa participation.

7.03

ABSENCES DES TÉMOINS À L'ARBITRAGE:

Le représentant syndical et l'employé concerné par le grief peuvent s'absenter sans perte de salaire pour assister à un arbitrage.

Il en est de même pour tout employé appelé à témoigner pendant la durée nécessaire à ce témoignage.

Le 21 juillet 1982.

7.04

ABSENCES DES MEMBRES DU COMITÉ DE NÉGOCIATION:

Les trois (3) employés, délégués par le syndicat, pour participer aux séances de négociations ne subissent aucune perte de salaire pour la durée de leur participation.

7.05

ABSENCES POUR ACTIVITÉS SYNDICALES EXTÉRIEURES:

L'employeur accorde, à tout employé régulier qui en fait la demande, par écrit, au moins 10 jours à l'avance, un congé pour lui permettre de participer à des journées d'études ou à des congrès de la Confédération des Syndicats Nationaux, de la Fédération et du Conseil Central ou à des activités ou des réunions de l'une ou l'autre de ces instances.

Ces congés ne doivent pas excéder 7 jours consécutifs, ne sont pas accordés à plus de 2 employés à la fois, lesquels doivent appartenir à des unités de travail différentes, et ne doivent pas excéder 70 jours d'absence au total, par tranche de deux (2) ans de convention. Cependant, les absences d'un représentant désigné à l'avance par le syndicat (par écrit à l'employeur, pour au moins six (6) mois à moins de cas spéciaux tel que démission, décès ou départ) ne sont pas comptés dans ce nombre de jours permis. De plus, ce représentant désigné n'est pas tenu de donner l'avis de 10 jours en cas d'absence pour des réunions urgentes d'organismes ou d'instances syndicales dont il est membre.

Pendant de telles absences, l'employeur continue de payer les employés comme s'ils étaient au travail. Sur présentation d'un compte, le syndicat rembourse, dans les 30 jours, les sommes ainsi versées, majorées de 15%

Le 23 juillet 1982.

*Pour activer  
rapide, R. G.*

7.06

L'employeur accorde un congé sans salaire, à un employé à la fois, en autant qu'il a un an d'ancienneté. Le même employé peut bénéficier de 24 mois renouvelables (mais pas plus qu'une fois) dans une période de huit (8) ans. Par contre les congés de trois (3) mois au moins ne sont pas comptés dans ce 24 mois en autant qu'il y a un intervalle équivalent ou supérieur au dernier congé obtenu.

L'employé doit demander un tel congé, par écrit, au moins 20 jours à l'avance.

Pendant cette absence, l'employé accumule son ancienneté, ne reçoit aucun salaire et n'accumule aucun crédit d'apprentissage. Cependant, l'employé peut maintenir sa participation aux régimes d'assurance collective, sauf l'assurance salaire et sa participation au régime des rentes, en payant sa contribution et celle de l'employeur pour les bénéfices maintenus.

À l'expiration de sa période d'absence, l'employé réintègre son emploi aux conditions alors existantes ou tout autre poste disponible que son ancienneté lui permet de réclamer à la condition qu'il puisse remplir les exigences normales de la tâche.

Sur avis d'une semaine à l'employeur, l'employé peut terminer son congé sans salaire et revenir au travail, si l'employé est dans une classification où il y a trois (3) employés ou plus sur la liste d'ancienneté; par contre si il y a moins de trois (3) employés il doit y avoir entente avec l'employeur pour qu'un employé puisse revenir au travail avant l'expiration du congé.

Nonobstant toute autre disposition de la convention, au retour de cet employé, l'employeur peut mettre à pied le dernier employé embauché.

7.07

COMMUNICATIONS:

Le syndicat peut utiliser un tableau, installé à l'expédition, pour y afficher les communiqués destinés à ses membres. Ces documents doivent être signés par un représentant syndical, et être conformes à l'éthique syndicale.

Le 20 juillet 1982.

7.08

Le syndicat peut distribuer des documents à ses membres, dans l'atelier, après que les employés aient pointé leurs cartes à la fin de la journée de travail. Ces documents doivent être conformes à l'éthique syndicale.

Le 23 juillet 1982.

ARTICLE 8.ANCIENNETÉ:

8.01

L'ancienneté signifie la durée de service d'un employé pour l'employeur depuis son embauchage.

8.02

ACQUISITION:

Un employé acquiert son ancienneté lorsqu'il a complété sa période d'essai. Son ancienneté est alors rétroactive à la date de son embauchage. L'ancienneté ne peut rétroagir plus de six (6) mois de la fin de la période d'essai.

8.03

ACCUMULATION:

Un employé continue d'accumuler son ancienneté dans tous les cas, sauf les exceptions prévues à la convention et dans les cas suivants où l'ancienneté se perd.

- a) Une absence du travail pendant 5 jours consécutifs sans avis, sauf s'il est dans l'incapacité physique de le faire, ou pour une raison valable.
- b) Une démission libre, volontaire et constatée par écrit dont copie est transmise au syndicat.
- c) Un congédiement pour cause juste et suffisante.
- d) Remplacé par 8.07
- e) -Une mise à pied de 12 mois et plus pour les employés de moins d'un an d'ancienneté.  
-Une mise à pied de 36 mois et plus pour les employés d'un an d'ancienneté et plus.
- f) Le défaut, sauf autrement prévu, de se présenter au travail, à la suite d'une mise à pied, dans les

Le 20 juillet 1982.

7 jours de la réception d'un avis de rappel transmis par courrier recommandé à la dernière adresse connue, avec copie au syndicat.

8.04

Un employé absent pour cause de maladie ou accident autre qu'une maladie ou un accident de travail, accumule son ancienneté pendant 24 mois, et la conserve par la suite pendant un autre 24 mois. De plus tant que cet employé bénéficie de l'assurance invalidité à long terme, il continue à conserver son ancienneté.

8.05

LISTE:

a) L'employeur fournit au syndicat une liste complète des employés couverts par la présente convention, y comprenant:

- Nom.
- Prénom.
- Ancienneté.
- Salaire horaire.
- Classification.
- Adresse.
- Numéro de téléphone.

Cette liste doit être faite par ancienneté, c'est-à-dire le premier nom est le plus ancien, et le dernier nom est le plus jeune.

La compagnie affichera d'une façon permanente, aux endroits habituels, la liste complète ci-haut mentionnée des employés couverts par la présente convention, sauf adresse et numéro de téléphone.

Cette liste doit être modifiée par l'employeur dès qu'il y a changement; copie est fournie au syndicat avec les changements à tous les trois (3) mois.

Une liste sera fournie au syndicat pour approbation avant la signature de la convention et sera annexée à la convention. Cette annexe ne sera pas incluse dans le fascicule à être imprimé.

b) Parmi les employés embauchés à une même date, celui qui est le plus âgé est reconnu comme celui qui a le plus d'ancienneté.

Le 12 juillet 1982.

8.06

Mobilité des employés entre les deux établissements de Québec et Chicoutimi.

- a) L'ancienneté s'applique séparément pour les deux établissements sauf pour les clauses contraires qui suivent:
- b) Lorsqu'un poste est vacant dans l'un ou l'autre des établissements, l'employeur doit afficher le poste dans les deux établissements.
- c) Le poste est accordé conformément à la convention collective dans l'ordre suivant:
  - 1.- l'employé de l'établissement concerné.
  - 2.- l'employé de l'autre établissement.
  - 3.- nouvel employé.
- d) L'employé qui change d'établissement est placé sur la liste d'ancienneté du nouvel établissement. Son ancienneté comprend l'ancienneté accumulée dans son dernier établissement.

8.07

- a) Lorsqu'un employé est promu à une fonction non régie par la présente convention, il accumule son ancienneté pendant six (6) mois, et après ce délai, il perd toute ancienneté dans l'unité de négociation.
- b) Si pour une raison ou une autre, l'employé promu en dehors de l'unité de négociation ne peut ou ne veut garder le poste hors de l'unité de négociation, il a droit de réintégrer le poste qu'il occupait avant la promotion qu'il a eue, à la condition que cela soit fait dans les six (6) mois de sa promotion.
- c) Durant les six (6) premiers mois de la promotion, l'employeur doit continuer à retenir sur la paie d'un tel employé, avec son autorisation l'équivalent de la cotisation syndicale et la remettre au syndicat tel que prévu à l'article 6.03 de la convention collective.
- d) Si l'employé refuse de donner son autorisation pour la retenue sur son salaire de l'équivalent de la cotisation syndicale, il perd alors automatiquement toute ancienneté dans l'unité de négociation.

Le 13 juillet 1982.

ARTICLE 9.EMBAUCHE:

9.01

L'employeur informe le syndicat, par écrit, au moment de l'embauche, de l'entrée en fonction de tout nouvel employé en indiquant, son nom, son adresse, sa classification, son salaire, la durée de sa période d'essai, la date de son entrée en fonction et l'expérience qui lui est reconnue.

9.02

PÉRIODE D'ESSAI

Tout nouvel employé est soumis à une période d'essai dont la durée est de 60 jours de travail dans une période de six (6) mois.

9.03

L'employé, en période d'essai est régi par la convention mais ne peut se prévaloir de la méthode de règlement des griefs dans les cas de congédiement.

Le 1er juillet 1982.

ARTICLE 10.      MOUVEMENTS DU PERSONNEL.

10.01            Sous réserve de son droit de ne pas combler un poste, (dans ce cas, avis est donné au syndicat), l'employeur affiche, pendant 5 jours ouvrables tout poste nouveau ou vacant pendant plus de 20 jours ouvrables.

L'affichage indique une description sommaire du poste, les exigences normales et les conditions de travail qui s'y rattachent. Une copie est remise au syndicat au moment de l'affichage.

10.02            Les employés désireux de poser leur candidature signent leur nom sur l'avis, au tableau près du poinçon, durant la période d'affichage. Une copie de cet avis est alors transmise au syndicat.

Un employé peut également poser sa candidature à un poste éventuellement disponible en inscrivant son nom dans un registre prévu à cet effet. Dès que le poste devient disponible, son nom est inscrit sur l'avis d'affichage. Une candidature ne vaut que pour 6 mois.

10.03            L'employeur, sur demande écrite, explique à l'employé les raisons pour lesquelles sa candidature n'a pas été retenue et en transmet copie au syndicat.

10.04            Le poste est offert à l'employé qui a le plus d'ancienneté en autant qu'il puisse remplir les exigences normales de la tâche. Le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.

Dans les cinq jours de l'affichage, l'employeur accorde à l'employé choisi une période de familiarisation dont la durée est de 30 jours de travail. Le nom de l'employé choisi est alors communiqué au syndicat.

Le 12 juillet 1982.

10.05

Si au terme de la période de familiarisation, le candidat ne remplit pas les exigences normales de la tâche dans son nouveau poste, ou si à l'intérieur de cette période, il décide d'abandonner son poste, il revient à son ancien poste. Dans le premier cas, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.

10.06

MUTATION:

Une mutation est l'assignation temporaire d'un employé pour combler une absence due à la maladie, aux vacances, aux autres absences prévues à la convention ainsi que pour faire face à un surcroît exceptionnel de travail dans une unité d'opération ou dans l'atelier.

Les mutations se font parmi les volontaires pouvant remplir les exigences normales du poste en tenant compte de l'ancienneté.

À défaut de tels volontaires, l'employeur peut muter tout employé pouvant remplir les exigences normales de la tâche et ayant le moins d'ancienneté.

L'employé ainsi muté n'est pas tenu d'accepter une telle mutation pendant plus de 20 jours ouvrables par année de convention. L'apprenti peut refuser de telles mutations si son programme d'apprentissage s'en trouve perturbé ou indûment retardé.

Les mutations de plus de 20 jours ouvrables sont affichées selon la procédure établie à la clause 10.01

L'employé qui occupe temporairement un emploi moins rémunéré ne subit aucune baisse de salaire pour le temps qu'il y travaille.

Le 13 juillet 1982.

ARTICLE 11.      PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL:

11.01            L'employé régulier qui, suite à un affichage, occupe une tâche nouvellement créée ou l'employé régulier dont la tâche est substantiellement modifiée a le droit de recevoir une formation complémentaire, suite à sa demande au comité conjoint.

Cette formation pratique, aux frais de l'employeur, ne peut excéder une durée de 30 jours ouvrables.

Au terme de cette période, s'il est incapable de remplir les exigences normales de la tâche, il peut demander d'occuper tout autre poste que son ancienneté lui permet de réclamer, sous réserve de remplir les exigences requises dans cet autre poste. Il bénéficie alors d'une période de familiarisation telle que prévue à la clause 10.04

11.02            Lorsqu'un employé accepte de suivre un cours à la demande de l'employeur, les frais d'inscription et de scolarité et les frais de séjour, s'il y a lieu, sont payés par l'employeur. Si ces cours sont dispensés pendant les heures régulières de travail, l'employé peut y assister sans perte de salaire.

11.03            L'employeur s'engage à maintenir la politique habituelle concernant le remboursement des frais de scolarité pour qu'un employé puisse suivre un cours en relation avec son travail.

Le 20 juillet 1982.

ARTICLE 12.      RÉDUCTION DE L'EFFECTIF ET RAPPEL AU TRAVAIL:

12.01              RÉDUCTION:

Lorsqu'il y a réduction de travail, l'employeur ne réduit pas les heures de travail des employés, mais réduit plutôt leur nombre afin de permettre aux employés ayant le plus d'ancienneté de compléter leur semaine régulière de travail.

12.02              Sauf dans les cas de force majeure, l'employeur donne un préavis de 4 jours ouvrables avant de procéder à des mises à pied, ou, à défaut de ce faire, une indemnité équivalente à quatre (4) jours réguliers de salaire.

Pendant ou au terme de la période de préavis, l'employeur peut prolonger le travail de l'employé pour un maximum de 2 jours sans donner un nouvel avis de mise à pied. L'employé est libre d'accepter ou pas.

Lorsque l'employeur doit donner un avis de mise à pied selon la loi des Normes du Travail, il donne un même avis aux employés et au syndicat.

Lorsque l'employeur doit transmettre un avis au Ministère du Travail selon la loi sur la qualification et la formation professionnelle de la main d'oeuvre, il donne un même avis au syndicat et peut donner le même avis aux employés affectés.

12.03              Les employés ayant le moins d'ancienneté dans chaque classification où il y a manque de travail sont les premiers à être mis à pied.

Un employés mis à pied, peut alors déplacer dans un autre poste un employé détenant moins d'ancienneté que lui, en autant qu'il puisse remplir les exigences normales du poste. Il bénéficie alors d'une période de familiarisation telle que prévue à l'article 10.04. Le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.

Le 8 juillet 1982.

Un employé mis à pied qui déplace dans une autre classification ne subit pas de baisse de salaire sauf si le maximum de l'échelle de la nouvelle classification est inférieure à son salaire, alors dans ce cas, l'employé prend le salaire maximum de la nouvelle classification.

Un employé mis à pied qui déplace dans une classification dont le maximum de l'échelle de salaire est supérieur au salaire de l'employé maintient son salaire ou peut être classé à un échelon supérieur si son expérience et ses qualifications le justifient.

12.04

RAPPEL:

Un employé mis à pied dans une classification est le premier à réintégrer son poste lorsque celui-ci est disponible, peu importe qu'il ait déplacé ou non. Si il y a plus d'un employé concerné dans la même classification cela se fait par ancienneté.

Dans les autres cas, les rappels au travail se font dans l'ordre d'ancienneté des employés mis à pied.

Un employé rappelé au travail dans une classification autre que la sienne peut refuser de se présenter au travail, sans perte de ses droits d'ancienneté. Son refus sera alors considéré comme final pour les autres classifications que la sienne à moins que subseqüemment, l'employé manifeste par écrit son désir d'accepter une classification autre que sa classification régulière. Si tel est le cas, l'employeur devra en tenir compte dès qu'un poste, que son ancienneté lui permet de réclamer, devient ouvert, à la condition qu'il puisse remplir les exigences normales de la tâche. Il bénéficie alors d'une période de familiarisation telle que prévue à la clause 10.04

Le préavis prévu à l'article 12.02 s'applique dans le cas de rappel à moins que la durée du travail spécifié dans l'avis de rappel soit pour moins de quatre (4) jours.

L'employé peut refuser un rappel au travail de 4 jours ou moins.

Un employé rappelé au travail peut également refuser de se présenter au travail s'il est malade, accidenté, ou s'il a une raison valable dont la preuve lui incombe.

Pendant qu'un employé refuse, l'employeur peut rappeler l'employé suivant sur la liste de rappel conformément à la convention et ainsi de suite.

Le 20 juillet 1982.

ARTICLE 13. SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL:13.01 LOIS:

L'employeur respecte tout décrets, lois, règlements, ordonnances officiellement mis en vigueur par les gouvernements.

L'employeur prend toutes les dispositions nécessaires pour assurer la sécurité, la santé, l'hygiène et le bien être de ses employés.

13.02 PRÉVENTION:

L'employeur informe tout nouvel employé ou tout employé assigné à une nouvelle tâche des dangers inhérents aux opérations qui lui sont confiées dans son travail.

- 13.03
- a) Un employé a le droit de refuser d'exécuter un travail s'il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger.
- b) L'employé ne peut cependant exercer le droit que lui reconnaît l'article précédent si le refus d'exécuter ce travail met en péril immédiat la vie, la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'une autre personne ou si les conditions d'exécution de ce travail sont normales dans le genre de travail qu'il exerce.
- c) Lorsque le droit de refus d'un employé repose sur des motifs qui sont acceptables dans le cas particulier de l'employé mais ne justifient pas un autre employé de refuser d'exécuter le travail, l'employeur peut faire exécuter le travail par un autre employé.
- d) L'employé qui se sert de son droit de refus, est affecté à d'autres tâches sans perte de salaire.
- e) L'employeur ne peut tenir un employé responsable pour le seul motif qu'il n'a pas exercé son droit de refus.

Le 20 juillet 1982.

- 13.04 L'employeur paie un cours de premiers soins, dispensé par "l'Ambulance Saint-Jean" à deux (2) employés volontaires par équipe.
- 13.05 Un employé requis de travailler seul en dehors des heures régulières de travail, peut exiger la présence à portée de vue ou une ronde suffisamment régulière d'une autre personne pendant qu'il effectue ses travaux.
- Un employé requis de travailler seul pendant les heures régulières de travail, peut exiger aux trente (30) minutes, la visite d'un surveillant.
- Nonobstant les paragraphes qui précèdent, un employé qui est tenu de travailler seul, peut se servir des dispositions de la clause 13.03 ainsi que l'employeur.
- 13.06 L'employeur met à la disposition des employés affectés au soulèvement et au transport manuel des matériaux, tout appareil ou moyen nécessaire et suffisant pour limiter au minimum les risques d'accident ou les efforts physiques trop considérables.
- 13.07 ACCIDENT:
- Un employé, dont la blessure l'empêche de continuer de travailler ou de revenir au travail le jour de son accident, ne subit pas de perte de salaire pour le restant de sa journée.
- 13.08 Tout employé accidenté ou atteint d'une maladie industrielle reçoit pendant son absence son plein salaire et les autres bénéfices prévus à la convention. Cet employé doit cependant signer au préalable une attestation spécifiant que les prestations pour salaire perdu devront être versées par la C.S.S.T. à l'employeur.

Le 20 juillet 1982.

13.09 Réintégration:

Dès que l'état de santé d'un employé accidenté au travail ou atteint d'une maladie industrielle est reconnu comme étant normal par le médecin de son choix, il réintègre son poste dans les délais prescrits par ce médecin.

Si l'employeur met en doute le diagnostic du médecin traitant, il peut recourir à une contre-expertise médicale. Si le désaccord persiste, le cas est soumis à un arbitre médecin.

Ces examens sont aux frais de l'employeur et se font durant les heures de travail sans perte de salaire.

13.10 Cependant, si selon les recommandations médicales, une incapacité partielle permanente nécessite le déplacement de cet employé, ce dernier peut déplacer un autre employé ayant moins d'ancienneté à la condition qu'il puisse remplir les exigences normales de la tâche après avoir bénéficié d'une période de formation adéquate.

Si après cette période, d'une durée maximale de 90 jours ouvrables, l'employé ne rencontre pas les exigences normales de la tâche, son cas est soumis au comité conjoint qui étudiera tout moyen nécessaire pour lui venir en aide.

13.11 COMITÉ DE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL:

À ÉLIMINER: ~~Un comité de santé et sécurité de.....~~

13.12 AVANTAGES MATÉRIELS:

L'employeur paie aux employés les lunettes de sécurité, les gants, leur fournit également tous les vêtements, et équipements de sécurité exigés par toutes lois ou règlements ou si la nature du travail le nécessite, ou si exigé par l'employeur concernant la sécurité.

(suite 13.12 page 24 )

Le 20 juillet 1982.

L'employeur rembourse, également, aux employés réguliers, les frais d'ajustement des verres spéciaux, qu'il remplace s'ils sont endommagés au travail.

13.13

L'employeur rembourse à chaque année de calendrier, durant le mois de janvier, à chaque employé régulier, le coût des bottes de sécurité, dont le port est obligatoire. Les employés absents durant ce mois seront remboursés dans la semaine de leur retour au travail. Le montant alors versé par l'employeur est de \$45.00 par année de calendrier.

Les outils brisés au travail, tel que constaté par le contremaître, sont remplacés par des outils garantis dont le coût est remboursé sur présentation d'une facture à 75% par l'employeur. La contribution de l'employeur n'excède pas \$45.00 par année de calendrier pour un même employé. L'employé peut se procurer des outils neufs dont l'usage est approuvé par le contremaître dont le coût est remboursé sur présentation d'une facture à 50% par l'employeur. La contribution de l'employeur n'excède pas \$45.00 par année de calendrier pour un même employé.

L'employeur fournit des vêtements aux employés travaillant dans des conditions particulièrement salissantes.

13.14

L'employeur doit informer adéquatement l'employé sur les risques reliés à son travail et lui assurer la formation, l'entraînement et la supervision appropriée afin de faire en sorte que l'employé ait l'habileté et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui lui est confié.

13.15

L'employeur met à la disposition des employés, pendant toutes les heures de travail, des trousseaux de premiers soins dans chaque département.

13.16

L'employeur prend les dispositions nécessaires pour assurer en tout temps et à ses frais, le transport à l'hôpital des employés accidentés ou malades.

Le 20 juillet 1982.

- 13.17 Sur demande de l'une ou l'autre des parties, l'employeur rencontre les représentants syndicaux et discute avec eux tous les problèmes sur tout sujet relatif à la sécurité et à la santé. Ces rencontres ont lieu durant les heures de travail sans perte de salaire.
- 13.18 Suite à un accident ou à une maladie industrielle, un représentant syndical peut, après avoir avisé son contremaître, enquêter sur les circonstances de l'accident, sans perte de salaire durant les heures de travail.
- 13.19 L'employeur s'engage à remettre au syndicat à tous les mois et par écrit, toutes les statistiques d'accidents et de maladies industrielles déclarées à la C.S.S.T. et les rapports, études et recherches concernant la santé et sécurité au travail à l'exclusion des rapports, études et recherches qui font partie de la preuve de griefs.
- 13.20 L'employeur s'engage à rédiger le jour même de l'accident ou de la maladie du travail, la déclaration à la C.S.S.T. et en remet une copie à l'employé et au syndicat.
- 13.21 Toute inspection et enquête sur la santé et la sécurité au travail effectuées dans les établissements de l'employeur, par un représentant du gouvernement, doivent s'effectuer en présence d'un représentant syndical.

ARTICLE 14.      MESURES DISCIPLINAIRES:

14.01            Toute réprimande écrite, tout avertissement écrit, toute suspension ou tout congédiement sont des mesures disciplinaires.

14.02            Un employé convoqué pour se faire imposer une mesure disciplinaire doit se faire accompagner par (1) un représentant syndical.

14.03            L'employeur informe par écrit, l'employé qui est l'objet d'une mesure disciplinaire et en envoie une copie au syndicat . Les raisons, les faits et les motifs qui motivent la décision de l'employeur sont donnés par écrit, à l'employé et au syndicat.

Dans les cas de congédiement et de suspension, l'employeur donne un avis de 24 heures à l'employé avec copie au syndicat, pour permettre la tenue d'une réunion du comité conjoint. Si la mesure disciplinaire imposée résulte d'une fraude, d'un assaut, d'une insubordination grave, le délai de préavis ne s'applique pas.

14.04            Une mesure disciplinaire n'est imposée que pour une cause juste et suffisante dont la preuve incombe à l'employeur.

14.05            Une mesure disciplinaire ne peut être invoquée contre un employé si elle date de 6 mois ou plus.

Le 13 juillet 1982.

14.06 Un employé peut, sur demande, consulter son dossier.

14.07 NON DISCRIMINATION:

L'employeur n'exerce aucune discrimination envers un employé à cause de sa race, son origine ethnique, sa nationalité, ses croyances, son sexe, son orientation sexuelle, un handicap physique, ses opinions, ses actions politiques, sa langue, son statut syndical ou l'exercice d'un droit prévu à la convention ou reconnu par la loi.

Le 1er juillet 1982.

ARTICLE 15.      COMITÉ CONJOINT:

- 15.01.      Le comité conjoint est composé de 2 représentants de l'employeur et de 2 employés délégués par le syndicat.
- 15.02      L'employeur ou le syndicat peut inviter à une réunion du comité conjoint un employé impliqué dans un sujet discuté ou une personne habilitée à conseiller l'une ou l'autre des parties. L'employeur et le syndicat en sont avisés, par écrit, à l'avance.
- 15.03      Le comité conjoint discute toutes les questions concernant l'application et l'interprétation de la convention. Ce comité étudie également d'autres sujets intéressant les parties.
- Toute entente modifiant les termes de la convention entre l'employeur et <sup>UN</sup> ou des employés, doit au préalable être acceptée par les parties par écrit.
- 15.04      Le comité conjoint se réunit à une date fixée dans les 72 heures suivant la réception de l'avis écrit spécifiant les sujets que l'employeur ou le syndicat veut discuter.
- 15.05      Les réunions se tiennent pendant les heures d'affaires.

ARTICLE 16.      PROCÉDURES DE RÈGLEMENTS DES GRIEFS:

16.01            Le comité conjoint tient également lieu de comité de griefs.

16.02            Tout employé impliqué dans un grief a le droit d'être entendu lors de la discussion du grief au comité de griefs.

16.03            Avant de soumettre un grief par écrit, le représentant syndical peut en discuter avec le contremaître.

Un grief peut être logé par un employé ou par le syndicat en son nom, ou au nom d'un employé ou d'un groupe d'employés.

Un grief est soumis par écrit à un représentant de l'employeur par le syndicat ou l'employé dans les 21 jours de la survenance des faits qui y ont donné lieu ou dans les 21 jours de la connaissance par la partie concernée dont la preuve lui incombe.

L'employeur doit donner sa réponse par écrit au signataire du grief avec copie au président du syndicat dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception du grief.

16.04            À la suite de la réponse de l'employeur, ou à défaut, le représentant du syndicat doit convoquer le comité conjoint.

Le dépôt du grief constitue en lui-même une demande d'arbitrage. Si dans les 6 mois de la date du grief, un arbitre n'a pas été choisi de consentement mutuel, ou une demande de nomination n'a pas été faite au ministère, le grief est réglé ou abandonné.

Le 1er juillet 1982.

- 16.05 La décision de l'arbitre est finale et lie les parties.
- 16.06 Les parties défraient à parts égales les honoraires et déboursés de l'arbitre.
- 16.07 Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à décider des griefs qui lui sont soumis. Il ne peut modifier les dispositions de la convention, y ajouter, y soustraire, ni y suppléer.
- Cependant, dans les cas de mesures disciplinaires, l'arbitre a le pouvoir de maintenir la décision de l'employeur, de l'annuler ou de la réduire.
- L'arbitre a juridiction pour appliquer, interpréter et faire observer toute et chacune des dispositions de la convention.
- 16.08 Tout règlement intervenu, au cours de la procédure de griefs, avant l'arbitrage, doit faire l'objet d'une entente écrite et signée par le syndicat et l'employeur.
- 16.09 Une erreur technique dans la présentation d'un grief ne l'invalide pas. Le grief peut être amendé en tout temps, en autant que l'amendement n'en modifie pas la nature.

Le 20 juillet 1982.

ARTICLE 17.      VACANCES:

- 17.01            Tout employé a droit, le 1er mai, aux vacances payées qu'il a accumulées en service continu, entre le 1er mai et le 30 avril précédent.
- 17.02            L'employé ayant moins d'un an d'ancienneté a droit à un (1) jour de vacances par mois de service continu jusqu'à un maximum de dix (10) jours, au plus haut du taux de 4% ou le taux en vigueur.
- De plus, l'employé a le droit de prendre en vacances sans solde, la différence entre son nombre de jours payés et une (1) semaine s'il a droit de 1 à 5 jours, ou deux (2) semaines s'il a droit de 6 à 10 jours.
- 17.03            L'employé ayant 1 an d'ancienneté a droit à 2 semaines de vacances au taux de 4% ou au taux en vigueur, soit le plus élevé des deux.
- 17.04            L'employé ayant 5 ans d'ancienneté a droit à 2 semaines de vacances, au taux de 4% ou au taux en vigueur, soit le plus élevé des deux, et à une troisième semaine, au taux en vigueur.
- 17.05            L'employé ayant 10 ans d'ancienneté a droit à 2 semaines de vacances, au taux de 4% ou au taux en vigueur, soit le plus élevé des deux, et à une troisième et une quatrième semaine, au taux en vigueur.
- 17.06            L'employé ayant 20 ans d'ancienneté a droit à 2 semaines de vacances, au taux de 4% ou au taux en vigueur, soit le plus élevé des deux, et à une troisième, quatrième et cinquième semaine, au taux en vigueur.

Le 23 juillet 1982.

17.07 L'employé ayant 30 ans d'ancienneté a droit à 2 semaines de vacances, au taux de 4% ou au taux en vigueur, soit le plus élevé des deux, et à une troisième, quatrième, cinquième et sixième semaine, au taux en vigueur.

17.08 Tout employé qui complète sa 5e, 10e, 20e, 30e année de service après le 1er mai et avant la fin de l'année de référence aura droit à sa 3e, 4e, 5e, ou 6e semaine de vacances dès qu'il aura complété le nombre d'années de service requis.

Si la date d'entrée d'un employé est du 2 avril au 30 avril, cette date sera considérée du 1er avril pour les fins d'application de cet article.

17.09 CRÉDITS DE VACANCES:

L'employé qui a travaillé au moins 6 mois dans l'année ne perd aucun crédit de vacances.

Cependant, s'il a travaillé moins de 6 mois, il reçoit 4%, 6%, 8%, 10% ou 12% du revenu alors gagné.

17.10 AFFICHAGE ET CALENDRIER:

L'employeur affiche, avant le 15 mars, le nombre de semaines de vacances que chaque employé a droit avec un calendrier vierge du 1er mai au 30 avril pour permettre aux employés de faire leur choix.

À moins d'entente spéciale au comité conjoint, pas plus de 25% de l'effectif d'une même classification (minimum 1 à la fois par classification) ne peut être en vacances en même temps.

La préférence est accordée par ordre d'ancienneté dans le cas des employés avisant l'employeur avant le 1er mai. Après cette date, la préférence est accordée à l'employé qui le premier, fait la demande par écrit à l'employeur au moins deux semaines à l'avance. L'Employeur doit confirmer par écrit, le lendemain de la demande.

Le 20 juillet 1982.

- 17.11 L'employé doit, suivant son ancienneté, faire connaître ses choix au plus tard le 1er mai. Si l'employé est absent, l'employeur doit l'appeler en présence d'un représentant syndical pour lui demander son choix.
- L'employé qui choisit de prendre ses vacances du 1er mai au 15 mai devra avertir l'employeur au moins deux semaines à l'avance.
- 17.12 Après révision au comité conjoint, l'employeur affiche avant le 15 mai, le calendrier définitif des vacances. Toute modification subséquente est communiquée au comité conjoint.
- 17.13 L'employé doit prendre ses vacances au cours des douze (12) mois qui suivent la date où elles sont dues.
- 17.14
- a) Tout employé peut prendre deux (2) semaines de vacances consécutives ou non entre le 15 juin et le 15 septembre.
  - b) Après discussion au comité conjoint, l'employeur affiche en tenant compte des exigences des opérations une liste au plus tard le 1er juin des semaines disponibles pour permettre aux employés de classification spécifiée, de choisir une troisième semaine de vacances, dans la période du 15 juin au 15 septembre.
  - c) Un employé à la fois, dans la même classification, peut se prévaloir de cette troisième semaine de vacances, en autant qu'il n'y a pas déjà un employé en vacances dans la même classification à cette date.
  - d) L'employé, suivant son ancienneté doit faire connaître son choix au plus tard le 7 juin en l'indiquant sur le calendrier des vacances déjà affiché depuis le 15 mai.
  - e) Après révision au comité conjoint, l'employeur affiche le 10 juin, le calendrier final des vacances.
  - f) La balance des vacances devra être prise pendant les périodes du 1er mai au 15 juin et du 16 septembre au 30 avril.

17.15 Un employé qui se marie a priorité pour deux (2) semaines de vacances sans nuire au choix des vacances des autres employés, c'est-à-dire que le 25% ne s'applique pas à la condition qu'il ne prenne pas ces deux semaines entre le 15 juin et le 1er août, ou pendant un temps où son absence priverait l'employeur d'une compétence non disponible chez les autres employés au travail à ce moment. Dans ce dernier cas, l'employeur doit aviser l'employé de son refus, le lendemain de la demande.

Cette priorité existe une semaine avant la date du mariage jusqu'au premier anniversaire de mariage.

17.16 Un employé ne peut prendre plus de 6 semaines consécutives de vacances pour une période de 2 ans.

17.17 MODE DE RÉMUNÉRATION:

Le taux de 4% se calcule sur le salaire total gagné par l'employé. Le taux en vigueur se calcule sur le salaire régulier de l'employé au moment où il prend ses vacances.

L'employé reçoit sur un chèque séparé, sa rémunération de vacances avant son départ en vacances.

L'employé qui quitte son emploi reçoit, dans les 15 jours suivant son départ, la rémunération des vacances qu'il n'aurait pas prises et la rémunération des vacances accumulées depuis le 1er mai précédant la date de son départ.

17.18 Lorsqu'un employé est mis à pied, il aura la possibilité de demander ou de ne pas demander son pourcentage de vacances. Cependant, sur avis d'une semaine, l'employeur doit lui remettre son pourcentage si telle est l'exigence de cet employé.

Le 20 juillet 1982.

17.19

Si un employé devient malade ou subit un accident ou subit une mise à pied au moment de prendre ses vacances, il a le droit de reporter à une date ultérieure selon la politique établie à la clause 17.10 la partie de ses vacances où il est malade ou accidenté. <sup>ou mis à pied</sup> La preuve de la maladie ou d'accident incombe à l'employé.

17.20

L'événement donnant droit aux congés sociaux de 3 jours ou plus, prévu à l'article 19 et qui survient durant les vacances, interrompt celles-ci, et l'employé a le droit de reporter la partie de ses vacances interrompue. Cette partie de vacances interrompue pourra être prise selon la politique établie à la clause 17.10 ou immédiatement après ses vacances, ~~ou à une date ultérieure.~~

17.21.

La prise des vacances des employés est obligatoire. Par contre, les cinquième (5e), et sixième (6e) semaines de vacances peuvent au choix de l'employé, être prises ou monnayées par l'employeur.

ARTICLE 18.      CONGÉS FÉRIÉS:

- 18.01            Les congés fériés ci-après mentionnés, ou les jours où ces fêtes sont reportées par proclamation du gouvernement du Québec ou du Canada, sont chômés sans perte de salaire pour tout employé ayant complété au moins 20 jours de travail.
- le Jour de l'An,
  - le 2 janvier,
  - le Lundi de Pâques,
  - la Fête de Dollard,
  - la Fête Nationale du Québec.
  - la Fête Nationale du Canada,
  - la Fête du travail,
  - l'Action de Grâce,
  - le 24 décembre
  - le 25 décembre,
  - le 26 décembre.
- 18.02            Tout congé férié qui coïncide avec un samedi est reporté au vendredi qui précède. Tout congé férié qui coïncide avec un dimanche est reporté au lundi qui suit.
- 18.03            Tout congé férié qui coïncide avec la période de vacances d'un employé s'ajoute à ses vacances.
- 18.04            Pour avoir droit au paiement d'un congé férié, un employé doit être présent au travail le jour ouvrable précédant et suivant tel congé sauf si son absence résulte:
- des vacances,
  - d'un congé social et d'une convocation comme juré, ou témoin,
  - d'une absence autorisée n'excédant pas 5 jours,
  - d'une absence pour maladie ou accident n'excédant pas 30 jours.
- Cependant, dans le cas d'une absence excédant 30 jours, s'il est présent au travail la veille ou le lendemain de la fête, il a alors droit au paiement.
- d'une mise à pied durant la semaine de paie où survient le congé.
  - d'une mise à pied durant les 15 jours précédant la veille de Noël ou d'un rappel durant les 15 jours suivant le lendemain du Jour de l'An.

Le 20 juillet 1982.

18.05

CONGÉS MOBILES:

Tout employé régulier au 1er janvier a droit à deux (2) congés mobiles payés dans les 12 mois suivants. Un employé non régulier au 1er janvier, mais qui l'est devenu au 1er juillet a droit à une journée de congé payée dans les 6 mois suivants.

Le choix des dates du congé mobile se fait après entente entre l'employeur et l'employé, suivant les exigences des opérations et suite à un préavis de 3 jours ouvrables de la part de l'employé,

Le préavis ne s'applique pas si l'employé ne peut se rendre à son travail pour des raisons hors de son contrôle.

Les congés mobiles peuvent se prendre en journée ou en demi-journée.

L'employé peut faire changer la date préalablement convenue d'un congé mobile. Il pourra reprendre son congé en se conformant aux autres dispositions de la présente clause.

18.06

CONGÉS TRADITIONNELS:

L'employeur continue d'accorder un congé lors de l'anniversaire de naissance à tout employé ayant 25 ans d'ancienneté, le tout en conformité avec les dispositions du présent article.

Le 20 juillet 1982.

ARTICLE 19.      CONGÉS SOCIAUX:

- 19.01            L'employé ayant complété au moins 20 jours de travail peut s'absenter de son travail:
- a) Lors du décès de son conjoint ou de son enfant pendant 5 jours ouvrables.
  - b-1) Lors du décès de ses père, mère, beau-père, belle-mère, frère et soeur pendant 3 jours ouvrables.
  - b-2) Lors du décès d'un beau-frère ou d'une belle-soeur pendant 2 jours ouvrables.
  - c) Le jour des funérailles de ses grand-père, grand-mère, gendre, bru.
  - d) Lors de la naissance ou de l'adoption de son enfant ou de la fausse couche de sa conjointe, pendant deux (2) jours ouvrables, dans les cinq (5) jours de l'événement.
  - e) Partout où l'on mentionne conjoint, cela signifie l'époux ou l'épouse de l'employé, ou si l'employé n'est pas marié, la personne non mariée de sexe différent qui depuis plus de douze (12) mois réside avec l'employé sans en être séparé de fait pendant plus de trois (3) mois consécutifs et qui a été présenté publiquement comme le conjoint de l'employé au cours de cette période.
- 19.02            L'employé qui doit se présenter au travail ne subit aucune perte de salaire lors de la prise de congés ci-haut mentionnés.
- 19.03            L'employé convoqué comme juré ou témoin dans une cause où il n'est pas partie directement ou indirectement reçoit le salaire régulier qu'il aurait normalement reçu pour la période pendant laquelle sa présence est requise à la cour; cependant, il doit remettre à l'employeur toute rémunération salariale reçue en sa qualité de juré ou de témoin.

Le 23 juillet 1982.

ARTICLE 19A.      CONGÉS DE MALADIE:

19A.01            Le 1er janvier de chaque année, l'employeur crédite aux employés réguliers 5 jours de congés de maladie, soit 40 heures.

Lorsqu'un employé a complété sa période d'essai, l'employeur lui crédite 3.3 heures de congé de maladie pour chaque mois compris entre la date de son embauchage et le 31 décembre suivant.

Cependant, les crédits couvrant la période comprise entre la date d'embauchage et le 31 décembre de l'année précédente sont rémunérés dès l'obtention de la permanence.

19A.02            En cas de maladie, l'employé peut s'absenter, sans perte de salaire, en utilisant ses crédits de congés de maladie; ces crédits ne peuvent être utilisés que pour couvrir les 5 premiers jours de chaque absence, soit les 40 premières heures.

19A.03            L'employeur paie à chaque employé, vers le 20 décembre de chaque année, les heures de congé de maladie non utilisés, à son taux de salaire en vigueur à cette date.

L'employé qui quitte son emploi reçoit le paiement du nombre d'heures de congés de maladie à son crédit moins 3.3 heures par mois compris entre la date de son départ et le 31 décembre suivant; ce paiement est fait au taux de salaire en vigueur à la date de son départ.

19A.04            Les crédits de congé de maladie sont réduits de 3.3 heures par mois complet d'absence, sauf en cas de maladie, ou d'accident de travail.

Le 20 juillet 1982.

19A.05

Pour des fins d'application du présent article,  
un employé ayant travaillé 10 jours réguliers  
dans un mois de calendrier est réputé avoir  
travaillé le mois complet.

S

Le 12 juillet 1982.

ARTICLE 20.SEMAINE DE TRAVAIL:

20.01

La semaine régulière de travail est de 40 heures réparties sur 5 périodes quotidiennes du lundi au vendredi inclusivement.

a) Pour Québec et Chicoutimi, les employés de l'équipe de jour travaillent de 8:00 à 12:00 heures et de 12:30 à 16:30 heures.

b) Pour Québec, les employés de l'équipe de soirée travaillent du lundi au jeudi de 16:30 à 20:30 heures et de 21:00 à 1:30 heures, et le vendredi de 16:30 à 20:30 heures et de 21:00 heures à 23:00 heures.

20.02

L'employeur accorde, au taux applicable, une pause de 13 minutes, deux fois par jour, à l'intérieur d'une heure à mi-chemin dans chaque demi-période de travail.

L'employeur accorde également, au taux applicable, une pause de 13 minutes, à chaque demi-période de travail supplémentaire à la condition que l'employé doive poursuivre ce travail additionnel pendant plus de 2 heures.

L'employé peut commercer à faire sa toilette 2 minutes avant la fin de chaque demi-période de travail.

20.03

CHANGEMENT D'HORAIRE:

Avant d'apporter des modifications durables aux horaires, l'employeur consulte le syndicat par le truchement du comité conjoint au moins 5 jours à l'avance. Ces changements peuvent alors se faire si le syndicat est d'accord.

Le 20 juillet 1982.

20.04

L'employé qui se présente à l'atelier sans avoir été prévenu du contraire, a droit à une compensation maximale équivalente à 4 heures de son salaire régulier. Cependant, il doit effectuer tout travail disponible que le contremaître peut lui attribuer.

Le 20 juillet 1982.

ARTICLE 21.      TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE:

21.01            Tout travail fait, à la demande de l'employeur, en dehors des heures régulières de la semaine ou de la journée normale de travail est rémunéré à taux supplémentaire calculé sur les salaires établis à la clause 22.01

21.02            TAUX ET DEMI:

L'employé est rémunéré, à un taux et demi, pour les 4 premières heures de travail supplémentaire effectuées un jour de semaine, et pour les 8 premières heures effectuées le samedi.

21.03            TAUX DOUBLE:

L'employé est rémunéré, à un taux double, pour les heures de travail supplémentaire effectuées le dimanche, les jours fériés, et le travail excédant les quatre (4) premières heures de surtemps du lundi au vendredi et les premières huit (8) heures le samedi.

21.04            RÉPARTITION DU TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE:

a) Le travail supplémentaire est réparti équitablement entre les employés volontaires. L'employeur affiche hebdomadairement, dans chaque département concerné, un relevé hebdomadaire en se basant sur le 1er janvier de chaque année, du travail supplémentaire effectué et en transmet une copie au syndicat.

b) Le travail supplémentaire est d'abord offert à l'employé qui a travaillé sur le travail concerné au moins durant les 4 dernières heures de la journée régulière. Il est ensuite offert à ceux qui ont le moins de temps supplémentaire fait (par ordre ascendant) d'après le dernier relevé hebdomadaire, Ceci, aux employés de la classification à qui a été confié le travail à la condition que l'employé puisse remplir les exigences normales de la tâche à accomplir.

Dans le présent paragraphe, pour fin de distribution du

Le 12 juillet 1982.

temps supplémentaire pendant les heures régulières de l'équipe du soir, celle-ci est considérée comme classification unique.

Par "classification" on entend une des classifications mentionnée à l'article 21.01; exemple: "Assembleur". Cette classification comprend: un apprenti 1ère année à 3ème année, classe 'C', classe 'B' et classe 'A'

c) Si aucun employé de la classification visée en B) n'accepte de faire du travail supplémentaire ou s'il n'y a pas assez de volontaires, l'employeur offre alors le travail supplémentaire aux employés des autres classifications qui sont capables de remplir les exigences normales de la tâche et qui ont le moins de temps supplémentaire fait (par ordre ascendant) d'après le dernier relevé hebdomadaire. Le travail supplémentaire effectué dans une autre classification que la sienne sera inscrit sur la liste de distribution de sa propre classification.

Au terme de cette procédure, s'il n'y a pas suffisamment de volontaires, l'employeur confie alors ces travaux par ordre inverse d'ancienneté aux employés de la classification visée capables de remplir les exigences normales de la tâche.

Un employé non volontaire, peut, après avoir fait trois (3) heures de travail supplémentaires dans une semaine, refuser de faire d'autre travail supplémentaire cette semaine-là.

d) Nil.

e) Sauf en cas d'urgence hors du contrôle de l'employeur, ce dernier convient d'aviser les employés au moins 4 heures à l'avance qu'il y a du travail supplémentaire à faire.

Le 20 juillet 1982.

- 21.05 Tout travail effectué après la journée régulière de travail sans période de repos continue de huit heures, sera considéré comme du travail supplémentaire de la journée en question. Si L'employé a bénéficié de huit heures de repos continues depuis sa dernière période de travail (soit régulier ou en surtemps) le travail supplémentaire effectué à partir de ce moment sera considéré faisant partie de la prochaine journée de travail.
- 21.06 L'employé qui a fait du temps supplémentaire ne sera pas tenu de se présenter au travail pour sa journée régulière s'il n'a pas bénéficié de huit (8) heures de repos entre la fin de son travail supplémentaire, et le début de sa journée normale de travail. Par contre, si l'employeur lui demande de continuer ou de se présenter pour sa journée normale, il sera alors considéré en temps supplémentaire. De plus, si l'employeur ne demande pas à cet employé de faire sa journée normale et que celui-ci décide de le faire, il sera alors rémunéré à taux régulier.
- 21.07 L'employé rappelé au travail après avoir complété sa journée régulière de travail aura droit à une indemnité de rappel équivalent à trois (3) heures de travail à taux régulier en plus de sa rémunération au taux applicable pour les heures travaillées.
- 21.08 L'employeur paiera une allocation de \$4.25 pour le repas, tous les jours au cours desquels un employé travaille quatre (4) heures supplémentaires ou plus, même si l'employé ne prend pas le repas. Aucune période de repas ne sera rémunérée.

ARTICLE 22.

CLASSIFICATION ET RÉMUNÉRATION:

22.01

SALAIRES:

Les employés ont droit à compter du 2 mars 1982  
 aux taux horaires suivants:

ÉTABLISSEMENT DE QUÉBEC:

DÉPARTEMENT PETITS MOTEURS:

Bobineur de petits moteurs:

Apprenti 1ère année:.....\$	7.86
2ième année:.....\$	8.19
Classe "C":.....\$	8.84
Classe "B":.....\$	9.30
Classe "A":.....\$	9.50

Réparateur de petits moteurs:

Apprenti 1ère année:.....\$	7.86
2ième année:.....\$	8.19
3ième année:.....\$	8.68
Classe "C":.....\$	9.14
Classe "B":.....\$	9.57
Classe "A":.....\$	10.16

DÉPARTEMENT DE GROS MOTEURS:

Assembleur:

		Effectif le 20 Août 1982
Apprenti 1ère année:.....\$	7.86	7.86
2ème année:.....\$	8.19	8.19
3ème année:.....\$	8.68	8.68
4ème année:.....\$	0.00	9.13
Classe "C":.....\$	9.19	9.82
Classe "B":.....\$	9.64	10.25
Classe "A":.....\$	10.24	10.90

22.01(suite)

Réparateur de gros moteurs:

Apprenti 1ère année:.....\$	7.86
2ième année:.....\$	8.19
3ième année:.....\$	8.68
4ième année:.....\$	9.13
Classe "C":.....\$	9.82
Classe "B":.....\$	10.25
Classe "A":.....\$	10.90

Fabrication de bobines:

Apprenti 1ère année:.....\$	7.86
2ième année:.....\$	8.19
3ième année:.....\$	8.68
4ième année:.....\$	9.13
Classe "C":.....\$	9.82
Classe "B":.....\$	10.25
Classe "A":.....\$	10.90

Manoeuvre de production:

À l'embauche:.....\$	8.38
Après 6 mois:.....\$	8.52
Après 12 mois:.....\$	8.70

DÉPARTEMENT DE RÉPARATION GÉNÉRALE:

Réparateur général:

Apprenti: 1ère année:.....\$	7.86
2ième année:.....\$	8.19
3ième année:.....\$	8.68
4ième année:.....\$	9.13
Classe "C":.....\$	9.82
Classe "B":.....\$	10.25
Classe "A":.....\$	10.90

Mécanicien:

Apprenti: 1ère année:.....\$	7.86
2ième année:.....\$	8.19
3ième année:.....\$	8.68
4ième année:.....\$	9.13
Classe "C":.....\$	10.22 10.32
Classe "B":.....\$	10.80 10.90
Classe "A":.....\$	11.25

Le 18 août 1982.

22.01(suite)

DÉPARTEMENT DE PANNEAUX ÉLECTRIQUES:Monteur de panneaux électriques:

Apprenti 1ère année:.....\$	7.86
2ième année:.....\$	8.19
3ième année:.....\$	8.68
4ième année:.....\$	9.13
Classe "C":.....\$	9.82
Classe "B":.....\$	10.25
Classe "A":.....\$	10.90

DÉPARTEMENT DE L'EXPÉDITION ET LIVRAISON:Camionneur local et commis expédition:

À 1'embauche:.....\$	8.38
Après 6 mois:.....\$	8.52
Après 12 mois:.....\$	8.70

Camionneur de longue distance:

À 1'embauche:.....\$	8.70
Après 6 mois:.....\$	8.97
Après 12 mois:.....\$	9.14

ÉTABLISSEMENT DE CHICOUTIMI:DÉPARTEMENT DE L'EXPÉDITION ET LIVRAISON:Camionneur local et commis expédition:

À 1'embauche:.....\$	7.33
Après 6 mois:.....\$	7.48
Après 12 mois:.....\$	7.66

22.02

APPRENTISSAGE:

Le programme d'apprentissage vise à ce que l'apprenti devienne compétent dans chacune des opérations et qu'il atteigne la polyvalence sur tout le travail de production effectué dans son métier.

Le contremaître général surveille la bonne marche du programme d'apprentissage et fait périodiquement rapport au comité conjoint.

22.03

AVANCEMENT:

La période requise pour avancer d'une classe à l'autre se calcule à partir de la date de l'embauche ou du temps effectivement travaillé, incluant les vacances et congés payés et congés sans solde payés par l'employeur, mais remboursés par le syndicat.

L'employé absent pendant moins de 3 mois suite à une maladie ou à un accident conserve intacts tous ses crédits d'expérience. Cependant, un employé absent moins de 6 mois suite à un accident de travail ou une maladie industrielle conserve intacts tous ses crédits d'expérience s'il a complété 50% de son apprentissage.

22.04

Au terme de sa période d'apprentissage, l'employé avance au niveau de la classe "C" à moins que son apprentissage, de l'avis du comité conjoint n'ait pas été réussi. Dans un tel cas l'employé peut se soumettre à un examen mettant à l'épreuve ses connaissances et son habileté à travailler sur les produits fabriqués, entretenus et réparés par H. ROBERGE INC. Cet examen est administré par l'employeur et supervisé par le comité conjoint.

Le 1er juillet 1982.

22.05

L'employé qui a fait 12 mois de travail dans la classe "C" peut accéder à la classe "B" à moins que son rendement, de l'avis du comité conjoint ne soit pas adéquat. Dans un tel cas l'employé peut se soumettre à un examen mettant à l'épreuve ses connaissances et son habileté à travailler sur les produits fabriqués, entretenus et réparés par H.ROBERGE INC. Cet examen est administré par l'employeur et supervisé par le comité conjoint.

22.06

L'employé qui a fait 24 mois de travail dans la classe "B" peut accéder à la classe "A" à moins que son rendement, de l'avis du comité conjoint ne soit pas adéquat. Dans un tel cas l'employé peut se soumettre à un examen mettant à l'épreuve ses connaissances et son habileté à travailler sur les produits fabriqués, entretenus et réparés par H. Roberge Inc. Cet examen est administré par l'employeur et supervisé par le comité conjoint.

22.07

NOUVEAUX EMPLOIS:

L'employeur avise le syndicat, par écrit, de la création de tout nouvel emploi ou de tout emploi substantiellement modifié et de sa classification correspondante, 15 jours avant l'affichage. Le comité conjoint se réunit alors pour discuter des exigences normales de la tâche et des conditions de travail qui s'y rattachent. Dans les 15 jours de la tenue de cette réunion, le syndicat peut formuler un grief s'il est en désaccord avec la classification du nouvel emploi ou de l'emploi substantiellement modifié. L'arbitre déterminera alors la nouvelle classification de ce nouvel emploi ou de cet emploi substantiellement modifié, et les conditions qui s'y rattachent.

Le 23 juillet 1982.

22.08 Transféré à 12.04 et 10.06

22.09 PRIMES:

a) Les employés qui travaillent sur l'équipe de soir reçoivent une prime de \$0.50 intégrée à leur salaire horaire, sauf pour le temps supplémentaire.

La prime de soir sera payée aux employés pour la prise des congés en autant que ce congé est pris lors d'une semaine où l'employé travaille de soir. Dans le cas des vacances, le taux primé sera accordé à l'employé qui travaille normalement le soir.

b) l'employé qui agit comme chef de groupe, le jour, reçoit une prime horaire de \$0.50

c) L'employé qui remplace un contremaître de jour reçoit une prime horaire de \$0.75

d) L'employé qui agit comme chef de groupe, en soirée, reçoit une prime horaire de \$1.25

e) La prime que reçoit le chef de groupe nommé de façon permanente fait partie intégrante de son salaire horaire. Cependant, lorsqu'un chef de groupe effectue du travail supplémentaire uniquement à titre d'employé, la présente disposition ne s'applique pas.

22.10 Transféré à 22.09

22.11 L'employé, sauf un camionneur, qui doit faire du travail à l'extérieur reçoit une prime de 5% de son salaire régulier pour les heures de travail effectuées.

S'il s'agit d'un employé agissant comme chef de groupe auprès de 3 employés ou plus, il reçoit une prime additionnelle de \$0.50 l'heure.

22.12

TEMPS DE DÉPLACEMENTS EXTÉRIEURS:

L'employé qui doit se déplacer à l'extérieur de Québec est payé à son taux de salaire régulier pour le temps de voyage et le temps de travail jusqu'à concurrence de 11 heures par jour.

Si le temps de travail et de voyage excède 11 heures, l'employé est alors rémunéré selon les dispositions de l'article 21. Ceci du lundi au vendredi inclusivement.

Si le voyage doit s'effectuer un samedi, un dimanche ou un jour férié, l'employé est alors payé au taux et demi jusqu'à concurrence de 8 heures par jour et ce pour le temps du voyage exclusivement.

Les heures pendant lesquelles un employé est "en attente" lors de son voyage sont rémunérées à son taux horaire régulier pendant un maximum de 8 heures par jour.

La durée du trajet, le temps d'attente et le mode de transport sont planifiés par l'Employeur. Tout changement subséquent doit être approuvé par l'Employeur.

22.13

PAIE:

La paie est remise à l'employé chaque mercredi. Si le mercredi coïncide avec un jour férié, la paie est remise le jeudi.

Les données suivantes sont imprimées sur chaque talon de chèque; Le nom de l'employé, la période de paie, les heures régulières, les heures supplémentaires, les différentes primes, les déductions faites, le montant net, et le cummulative de ces données.

De plus, l'employeur doit indiquer sur le talon de paie le cumulatif des pourcentages (%) de vacances acquis du salarié et ce, du 30 avril d'une année au 30 avril de l'autre année. ~~Un délai de trois mois sera accordé à l'employeur.~~ *BCB*

Le 20 juillet 1982.

22.14

DÉPENSES:

Toute dépense autorisée de voyage, de gîte et de repas, encourue par un employé dans l'exercice de ses fonctions, lui est remboursée sur présentation de pièces justificatives.

L'employé qui accepte d'utiliser son automobile personnelle à la demande de l'employeur recevra une indemnité selon la politique de la compagnie qui est révisée périodiquement.

ARTICLE 23.ASSURANCE COLLECTIVE ET RÉGIME DE RENTES:

23.01

Le régime d'assurance collective et le régime de rentes, actuellement en vigueur pour tout le personnel de H. ROBERGE INC, sont maintenus jusqu'à la fin de la convention et ne peuvent être modifiés sans l'accord du syndicat.

23.02

L'employé régulier depuis plus d'un an, mis à pied pendant plus de 30 jours, peut, sujet aux dispositions du régime, maintenir sa participation à l'assurance-vie et à l'assurance-maladie en payant sa contribution et celle de l'employeur pour les bénéfices maintenus. Les 30 premiers jours seront aux frais de l'employeur.

23.03

Si l'assureur n'a pas versé à l'employé les indemnités auxquelles il a droit dans les 15 jours de la réclamation écrite, l'employeur lui avance une somme équivalente aux indemnités prévues. Cet employé doit cependant signer au préalable une attestation spécifiant que les prestations devront être versées par l'Assureur à l'employeur.

23.04

La contribution de l'employeur aux cotisations de l'assurance collective est de 50%.

Le comité conjoint verra, pendant la convention à établir les modalités de répartition des contributions.

Le 23 juillet 1982.

23.05

Le régime de rentes est administré par un  
"comité de prévoyance collective."

Ce comité est composé du:

-Président de H. ROBERGE INC.

-Vice-Président Finances H. ROBERGE INC.

-Un employé non syndiqué.

*Deux* ~~un~~ employé syndiqué.

-Le vérificateur de H. ROBERGE INC.

Un conseiller pour l'Employeur et un conseiller pour  
le syndicat auront le droit d'assister aux réunions,  
mais sans droit de vote.

L'Employeur verse dans le régime de rentes une contri-  
bution au moins égale aux contributions régulières  
des employés.

23.06

Le syndicat ou un conseiller nommé par lui a accès  
à tous les documents pertinents aux employés syndiqués  
et reliés au régime des rentes, et reçoit une copie de  
tous les documents remis aux membres du comité.

23.07

ASSURANCE-VIE:

Individu: Une (1) fois le salaire annuel ajusté  
au \$1,000.00 suivant.

Famille: Deux (2) fois le salaire annuel ajusté  
au \$1,000.00 suivant.

ASSURANCE SALAIRE:

\$35000

Maximum de ~~\$300.00~~ hebdomadaire

ARTICLE 24.      CONDITIONS GÉNÉRALES DU TRAVAIL:

24.01              TRAVAIL DE PRODUCTION ET EXPÉDITION:

Le travail de production et d'expédition est réservé exclusivement aux membres de l'unité d'accréditation.

Toutefois, un contremaître (ou un responsable désigné à Chicoutimi) peut momentanément faire des travaux dans les cas suivants:

- Pour aider un employé en difficulté qui demande de l'aide.
- Pour fins d'enseignements.
- Pour effectuer un travail urgent et nécessaire s'il n'y a pas d'employés qualifiés disponibles.

De plus, pour Chicoutimi, un responsable désigné peut travailler dans le cas de vacances annuelles d'un employé, seulement s'il y a 3 employés ou moins sur la liste d'ancienneté et s'il n'y a pas d'employés mis à pied.

24.02              SOUS-CONTRAT ET TRAVAIL À FORFAIT:

L'employeur peut accroder certains travaux à sous-contrat ou à forfait, s'il n'est pas en mesure de les entreprendre lui-même, faute de main d'oeuvre qualifiée ou d'outils adéquats ou s'il est incapable de respecter les délais exigés par le client ou le temps requis pour faire le travail.

L'employeur avise le syndicat, par écrit, de tout contrat à forfait ou sous-contrat en indiquant la nature du travail fait (numéro de contrat), la durée de ce travail et les raisons de cette attribution. Cet avis est donné au délégué du département au plus tard à l'attribution du sous-contrat, sauf dans les cas concernant les travaux destinés au petit atelier. Dans un tel cas, l'avis est donné à la fin du mois lors d'une réunion du comité conjoint, si le syndicat le demande.

- 24.02 (suite) L'octroi de sous-contrat ou de travail à forfait ne doit pas occasionner la mise à pied d'un employé régulier, ni empêcher le rappel au travail d'un tel employé.
- En cas de grief concernant la présente clause, l'employeur a le fardeau de la preuve au moment de l'arbitrage.
- 24.03 L'employeur met sa salle à manger à la disposition des employés et maintient le service de cantine mobile déjà existant.
- 24.04 L'employeur continuera de fournir gratuitement des espaces de stationnement selon l'ordre d'ancienneté à ses employés syndiqués ou non, en tenant compte des espaces requis pour les visiteurs, fournisseurs et clients de la compagnie.
- 24.05 L'employeur fournit gratuitement un classeur qui sera installé dans le département du secrétaire du syndicat, et permettra au syndicat l'utilisation après avoir prévenu l'employeur, d'un bureau pour fins de rencontre en dehors des heures de travail ou à des périodes non ouvrables pendant les heures régulières de travail, mais à l'intérieur de 7:30 à 17:00 heures, du lundi au vendredi.
- 24.06 a) Tout employé ayant deux (2) ans d'ancienneté et plus, obtient sur demande, en avisant un mois à l'avance l'employeur, un congé sans solde d'un minimum de 1 semaine, et d'un maximum de trois (3) mois.
- b) Ces congés sans solde sont disponibles du mois de septembre jusqu'au mois de mai inclusivement et seulement pendant un temps où l'absence ne privera pas l'employeur d'une compétence non disponible chez les autres employés au travail durant ce congé.

24.06 (suite) c) Il ne peut y avoir plus de deux (2) employés en congé sans solde en même temps. Ces deux (2) employés doivent être de classification différente.

d) Le premier employé qui avise a priorité et l'employeur doit confirmer à l'employé le lendemain de sa demande s'il a droit ou non au congé sans solde en vertu des dispositions de cet article.

e) Un employé en congé sans solde peut demander, dans les deux (2) semaines avant la fin de son congé, un prolongement suivant les dispositions des paragraphes de la présente clause. Le congé sans solde peut se prolonger qu'une seule fois.

f) Les congés fériés, sociaux et traditionnels qui surviennent pendant le congé sans solde ne sont pas rémunérés. Pendant ce congé, l'employé qui décide de maintenir sa participation à l'assurance-vie et l'assurance-maladie peut le faire en payant sa contribution et celle de l'employeur.

g) Un employé n'a pas le droit de se servir de ce congé pour travailler chez un compétiteur ou pour essayer un travail chez un autre employeur.

24.07

Compte tenu des journées de plus de huit heures de travail, lors des congés fériés, les employés de l'équipe de soir peuvent au choix de la majorité, reprendre ou non le temps perdu. Ce temps ne devra pas dépasser une heure par employé dans une semaine.

Le 20 juillet 1982.

24.08

Un employé volontaire peut remplacer un contremaître en cas d'absence, mais est régi par l'article 24.01 au même titre qu'un contremaître.

Un employé volontaire peut être nommé chef de groupe dans les cas suivants:

- 1- pour des travaux à l'extérieur.
- 2- pour un surcroit temporaire de travail dans un département s'il y a déjà en place à plein temps un contremaître.
- 3- sur l'équipe de soir pour superviser de 3 à 7 employés lorsqu'il n'y a pas de contremaître.

24.09

CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES:

- a) L'employeur avise le syndicat, au moins soixante (60) jours à l'avance de toute amélioration technique et de tout changement technologique susceptible de modifier substantiellement les conditions de travail des employés.
- b) L'employeur convoque alors le comité conjoint pour l'informer de ces changements et pour discuter des mesures qui peuvent être prises pour éviter, dans la mesure du possible, les inconvénients qui peuvent en résulter pour les employés.
- c) Si de nouveaux postes sont créés, les employés affectés aptes à les combler après un entraînement raisonnable auront la préférence, sous réserve des autres dispositions de la convention.


ARTICLE 25. DURÉE DE LA CONVENTION:

25.01 La convention entre en vigueur le jour de sa signature et se termine le <sup>1<sup>er</sup></sup>2 mars 1984. Cependant, elle continuera de s'appliquer intégralement pendant les négociations en vue de son renouvellement.

25.02 Nonobstant les dispositions de la clause 25.01, l'article 19A concernant les congés de maladie s'applique rétroactivement au 1er janvier 1982.

25.03 Nonobstant les dispositions de la clause 25.01, les taux de salaire prévus à la clause 22.01 sont payables à compter du <sup>1<sup>er</sup></sup>1 mars 1982. Cette rétroactivité sera versée dans les 15 jours de la signature de la convention à tous les employés à l'emploi de l'employeur à la date de la signature de la convention.

25.04 Nonobstant les dispositions de la clause 25.01, l'une ou l'autre des parties peut demander la réouverture de la convention sur l'article 22.01 pour la période comprise entre le <sup>4<sup>er</sup></sup>1er mars 1983 et le <sup>1<sup>er</sup></sup>1er mars 1984, en donnant avis à l'autre partie, conformément aux dispositions du Code du Travail.

En foi de quoi les parties ont signé à Québec, ce 30 ième jour de août 1982. 

H.ROBERGE INC.

Robert Carmel

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE H.ROBERGE (C.S.N.)

Paul Dubé  
Yves Gosselin

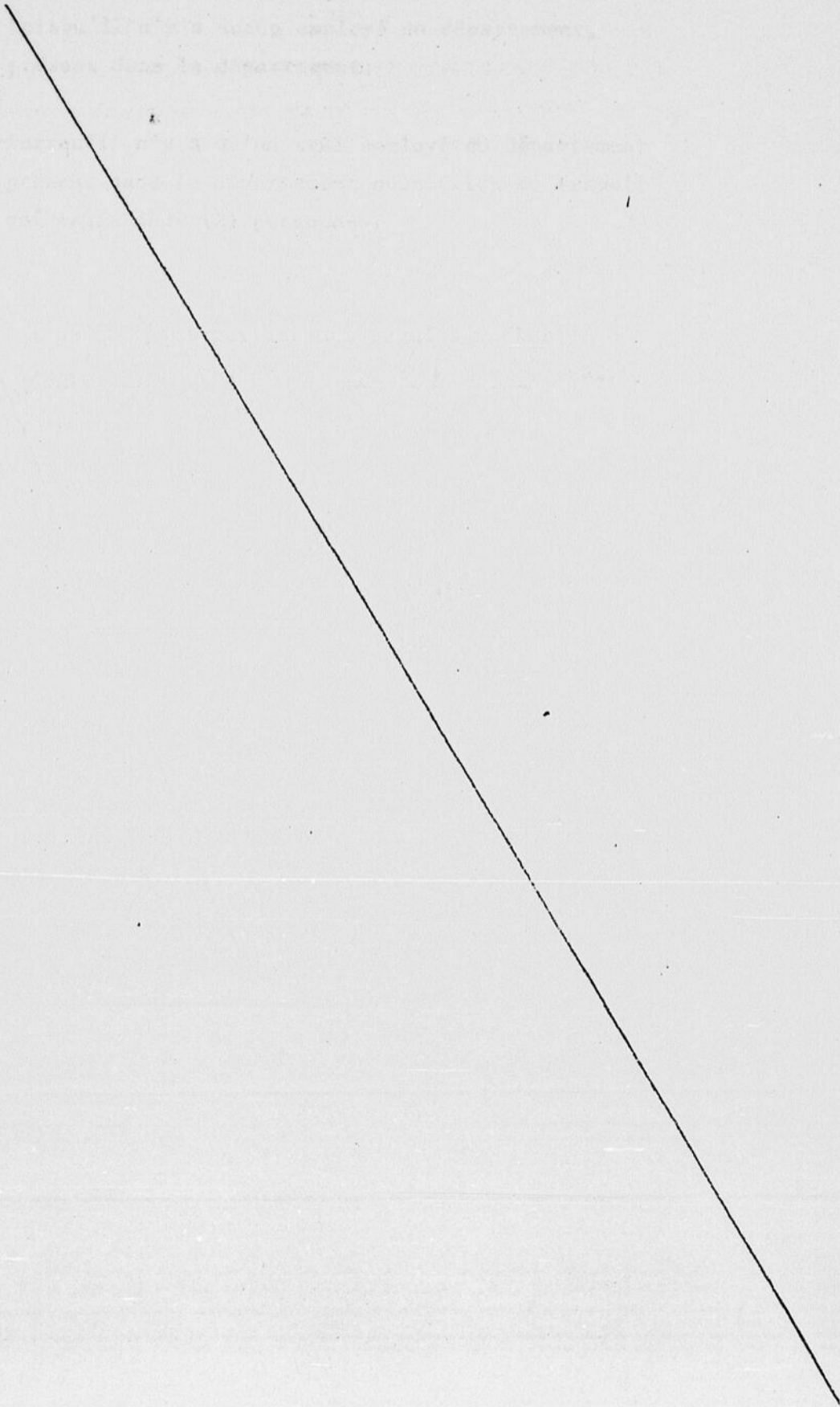
COPIE CONFORME

Le 12 juillet 1982.

*annexe*  
LETTRE D'ENTENTE 'A'

*ND*

Les employés classés 'A-1' conservent cette classification et la prime qui s'y rattache. Cette prime fait partie intégrante de leur salaire régulier.



Le 12 juillet 1982.

*annexe*  
LÉTRE D'ENTENTE 'B'

*SR*

Les parties conviennent que le département de l'expédition constitue une exception aux dispositions de l'article 24.01, c'est-à-dire le contremaître a le droit de travailler pour un maximum d'une heure par jour:

-Lorsqu'il n'y a aucun employé du département, présent dans le département.

-Lorsqu'il n'y a qu'un seul employé du département présent dans le département pour faire du travail qui exige deux (2) personnes.

En foi de quoi les parties ont signé à Québec, ce 20 ième jour de août 1982.

H.ROBERGE INC.

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

*SR*

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE  
H.ROBERGE C.S.N.

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Le 16 juillet 1982.

*Onuspe*  
LETTRE D'ENTENTE 'C': *Act*

A) ÉQUIPE DE SOIR:

Tout employé embauché depuis le 12/07/79 qui a signé lors de son embauche un engagement à travailler sur l'équipe de soir, et tout nouvel employé, est embauché sur l'équipe de soir. Une copie de cet engagement est transmise au syndicat lors de l'embauchage.

Tous les autres employés ne sont pas tenus de travailler sur l'équipe de soir.

L'employeur peut maintenir un minimum de un (1) employé dans chaque classification sur l'équipe de soir en autant qu'il y a un employé dans la même classification sur l'équipe de jour.

Il ne peut y avoir plus d'employés par classification sur l'équipe de soir que sur l'équipe de jour, sauf dans les cas où il y a entente entre les parties.

Tout employé de l'équipe de soir, tel que prévu au premier paragraphe qui a atteint le niveau de classe "C" demeure sur l'équipe de soir tant que la relève n'est pas assurée dans sa classification (c'est-à-dire tant qu'il n'y a pas un autre employé classé "C" ou supérieur dans sa classification sur l'é-quipe de soir) et tant qu'un poste ne devient vacant sur l'équipe de jour dans sa classification ou non et qu'il l'obtient selon les dispositions de la convention. L'employé ainsi promu, bénéficie du droit prévu au deuxième paragraphe.

Le 16 juillet 1982.

ANNEXE

~~(lettre d'entente "C" suite)~~

Dans un cas de départ sur l'équipe de soir, l'employé le plus récemment muté dans une même classification sur l'équipe de jour revient à son ancien poste, pour une durée maximale de douze (12) mois, à condition qu'il n'y ait pas un autre employé de classe égale ou supérieure dans la même classification sur l'équipe de soir.

Tout nouvel apprenti peut être appelé à travailler de six (6) à douze (12) mois sur l'équipe de jour si cela n'entraîne pas de mise à pied sur l'équipe de jour.

Lorsqu'un employé de l'équipe de jour travaille sur l'équipe de soir suite à un déplacement "bumping", il doit revenir sur l'équipe de jour lorsque l'employeur fait un rappel dans sa classification originale. Par contre un employé plus ancien en mise à pied, a priorité selon les dispositions de la convention.

B) SUPERVISION DE L'ÉQUIPE DE SOIR:

En cas d'absence temporaire ou permanente, le chef de groupe ou le contremaître de l'équipe de soir est remplacé par tous les employés classés "A" des classifications Bobineur de petits moteurs, Réparateurs de petits moteurs, Assembleur, Réparateur de gros moteurs, Réparateur général, Fabrication de bobines, selon un système rotatif hebdomadaire s'il n'y a pas d'employés classe "A" volontaires ou s'il n'y a pas d'employé classe "A" ou compétent sur l'équipe de soir.

Le 16 juillet 1982.

ANNEXE *[Signature]*

(lettre d'entente "C" suite)

En même temps, l'employeur affiche le même poste et un nouveau chef de groupe permanent est choisi selon la procédure de la convention ou l'employeur fait tout son possible pour trouver un remplaçant à l'extérieur de la compagnie.

Au moment que le nouveau chef de groupe est prêt à assumer son poste le ou les remplaçants sont retournés à leur ancien poste. Le temps permis pour l'entraînement du chef de groupe est de trois (3) mois.

L'employé qui a 25 ans et plus d'ancienneté n'est pas tenu de faire de la rotation.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 20 ième jour de août 1982.

*[Signature]*

H.ROBERGE INC/  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE  
H.ROBERGE (C.S.N.)  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Lettre D'entente.

20 Aout 82

D'ici le 10 septembre 1982, les  
parties acceptent de ~~poser~~<sup>vérifier</sup> la  
liste d'annuaires et de la  
deposer selon la convention.

H. ROBERGE INC

D. Shin

Robert Raimel

Syndicat des travailleurs de H. Roberge.

Paul Dubois  
Claude Desrosiers

COPIE CONFORME

## MEMOIRE D'ENTENTE

DE

RETOUR AU TRAVAIL

ENTRE: SYNDICAT DES TRAVAILLEURS  
DE H. ROBERGE (CSN)  
155 est, boulevard Charest,  
Québec (QUEBEC)  
GIK 3G6

PARTIE DE PREMIERE PART

Ci-après appelé:

"LE SYNDICAT"

ET: H. ROBERGE INC.  
1505, Provinciale,  
Duberger (QUEBEC)  
GIN 4A4

Pour ses établissements situés:1505 Provinciale,  
Duberger (QUEBEC)

-et-

1165 rue Manic,  
Parc Industriel,  
CHICOUTIMI (QUEBEC)

PARTIE DE SECONDE PART

Ci-après appelé:

"L'EMPLOYEUR" ou "LA COMPAGNIE".

-----

LES PARTIES CI-HAUT MENTIONNEES CONVIENNENT QUE L'ARRET DE TRAVAIL  
PRENDRA FIN LE 23 août 1982 AUX CONDITIONS SUIVANTES:

- 1.- A) Tous les employés qui étaient au travail avant l'arrêt de travail, doivent être rappelés au travail dans les plus brefs délais, au fur et à mesure des besoins suivant la procédure prévue à la convention.
- B) Les employés ont sept (7) jours pour se présenter au travail, sauf ceux qui, pour des motifs suffisants et raisonnables, ne peuvent respecter ce délai. Dans ce cas, la compagnie devra communiquer au syndicat le nom des

employés qui ne se sont pas présentés et celui-ci fera la démarche qui s'impose.

- 2.- La durée de service, l'ancienneté et l'expérience reconnues pour adhérer à un échelon supérieur sont accumulées pendant la période qu'a duré le présent arrêt de travail.

• Les congés de maladie ne seront pas réduits du fait de l'arrêt de travail.

- 3.- La compagnie s'engage à n'exercer aucune discrimination, sanction ou mesure disciplinaire quelconque à l'endroit d'un ou des employés en raison de l'arrêt de travail, des événements précédant et découlant de celui-ci, du rôle qu'il ou qu'ils ont joué et en général, de tous les actes ou omissions rattachés à cet arrêt de travail.

Toutes les mesures disciplinaires reliées au refus du temps supplémentaire sont retirées par l'Employeur et considérées nulles et non avenantes.

- 4.- L'employeur, l'un ou l'autre de ses officiers représentants ou employés ainsi que le syndicat, l'un ou l'autre de ses officiers, représentants ou de ses membres, renoncent à l'avance à toutes les actions, injonctions, poursuites, plaintes, griefs ou procédures légales quelconque qu'il ou qu'ils pourraient intenter devant toute cour ou commission contre l'une ou l'autre des parties et/ou contre tout officier du syndicat ou du comité de négociation, et contre tout organisme auquel le syndicat est affilié et contre tout représentant de tel organisme, contre tout officier, représentant, administrateur, agent ou membre préposé des parties relativement à cet arrêt de travail ou événement découlant de celui-ci, du rôle qu'ils ont joué et en général, de toutes les actions ou omissions de leur part rattachées à l'arrêt de travail et pareillement.

- 5.- Les parties, leurs membres ou représentants se donnent quittance complète, finale et générale de tout dommage quel qu'il soit qui aurait pu survenir à l'occasion, par le fait, avant ou durant l'arrêt de travail.

- 6.- Les vacances cédulées pour être prises après la signature de la présente entente, devront être octroyées et prises à la date à laquelle elles ont été cédulées. Cependant, le salarié peut choisir que ses vacances soient chômées et payées ou travailler tout en étant payé pour ses vacances.

Les salariés dont les vacances ont été cédulées pour être prises durant la période de conflit ont le choix, soit de recéduler ces vacances à une autre date, soit être payé pour telles vacances.

7. La compagnie s'engage à rembourser aux salariés sous forme de crédit la déduction d'assurance prélevée sur leur chèque de paie durant l'arrêt de travail.

8.- Le syndicat et la compagnie reconnaissent que les dispositions de la présente entente représentent bien leur intentions et déclarent être liés individuellement et mutuellement par elle.

9.- La présente entente de retour au travail fait partie intégrante de la convention collective et est sujette à la procédure de règlement des griefs prévue dans les conventions.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé

à Québec ce 20 ième  
jour du mois de août  
1982.

*R.P.D.*

H. ROBERGE INC.

Pour ses établissements  
situés:

1505, Provinciale, Duberger  
Québec

-et-

1165 rue Manic,  
Parc Industriel, CHICOUTIMI

*R. Stin*

*Robert Placard*

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS  
DE H. ROBERGE (CSN)

*Claude Deschamps*

*Paul Dube*

*Yves Grenier*

\_\_\_\_\_

COPIE CONFORME

DÉPÔT

26484

Dépôt N°: 8 3 0 1 1 6 6

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"/> 1ère convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 21147-04
Date	Signature 82-11-06	Réception 82-12-07	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective

<p><b>Association</b></p> <p><input type="checkbox"/> Déposant</p> <p>Syndicat des Travailleurs de H. Roberge (CSN) 155 est, Boul. Charest Québec, Qc G1K 3G6</p>	<p><b>Employeur</b></p> <p><input type="checkbox"/> Déposant</p> <p>H. Roberge Inc. 1505, rue Provinciale Duberger, Qc G1N 4A4</p>
---	--

Unité de négociation

Région	05-02	Activité	3360 (5)	Affiliation
--------	-------	----------	----------	-------------

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11  Voir au verso pour les codes

**Remarques**

DEPOSANT: X  
Fédération des Syndicats des Mines, de la Métallurgie et des Produits Chimiques  
155 est, Boul. Charest  
Québec, Qc  
M. Robert Lanouette

Pour le commissaire général du travail	
Signature <i>R. Lanouette</i>	Date 83-01-25

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



92 DEC -7 13 59

## FÉDÉRATION DE LA MÉTALLURGIE

1601, ave de Lorimier, Montréal, Québec, H2K 4M5 • Tél.: (514) 598-2137  
155 est, boul. Charest, QUEBEC, (QUEBEC) G1K 3G6 - (418) 647-5843

QUEBEC, le 6 décembre 1982

LETTRE CERTIFIEE: L-6425976

COMMISSAIRE GENERAL DU TRAVAIL  
MINISTERE DU TRAVAIL, DE LA MAIN-D'OEUVRE  
ET DE LA SECURITE DU REVENU  
425, St-Amable  
QUEBEC, (QUEBEC)  
G1R 4Z1

SUJET: DEPOT DE LA LISTE D'ANCIENNETE EN DATE DU 16-11-82  
A ETRE ANNEXEE A LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL INTERVENUE  
Entre: SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE H. ROBERGE (CSN)  
Et: H. ROBERGE  
VOTRE DOSSIER: Q-21147-04 (Q-21147-01) (Q-21147-02)

Monsieur le Commissaire Général,

Vous trouverez sous ce pli cinq (5) exemplaires de la liste d'ancienneté à être annexée à la convention collective de travail intervenue entre les parties mentionnées en rubrique le 20 août 1982 et déposé le 23 août 1982 et acceptée par le Ministère le 27 août 1982.

Nous espérons le tout à votre satisfaction et vous prions d'agréer l'expression de nos sentiments distingués.

*Robert Lanouette RL/cr.*

ROBERT LANOUILLE  
CONSEILLER SYNDICAL  
POUR LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS  
DE H. ROBERGE (CSN)  
RL/cr

c.c.: M. Paul Dubé, président du syndicat  
M. David C. Ellis, vice-président de H. Roberge Inc.  
Dossier.

DOCUMENTS JOINTS

### BUREAUX DE LA FÉDÉRATION DE LA MÉTALLURGIE

QUÉBEC  
155 est. boul. Charest  
Québec G1K 3G6  
(418) 647-5845

RIMOUSKI  
124 rue Ste-Marie  
Rimouski G5L 4E3  
(418) 723-7811

SHAWINIGAN  
442 rue Willow  
Shawinigan G9N 1X2  
(819) 536-4434

SHERBROOKE  
180 rue Acadie  
Sherbrooke J1H 2T3  
(819) 563-8044

SOREL  
900 rue de l'Eglise  
Tracy J3R 3R9  
(514) 742-5641

THETFORD MINES  
908 rue Labbé  
Thetford Mines G6C 2A8  
(418) 338-3168

BAIE COMEAU  
999 rue Comtois  
Hauterive G5C 2A5  
(418) 589-8685

CHAPAIS  
8 - 5e Avenue  
Chapais G0W 1H0  
(418) 745-2515

CHICOUTIMI  
73 Arthur Hamel Sud  
Chicoutimi G7H 3M9  
(418) 549-7540

GRANBY  
371 rue St-Jacques  
Granby J2G 3N5  
(514) 372-4937

JOLIETTE  
190 rue Montcalm  
Joliette J6E 5G4  
(514) 756-1038

MONTREAL  
1601 ave. De Lorimier  
Montreal H2K 4M5  
(514) 598-2137

NORANDA  
107 - 7e Rue  
Noranda J9X 1Z8  
(819) 764-9541

Québec, le 29 novembre 1982.

LISTE D'ANCIENNETÉ DU 16 NOVEMBRE 1982.

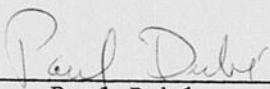
La liste d'ancienneté ci-jointe est dûment approuvée par les parties à l'exception de M. Louis Gagnon, à la page 6 de cette liste ainsi que M. Charles Leclerc qui n'apparaît pas sur la liste.


L'ancienneté de M. Louis Gagnon est actuellement remise en question et sujet à un arbitrage.

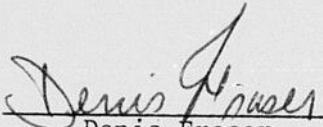
L'ancienneté de M. Leclerc est contestée par le syndicat et sera peut-être sujet à grief ou arbitrage selon le cas.

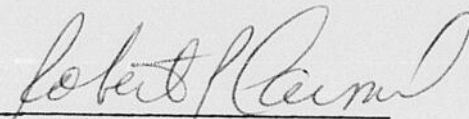
SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE  
H.ROBERGE (C.S.N.)

H. ROBERGE INC.

  
Paul Dubé

  
David C. Ellis

  
Denis Fraser

  
Robert P. Carmel.

H. ROBERGE INC.  
 1505 RUE PROVINCIALE LISTE D'ANCIENNETE  
 QUEBEC, P.Q. EMPLOYES SYNDIQUES  
 SYSTEME DE PAIE

PAGE: 1  
 P.C. 145 18.59  
 DATE: 16/11/82

# EMPLOYE	NOM DE L'EMPLOYE	DATE-ANC.	DATE-NAIS.
0492000208	BLOUIN GASTON	14/07/53	04/04/37
REPARATEUR DE GROS MOTEURS 11.2500			
CLASSE "A1"			
138 RUE BERTRAND 418-667-9096			
STE-THERESE DE LISIEUX G1B1H7			
0493000212	MARTEL ROLAND	09/11/59	17/03/40
REPARATEUR GENERAL 11.2500			
CLASSE "A1"			
849 PONTBRIAND 418-651-8580			
STE-FOY, P.Q. G1V3G5			
0492000214	BLOUIN LUCIEN	27/01/60	01/04/42
ASSEMBLEUR 11.1500			
CLASSE "A1"			
563 ROUTE PREVOST 418-828-2300			
ST-LAURENT, ILE D'ORLEANS G0A3Z0			
0492000234	LAPOINTE RAYMOND	04/06/64	17/06/45
REPARATEUR DE GROS MOTEURS 10.9000			
CLASSE "A"			
273, BOUL. DE LA COLLINE 418-845-0547			
LORETTEVILLE, QUE. G2A2E1			
0492000224	COULOMBE YVON	26/06/66	06/10/50
REPARATEUR DE GROS MOTEURS 10.9000			
CLASSE "A"			
22, DES PINS, NORD, 418-828-9577			
STE-PETRONILLE, I.O. G0A4C0			
0493000230	ALLARD PAUL-ANDRE	19/03/69	10/05/47
REPARATEUR GENERAL 9.9006			
CLASSE "A"			
89, RUE SAVARD, 418-849-3594			
N.O. DES LAURENTIDES, QUE G0A2S0			
0270000405	AUDET RONALD	22/12/69	26/02/44
COMMIS-EXPEDITION 8.7000			
APRES 12 MOIS			
355 PAPINEAU, 418-529-7250			
QUEBEC, P.Q. G1L4E2			
0492000251	LORTIE GAETAN	19/01/70	01/04/49
FABRICATION DE BOBINES 10.9000			
CLASSE "A"			
200, RANG DU BRULE, 418-873-4986			
PONT-ROUGE, P.Q. G0A2X0			

*D.A.*

*FL*

H. ROBERGE INC.  
1505 RUE PROVINCIALE  
QUEBEC, P.Q.  
SYSTEME DE PAIE

LISTE D'ANCIENNETE  
EMPLOYES SYNDIQUES

PAGE: 2  
P.C. :45 19.60  
DATE: 16/11/82

# EMPLOYE	NOM DE L'EMPLOYE	DATE-ANC.	DATE-NAIS.
0492000228	BEAULIEU DANIEL	10/03/70	10/11/45
OCCUPATION DE L'EMPLOYE Taux			
REPARATEUR DE GROS MOTEURS 10.9000			
CLASSE "A"			
641, PERE MARQUETTE, 418-681-2283			
QUEBEC, P.Q. G1S1Z8			
0493000244	VACHON MARTIN	19/07/72	06/02/55
REPARATEUR GENERAL 10.9000			
CLASSE "A"			
112-RUE DE L'ASTROLABE 418-843-6639			
NEUFCHATEL, P.Q. G2B2G9			
0492000245	DERY JEAN GUY	26/08/72	09/01/37
REPARATEUR DE GROS MOTEURS 10.9000			
CLASSE "A"			
1560 PLACE BOURBONNAIS 418-626-9427			
ORSAINVILLE G1G4X2			
0492000246	GOULET GILLES	28/08/72	04/05/45
REPARATEUR DE GROS MOTEURS 10.9000			
CLASSE "A"			
1230 JACINTHE 418-842-6469			
VILLE BELAIR G0A1G0			
0580000806	PETITCLERC ROGER	12/09/73	08/09/50
MONTEUR DE PANNEAUX ELECTRIQUES 10.9000			
CLASSE "A"			
97 CHEMIN NEUF 418-286-3461			
PORTNEUF STATION G0A2Z0			
0491000273	PARENT RICHARD	15/07/74	27/11/55
REPARATEUR DE PETITS MOTEURS 10.1600			
CLASSE "A"			
314 AVE SEIGNEURIALE, #4 418-667-0984			
BEAUPORT, QUE. G1C3P9			
0491000233	CLOUTIER BENOIT	30/10/74	17/05/55
REPARATEUR DE PETITS MOTEURS 10.1600			
CLASSE "A"			
6 RUE FITZ, 418-849-6838			
STONEHAM, P.Q. G0A4P0			
0491000284	FRASER DENIS	03/02/75	23/07/51
REPARATEUR DE PETITS MOTEURS 10.1600			
CLASSE "A"			
934, PRINCIPALE, 418-268-8288			
ST-MARC, P.Q. G0A4B0			

*D.A.*  
*AL*

H. ROBERGE INC.  
 1505 RUE PROVINCIALE LISTE D'ANCIENNETE  
 QUEBEC, P.Q. EMPLOYES SYNDIQUES  
 SYSTEME DE PAIE

PAGE: 3  
 P.C. :45 18.61  
 DATE: 16/11/82

# EMPLOYE	NOM DE L'EMPLOYE	DATE-ANC.	DATE-MAIS.
0493000287	PLANTE GILLES	29/04/75	01/10/52
	REPARATEUR GENERAL ELECTRIQUES	10.9000	
	CLASSE "A"		
	1125, RUE CASTOR, VAL-BELAIR, QUE.	418-843-9400	000000
0490000288	DION HENRI	01/05/75	23/04/41
	MECANICIEN	11.6000	
	CLASSE "A1"		
	1265 GROSBOIS, C.P. 606, VAL-BELAIR, P.Q.	418-843-6127	60A4T0
0491000286	AUCLAIR MAURICE	26/05/75	09/09/54
	BOBINEUR DE PETITS MOTEURS	9.5000	
	CLASSE "A"		
	1225 JEAN TALON EST ORSAINVILLE, P.Q.	418-623-1352	G162L1
0493000251	DESROCHERS CLAUDE	11/06/75	10/07/54
	REPARATEUR GENERAL	10.2500	
	CLASSE "B"		
	2295 AVE NOTRE DAME N.O. DES LAURENTIDES,	418-849-5704	60A2S0
0580000803	GARNEAU RENE	16/06/75	23/01/51
	MONTEUR DE PANNEAUX ELECTRIQUES	10.2500	
	CLASSE "B"		
	154, FRANCOIS, QUEBEC, P.Q.	418-647-4329	G1K2Y5
0270000207	GRENIER YVES	15/12/75	21/04/55
	REPARATEUR GENERAL	8.3800	
	CLASSE "B"		
	117, BON-AIR, SR-REDEMPTEUR-DE-LEVIS,	418-831-7458	G083B0
0492000216	ROBITAILLE PIERRE	05/01/76	21/09/50
	REPARATEUR DE GROS MOTEURS	10.9000	
	CLASSE "A"		
	165, DE L'ARMEE, QUEBEC, QUE,	418-527-7964	G1N3W5
0492000217	BROUSSEAU MICHEL	14/01/76	17/01/58
	BOBINEUR DE PETITS MOTEURS	8.7000	
	CLASSE "A"		
	2453, RUE NOTRE-DAME, ANCIENNE-LORETTE, QUE.	418-883-2465	

*D.H.*

*APC*

H. ROBERGE INC.  
1505 RUE PROVINCIALE  
QUEBEC, P.Q.  
SYSTEME DE PAIE

LISTE D'ANCIENNETE  
EMPLOYES SYNDIQUES

PAGE: 4  
P.C. :45 18.61  
DATE: 16/11/82

# EMPLOYE	NOM DE L'EMPLOYE	DATE-ANC.	DATE-NAIS.
0580000804	DUBE PAUL	16/04/76	17/08/51
OCCUPATION DE L'EMPLOYE TAUX			
MONTEUR DE PANNEAUX ELECTRIQUES 10.9000			
CLASSE "A"			
3EME RANG, DESOCHAMBAULT, 418-286-3753			
CTE PORTNEUF, P.Q. 6041X0			
0491000250	GINGRAS PAUL-HENRI	24/01/77	27/09/52
REPARATEUR DE PETITS MOTEURS 9.5700			
CLASSE "B"			
1335, DE LA RIVIERE, 418-871-6993			
ANCIENNE-LORETTE, P.Q. 62E5C2			
0493000248	FRASER CLAUDE	27/01/77	27/08/57
REPARATEUR GENERAL 10.2500			
CLASSE "B"			
160, GRAND-CAPSA, 418-873-2400			
PONT-ROUGE, P.Q. 60A2X0			
0491000249	AUBE MARCEL	25/02/77	20/07/56
REPARATEUR GENERAL 10.2500			
CLASSE "B"			
10, BLV. ALBERT-DEMERS, 418-833-3772			
ST-DAVID, QUE. 66W1L3			
0270000455	LECLERC NOEL	16/05/77	21/12/44
COMMIS-EXPEDITION 8.7000			
APRES 12 MOIS			
8370, DOMINIQUE, 418-627-2844			
CHARLESBOURG, P.Q. 61G3V8			
0270000459	PERRON ONEZIME	07/11/77	21/08/32
CAMIONNEUR-LOCAL 9.1400			
APRES 12 MOIS			
123 RUE ALFRED, 418-661-8047			
STE-THERESE, P.Q. 6181Y7			
0270000461	BOILY REGIS	20/02/78	23/02/46
COMMIS-EXPEDITION 8.7000			
APRES 12 MOIS			
275, DES LILAS, D, #2, 418-626-1783			
QUEBEC, P.Q. 61L184			
0580000607	BINET NICOLAS,	20/02/78	06/05/56
MONTEUR DE PANNEAUX ELECTRIQUES 9.1300			
APPRENTI 4EME ANNEE			
401, AVE PLANTE, 418-527-5886			
VILLE VANIER, QUE. 61M1S6			

H. ROBERGE INC.  
1505 RUE PROVINCIALE  
QUEBEC, P.Q.  
SYSTEME DE PAIE

LISTE D'ANCIENNETE  
EMPLOYES SYNDIQUES

PAGE: 5  
P.C. :45 18.62  
DATE: 16/11/82

# EMPLOYE	NOM DE L'EMPLOYE	DATE-ANC.	DATE-NAIS.
0491000255	GRENIER JACQUES	08/03/78	04/06/56
REPARATEUR DE PETITS MOTEURS 8.7000			
CLASSE "B"			
1325, RUE PROVENCHER, #5, 418-651-5338			
CAP-ROUGE, QUE. 60A1K0			
0492000263	GINGRAS SERGE	18/09/78	03/11/58
FABRICATION DE BOBINES 9.1300			
APPRENTI 4EME ANNEE			
217, PLACE ORLEANS, 418-664-1050			
BEAUPORT, QUE. 61E6V3			
0492000211	BLOUIN JACQUES	17/09/79	12/04/54
REPARATEUR DE GROS MOTEURS 8.6800			
APPRENTI 3EME ANNEE			
215 DE LA VOIE D'EAU 418-529-8576			
PLACE DE LA RIVIERE, QUE. 61K8E9			
0580000218	DUPONT DENIS	24/09/79	04/07/55
BOBINEUR DE PETITS MOTEURS 9.3000			
CLASSE "B"			
375, LAFAYETTE, 418-688-9656			
QUEBEC, QUE. 61N3J2			
0270000470	VIGNEAULT GILLES	10/12/79	31/12/43
CAMIONNEUR LONG. DISTANCES 9.1400			
APRES 12 MOIS			
1350, TASSE, 418-872-8914			
QUEBEC, P.Q. 61P1T1			
0492000202	DESCHENES ANDRE	10/03/80	23/05/58
REPARATEUR GENERAL 8.1900			
APPRENTI 2EME ANNEE			
2150 DESILETS, 418-661-5443			
QUEBEC, P.Q. 61J1A9			
0492000203	TREMBLAY PIERRE	10/03/80	26/10/57
REPARATEUR DE PETITS MOTEURS 8.1900			
APPRENTI 2EME ANNEE			
3210 GASPARD, 418-626-7589			
BEAUPORT, P.Q. 61C3W2			
0491000213	POIRIER SERGE	17/03/80	22/01/61
REPARATEUR DE PETITS MOTEURS 8.1900			
APPRENTI 2EME ANNEE			
1000 BOUL. DES CHUTES, 418-832-6053			
CHARNY, P.Q. 66W5Z7			

H. ROBERGE INC.  
1505 RUE PROVINCIALE  
QUEBEC, P.Q.  
SYSTEME DE PAIE

LISTE D'ANCIENNETE  
EMPLOYES SYNDIQUES

PAGE: 6  
P.C. 145 18.62  
DATE: 16/11/82

# EMPLOYE	NOM DE L'EMPLOYE	DATE-ANC.	DATE-NAIS.
0492000221	PHOMMACHAKR KHONGTHONG	24/03/80	30/08/52
MANOEUVRE PRODUCTION 8.7000			
APRES 12 MOIS			
590, AVE DES OBLATS,		418-524-5366	
QUEBEC, QUE.		61N1V7	
0492000222	PETITCLERC MICHEL	08/04/80	08/03/56
ASSEMBLEUR 8.1900			
APPRENTI 2EME ANNEE			
16, LEMAISTRE,		418-872-7260	
STE-FOY, QUE.		62G1B4	
0490000227	ST LAURENT MAURICE	15/07/80	09/12/17
MECANICIEN 10.9000			
CLASSE "B"			
863 CHANDINE MARTIN		418-653-3858	
STE FOY, P.Q.		61V3P6	
0270000476	DONALDSON GILLES	21/04/81	27/02/47
CAMIONNEUR LONG. DISTANCES 8.7000			
A L'EMBAUCHE			
235, DE VILLIERS,		418-523-4756	
QUEBEC, QUE.		61K1L4	
0580000826	ARNOSTI JEAN	12/05/81	29/02/60
MONTEUR DE PANNEAUX ELECTRIQUES 9.1300			
APPRENTI 4EME ANNEE			
231, MARIE-VICTORIN,		418-831-1163	
ST-NICOLAS, QUE.		6082Z0	
0580000821	GAGNON LOUIS	13/05/81	26/07/58
MONTEUR DE PANNEAUX ELECTRIQUES 8.1900			
APPRENTI 2EME ANNEE			
229 DES CHENES O, #2,		418-627-0572	
QUEBEC, QUE.		61L1K9	
0580000831	AUBUT RICHARD	29/06/81	07/07/56
MONTEUR DE PANNEAUX ELECTRIQUES 8.6800			
APPRENTI 3EME ANNEE			
105 HYPOLITE-BERNIER, #4		418-833-8365	
LAUZON, QUE.		66B7M8	
0580000832	GAGNE RICHARD	06/07/81	18/07/61
MONTEUR DE PANNEAUX ELECTRIQUES 8.1900			
APPRENTI 2EME ANNEE			
2225 BRUNEAU, APP# 6,		418-661-2097	
QUEBEC, QUE.		61J2K1	



H. ROBERGE INC.  
1505 RUE PROVINCIALE  
QUEBEC, P.Q.  
SYSTEME DE PAIE

LISTE D'ANCIENNETE  
EMPLOYES SYNDIQUES  
CHICOUTIMI

PAGE: 1  
P.C. :45 18.66  
DATE: 16/11/82

# EMPLOYE      NOM DE L'EMPLOYE-----DATE-ANC.    DATE-NAIS.  
OCCUPATION DE L'EMPLOYE      TAUX

0670000719      POIRIER CLAUDE      05/03/79    26/02/58  
CAMIONNEUR-LOCAL-CHIC.      7.6600

APRES 12 MOIS  
2434 RUE ROUSSEL      418-545-6175  
CHICOUTIMI-NORD, QUE.      6761X6

0670000725      SAVARD MARCEL      23/04/80    25/08/60  
COMMIS EXPEDITION-CHIC.      7.6600

APRES 12 MOIS  
317- LE DORE #6      418-543-2966  
CHICOUTIMI, PQ.      67J1T2

*D.H.*

*RC*

DÉPÔT

26484

Dépôt N°: 8 4 0 2 1 5 3

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"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 21147-04
Date	Signature: 84-02-03	Reception: 84-02-10	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Travailleurs de H. Roberge	<input type="checkbox"/> Déposant H. Roberge Inc. 1505, rue Provinciale Duberger, Qc G1N 4A4

Unité de négociation

**OBJET:** 1- Réparateur et rebobineur petits moteurs (salaires)  
2- Poste de technicien vérificateur et contrôle de qualité  
3- Employé promu à la fonction non régie par la convention, de représentant des ventes pour la réparation...

Région	03-03	Activité	3360-05	Affiliation	FTQ(7)
--------	-------	----------	---------	-------------	--------

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11  Voir au verso pour les codes

Remarques

DEPOSANT: X  
Fédération de la Métallurgie  
155 est, Boul. Charest  
Québec, Qc  
G1K 3G6  
Att: M. Robert Lanouette

Q 21147-02 }  
Q 21147-01 } Fusion

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
<i>[Signature]</i>	84-02-11

V/D: 06-11-023

Pour renseignements

425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970  255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-43

84 FEV 10 13:05 LP

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE: H. ROBERGE INCORPORÉE,

ET: LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE H. ROBERGE (C.S.N.)

SUJET: RÉPARATEUR ET REBOBINEUR PETITS MOTEURS.

La rémunération des rebobineurs petits moteurs sera majorée de telle façon à ce que les taux horaires de ces derniers soient les mêmes que ceux des réparateurs petits moteurs.

Les nouveaux taux seront tels que la liste ci-jointe. *A compter du 30-01-84*

Les apprentissages de ces deux (2) tâches étant différents, nous en garderons les classifications distinctes pour le moment.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec, ce 3<sup>e</sup> ième jour de février 1984.

H. ROBERGE INC.

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE H. ROBERGE (C.S.N.)

Paul Dubé

[Signature]

Denis Trudel

Paul Dubé

# CODE	DESCRIPTION	01/01/84	01/03/84
C100	BOBINEUR DE PETITS MOTEURS	-----	-----
C101	APPRENTI 1ERE ANNEE	8,33	8,50
C102	APPRENTI 2EME ANNEE	8,68	8,86
C103	CLASSE "C"	9,69	9,88
C104	CLASSE "B"	10,14	10,35
C105	CLASSE "A"	10,77	10,99
C110	REPARATEUR DE PETITS MOTEURS	-----	-----
C111	APPRENTI 1ERE ANNEE	8,33	8,50
C112	APPRENTI 2EME ANNEE	8,68	8,86
C113	APPRENTI 3EME ANNEE	9,20	9,36
C114	CLASSE "C"	9,69	9,88
C115	CLASSE "B"	10,14	10,35
C116	CLASSE "A"	10,77	10,99
<del>C150</del>	<del>TECHNICIEN</del>	<del>-----</del>	<del>-----</del>
C151	<del>VERIFICATION -</del> CONTROLE DE QUALITE		
C200	ASSEMBLEUR	-----	-----
C201	APPRENTI 1ERE ANNEE	8,33	8,50
C202	APPRENTI 2EME ANNEE	8,68	8,86

POUR LA PERIODE DU 01/03/84 AU 02/03/85 , LES SALAIRES  
SERONT MAJORES TELS QUE LISTES, PLUS LE POURCENTAGE QUI SERA  
ATTRIBUE AUX EMPLOYES SYNDIQUES DE THOMSON ELECTRIQUE.

*Denis Gauthier*  
P.D  
*HR*

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE: H. ROBERGE INCORPORÉE,

ET: LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE H. ROBERGE (C.S.N.)

SUJET: POSTE DE TECHNICIEN VÉRIFICATION ET CONTRÔLE DE QUALITÉ.

1°: Le technicien vérification et contrôle de qualité de la compagnie H. ROBERGE INC peut effectuer tous les travaux manuels qui lui sont nécessaires pour lui permettre de porter un jugement juste lorsqu'il a à effectuer une expertise dans les cas de garanties venant de l'extérieur ou sur un échantillon du produit réparé et vérifié par le personnel de l'atelier.

Une fois le problème déposé, tout travail supplémentaire qu'il serait nécessaire d'effectuer sera fait par le personnel d'atelier.

2°: Le technicien vérification et contrôle de qualité peut effectuer des travaux manuels lui permettant de dépister des troubles de garanties lorsqu'appelé à l'extérieur tel que mentionné au paragraphe 1°.

Il pourra aussi effectuer des réparations mineures; cependant, si des réparations majeures s'avèrent nécessaires, celles-ci seront effectuées par les employés réguliers de H. ROBERGE INC.

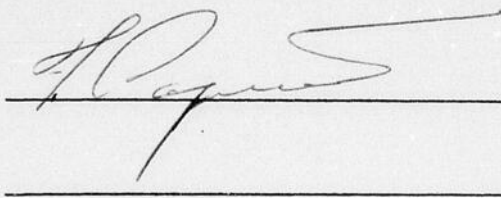
3°: Le poste technicien vérification et contrôle de qualité est un poste non-syndiqué.

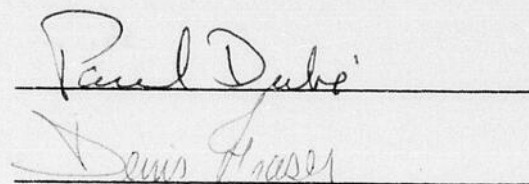
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec,

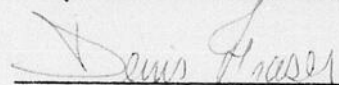
ce 03 ième jour de février 1984.

H. ROBERGE INC.

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS  
DE H. ROBERGE (C.S.N.)

  
\_\_\_\_\_

  
\_\_\_\_\_

  
\_\_\_\_\_

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

H. ROBERGE INCORPORÉE

ET:

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS  
DE H.ROBERGE (C.S.N.)

"Lorsqu'un employé est promu à la fonction, non régie par la convention, de représentant des ventes pour la réparation, il accumule son ancienneté pendant vingt-quatre (24) mois, et après ce délai, il perd toute ancienneté dans l'unité de négociation.

Si, pour une raison ou une autre, l'employé promu en dehors de l'unité de négociation ne peut ou ne veut garder le poste hors de l'unité de négociation, il a le droit de réintégrer le poste qu'il occupait avant la promotion qu'il a eue, à la condition que cela soit fait dans les vingt-quatre (24) mois de sa promotion.

À partir du moment où l'employé réintègre l'unité de négociation, et qu'un autre membre de l'unité de négociation le remplace à l'intérieur de cette période de vingt-quatre (24) mois, ce dernier a droit d'accumuler de l'ancienneté pour le nombre de mois non accumulés par l'employé choisi précédemment, jusqu'à un total de vingt-quatre (24) mois pour la fonction.

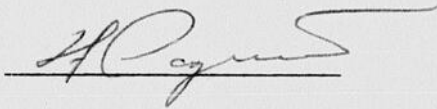
Durant les vingt-quatre (24) premiers mois de la promotion, l'employeur doit continuer de retenir sur la paie d'un tel employé, avec son autorisation, l'équivalent de la cotisation syndicale d'un employé classé "A", et la remettre au syndicat tel que prévu à 6.03 de la convention collective.

Si l'employé refuse de donner son autorisation pour la retenue sur son salaire de l'équivalent de la cotisation syndicale, ou qu'après l'avoir donnée, décide de la discontinuer, il perd automatiquement toute ancienneté dans l'unité de négociation."

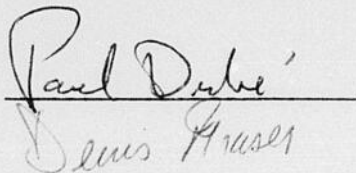
Pour les besoins de cette lettre d'entente, il est convenu que la date effective de la promotion concernée est le 7 novembre 1983.

En foi de quoi les parties ont signés à Québec, ce 3 ième jour de fevrier 1983.

H.ROBERGE INC.



SYNDICAT DES TRAVAILLEURS  
DE H.ROBERGE (C.S.N.)



Paul Dubé  
Denis Arsenault