

No.

19969-01

NOM

Equipement Electrique Squared
Canada Inc.

19969-01
'82 JUL 27 13 17

PAR MESSAGEUR

E N T E N T E

entre

SQUARE D CANADA ELECTRICAL EQUIPMENT INC./
EQUIPEMENT ELECTRIQUE SQUARE D CANADA INC.

825 rue Bancroft,
Pointe Claire, Québec.

(ci-après appelée "La Compagnie")

et le

SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS DE
L'ELECTRICITE, DE RADIO ET DE MACHINERIE

FAT-COI-CTC

au nom de la Section 500

(ci-après appelé "le Syndicat")

1982 - 1984

CENTRE PRE-ARCHIVAGE
1982 09 28
M.T.M.S.R.

I N D E X

ARTICLE

1	Exposé des Partis
2	Définition de l'Unité de Négociations
3	Reconnaissance
4	Sécurité Syndicale
5	Relations
6	Pas de Distinction
7	Droits et Fonctions de la Direction
8	Pas de Grève - Pas de Contre-Grève
9	Contremaîtres et Surveillants
10	Heures de Travail
11	Temps supplémentaire
12	Jours Fériés
13	Périodes de Repos
14	Prime d'Equipe
15	Présentation au Travail
16	Paye pour Rappel au Travail
17	Congé pour Cause de Mortalité
18	Fonction de Juré
19	Assurance-Groupe
20	Régime de Pension
21	Vacances
22	Congés Autorisés
23	Tableaux d'affichage
24	Sécurité et Hygiène
25	Représentation du Syndicat
26	Représentation de la Compagnie
27	Procédure des Grievs
28	Arbitrage
29	Cas de Congédiement
30	Ancienneté
31	Avis de mise à pied
32	Salaires et classifications
33	Indemnité de séparation
34	Durée de l'entente

E N T E N T E

ARTICLE 1 - EXPOSE DES PARTIS

- 1.01 SQUARE D CANADA, 825 rue Bancroft, Pointe Claire, Québec, ci-après appelée "la Compagnie".
- 1.02 LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS DE L'ELECTRICITE, DE RADIO ET DE MACHINERIE, FAT-COI-CTC, au nom et de concert avec sa section 500, ci-après appelé "le Syndicat", agissant au nom de
- 1.03 Tous les employés de la Compagnie au sein de l'unité de négociation, tel que définie aux présentes, ci-après appelés "les employés".
- 1.04 Sauf lorsque spécifiquement stipulé autrement ci-dedans, l'usage du genre masculin dans la présente entente s'appliquera aussi au genre féminin.

ARTICLE 2 - DEFINITION DE L'UNITE DE NEGOCIATIONS

- 2.01 L'unité de négociations devra être composée de tous les employés de l'usine, à l'exception de ses officiers, des employés de bureau et de tous ceux spécifiquement exclus par la Loi.

ARTICLE 3 - RECONNAISSANCE

- 3.01 La Compagnie reconnaît le Syndicat comme étant l'unique agent négociateur pour tous les employés en ce qui a trait aux salaires, aux heures de travail et autres conditions d'emploi.

ARTICLE 4 - SECURITE SYNDICALE

- 4.01 Comme condition d'emploi, tous les employés devront autoriser la Compagnie par écrit à prélever hebdomadairement à chaque paye un montant égal aux cotisations régulières hebdomadaires. La Compagnie remettra les montants ainsi déduits au plus tard le 15^{ième} jour du mois suivant au Secrétaire financier du Syndicat local avec une liste indiquant le nom et le montant déduit à chaque employé. Une telle autorisation doit être signée par chaque employé sur une formule fournie par le Syndicat et approuvée par la Compagnie. La déduction de ces cotisations sera faite seulement sept (7) jours après la réception de l'autorisation par la Compagnie.
- 4.02 Lorsqu'un employé n'a droit à aucun salaire au moment de la perception des cotisations syndicales régulières hebdomadaires, sa cotisation pour cette période sera déductible de son prochain salaire et ce montant sera transmis de la façon stipulée dans la clause 4.01 précitée sauf si cet employé ne reçoit pas de salaire parce qu'il est sous la compensation des accidents du travail ou retenu à cause de maladie et reçoit une indemnité pour maladie. Dans ces derniers cas l'employé sera dispensé de la cotisation.

4.03 Il est entendu et convenu que le Syndicat ne tiendra pas la Compagnie responsable de toute réclamation qui pourrait lui être faite par un ou plusieurs employés au sujet des sommes retenues sur les salaires tel que prévu ci-dessus.

ARTICLE 5 - RELATIONS

5.01 Les partis conviennent, qu'il n'y aura aucune distinction, contrainte, intimidation exercées par aucun de leurs représentants envers aucun employé à cause de son statut de membre du Syndicat.

5.02 Le Syndicat convient, de plus qu'à moins d'avoir obtenu la permission au préalable.

- a) Aucune réunion syndicale ne sera tenue sur la propriété de la compagnie.
- b) Aucun employé ou représentant du syndicat ne s'occupera d'affaires syndicales durant les heures de travail établies par la compagnie, sauf dans les cas prévus dans la présente entente.

ARTICLE 6 - PAS DE DISTINCTION

6.01 La Compagnie convient de ne pas faire de distinction contre tout employé à cause de son sexe, sa race, sa couleur ou ses croyances religieuses.

ARTICLE 7 - DROITS ET FONCTIONS DE LA GERANCE

7.01 Sous réserve des dispositions expressément stipulées dans cette entente, le Syndicat reconnaît qu'il est exclusivement du domaine de la Compagnie d'assurer la surveillance, l'administration et le contrôle de ses affaires et de voir aux opérations de ses usines; La Compagnie a le droit de prendre toute mesure raisonnable et d'émettre des règlements qu'elle juge nécessaires ou requis pour le bon fonctionnement et l'efficacité de ses affaires.

ARTICLE 8 - PAS DE GREVE - PAS DE CONTRE-GREVE

8.01 Pendant la période de validité de la présente entente, la Compagnie convient de ne pas faire de contre-grève des employés et le Syndicat convient de ne pas causer de ralentissement, grève, interférence ou arrêt de travail.

ARTICLE 9 - CONTREMAITRES ET SURVEILLANTS

9.01 Aucune personne spécifiquement exclue de l'unité de négociations, tel que stipulé dans la clause 2.01 précitée, exécutera du travail pour la Compagnie qui est normalement accompli par les employés de l'unité de négociations, sauf dans les conditions suivantes:-

- a) Pour les cas d'urgence lorsque les employés qui sont familiers avec le genre de travail ne sont pas disponibles.

- b) Pour l'exécution de travail nécessaire lorsqu'on éprouve toutes sortes de difficultés dans la production.
- c) Pour former des employés ou donner des instructions.
- d) Pour l'exécution de travail ayant trait au développement ou l'application de progrès scientifique ou technologique.

ARTICLE 10 - HEURES DE TRAVAIL

- 10.01 La semaine normale de travail de tous les employés régis par cette entente sera de 40 heures, du lundi au vendredi, n'excédant pas 8 heures par jour. La cédule de heures régulières de travail sera la suivante:
- 7.30 heures du matin à 16.00 heures ($\frac{1}{2}$ heure pour le repas).
- 10.02 Cette clause ne doit pas être interprétée comme une garantie d'heures de travail pour quelque période que ce soit.
- 10.03 La Compagnie pourra changer la cédule des heures régulières de travail. La Compagnie informera le Sydicat avant de réviser la cédule des heures régulières de travail des employés. La Compagnie devra donner au Syndicat au moins sept (7) jours d'avis avant d'effectuer de tels changements.

ARTICLE 11 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 11.01 Lorsque du travail supplémentaire est nécessaire, on devra donner si possible 24 heures d'avis.
- Si des cas urgents nécessitent du travail supplémentaire les employés seront avisés de travailler, comme suit, et le délégué d'atelier sera notifié par écrit.
- Les jours réguliers de travail - Avant leur période de repas.
- Les samedis, les dimanches et les jours fériés- Avant la fin de leur cédule régulière le jour précédent.
- 11.02 Tout travail exécuté avant le début des périodes régulières de travail et tout travail exécuté après la fin des périodes régulières établies ainsi que tout travail exécuté le samedi et le dimanche sera considéré comme du temps supplémentaire.
- 11.03 Tout travail supplémentaire n'excédant pas 3 heures dans toute journée et 5 heures les samedis sera rémunéré au taux de temps et demi. Tout travail supplémentaire excédant 3 heures dans toute journée et 5 heures les samedis, de même que tout travail exécuté les dimanches, sera rémunéré au taux de temps double.
- 11.04 Temps et demi veut dire une fois et demie le taux horaire de l'employé; temps double veut dire deux fois le taux horaire de l'employé.

- 11.05 Si la Compagnie demande à un employé de travailler en dehors de la cédule des heures régulières de travail, on ne pourra exiger de tel employé qu'il coupe ses heures régulières de travail afin de compenser pour ces heures supplémentaires et il sera rémunéré au taux du temps supplémentaire pour de telles heures tout comme si elles auraient été travaillées en dehors de la cédule des heures régulières.
- 11.06 Sauf dans des cas urgents, on ne devra pas demander aux employés de faire du travail supplémentaire le jour où le Syndicat tiendra son assemblée régulière.
- 11.07 Lorsque possible, le travail supplémentaire sera réparti également entre les employés qui exécutent habituellement le travail.

ARTICLE 12 - JOURS FERIES

- 12.01 Sous les conditions énoncées ci-après, les employés seront rémunérés pour les jours fériés suivants:-
- | | |
|--|--|
| Le jour de l'an | Le jour de la Confédération |
| Le jour ouvrable après le jour de l'an | La fête de l'action de grâce |
| Le vendredi saint | La fête du travail |
| La fête de la reine | Le jour de Noël |
| La St-Jean Baptiste | Le jour ouvrable après le jour de Noël |

En plus des congés ci-haut mentionnés, la Compagnie paiera un jour de congé mobile additionnel. La Compagnie désignera la date à laquelle ce congé sera observé.

A partir du 24 avril 1980, un jour de congé mobile additionnel sera payé par la Compagnie, avec l'entente que la Compagnie désignera la date à laquelle ce congé sera observé, et si le jour du patrimoine est adopté, comme jour férié par la législature, ce jour de congé additionnel sera reconnu et observé le jour du patrimoine.

- 12.02 La rémunération ne sera pas accordée si l'employé ne travaille pas sa cédule d'heures régulières de travail le jour précédent ou le jour suivant immédiatement le jour férié, à moins que son absence soit due à la mortalité dans sa famille immédiate ou pour remplir la fonction de juré, ou encore si un employé a reçu une autorisation spéciale de la Compagnie en autant qu'il ait travaillé durant la semaine dans laquelle le congé est observé par la Compagnie.
- 12.03 Toutefois, en ce qui a trait aux congés qui se suivent, tel que convenu dans la présente convention collective, l'employé ne perdra pas plus d'une journée de paie s'il ne travaille pas la veille ou la journée suivant lesdits congés.
- 12.04 Si un employé travaille un des jours fériés susmentionnés il sera rémunéré au taux de deux fois son taux horaire pour toutes les heures travaillées en plus de recevoir la rémunération pour le jour férié.
- 12.05 Si l'un des jours fériés susmentionnés tombe un samedi ou un dimanche, le lundi suivant ce jour férié sera observé en remplacement de la loi le prescrit autrement.

12.06 Les employés seront rémunérés les jours fériés susmentionnés sur la base de leur taux horaire pour une journée de huit (8) heures.

ARTICLE 13 - PERIODES DE REPOS

13.01 Deux périodes de repos de 10 minutes chacune seront alloués dans toute équipe.

ARTICLE 14 - PRIME D'EQUIPE

14.01 Si la Compagnie désire établir une deuxième ou une troisième équipe, une prime de vingt cinq cents (25¢) l'heure sera ajoutée au taux horaire d'un employé travaillant sur une deuxième équipe et de vingt cinq cents (25¢) l'heure sera ajoutée au taux horaire d'un employé travaillant sur une troisième équipe. La prime d'équipe ne sera pas payé au taux du temps supplémentaire.

ARTICLE 15 - PRESENTATION AU TRAVAIL

15.01 Sauf dans des circonstances hors du contrôle de la Compagnie et sujet aux clauses et conditions de cette entente, un employé qui se présente au travail à l'heure habituelle de son équipe régulière sera rémunéré pour 4 heures de travail à son taux régulier, à moins qu'il ait reçu un avis de ne pas se présenter.

Il est entendu que si la Compagnie le lui demande, cet employé devra exécuter le travail disponible qu'on lui assignera.

15.02 La responsabilité incombe à l'employé d'informer la Compagnie de son adresse et de son numéro de téléphone et s'il néglige de le faire, la Compagnie sera acquittée de son obligation en ce qui a trait à l'avis et au paiement stipulés dans la clause 15.01 précitée.

ARTICLE 16 - PAYE POUR RAPPEL AU TRAVAIL

16.01 Un employé qui est rappelé au travail après avoir achevé sa tâche journalière, sera payé au tarif applicable des heures supplémentaires ou bien, il touchera quatre (4) heures de paie au tarif horaire ordinaire, selon le tarif qui sera le plus élevé. Cette stipulation ne s'applique pas si tel rappel précède ou suit immédiatement les heures régulières de son équipe.

ARTICLE 17 - CONGE POUR CAUSE DE MORTALITE

17.01 Si un employé est touché par une mortalité dans sa famille immédiate, la Compagnie lui accordera un congé d'au plus 3 jours ouvrables afin de lui permettre de faire les arrangements nécessaires et/ou assister aux funérailles. L'employé sera rémunéré à son taux horaire régulier.

17.02 Sont considérés comme la famille immédiate d'un employé, les membres suivants:- le mari, la femme, les enfants, le père, la mère, le frère, la soeur, la belle-mère, le beau-père, la belle-soeur, le beau-frère et les petits enfants.

- 17.03 Un congé d'un jour ouvrable, rémunéré à son taux horaire régulier, sera accordé pour permettre à un employé d'assister aux funérailles de son grand-père ou de sa grand-mère.

ARTICLE 18 - FONCTION DE JURE

- 18.01 Un employé qui est appelé pour remplir la fonction de juré ou pour subir un examen afin de remplir une fonction de juré recevra la différence entre la rémunération qu'il reçoit pour remplir une telle fonction et le salaire qu'il aurait autrement gagné pour une journée de huit (8) heures à son taux horaire régulier pour chacune des journées d'absence.

ARTICLE 19 - ASSURANCE-GROUPE

- 19.01 La Compagnie convient de maintenir et de payer le coût du régime d'assurance groupe tel que révisé le 1er mai 1982 pour la durée de cette convention collective.

A partir du 24 avril, 1975, tous les employés recevront au moment de leur retraite à 65 ans, une assurance-vie de \$5,000.00 à prime libérée déjà payée par la Compagnie.

ARTICLE 20 - REGIME DE PENSION

- 20.01 La Compagnie convient de maintenir pour la période de validité de la présente entente, le régime de pension des employés payés à l'heure, tel que révisé le 1er janvier 1981.

- 21.01 Aux fins de calculer les vacances, l'année fiscale sera du 1er mai au 30 avril inclusivement. Les employés auront droit à des vacances payées selon les stipulations suivantes:

Les employés qui ont complété -

- a) Moins de 1 an de service continue conformément au décret gouvernemental provincial régissant les vacances payées
- b) Un (1) an de service continu - 2 semaines et une paye équivalente à quatre et demi pour-cent ($4\frac{1}{2}\%$) des gains totaux pour l'année fiscale précédente.
- c) Cinq ans de service continu - 3 semaines et une paye équivalente à six et demi pour-cent ($6\frac{1}{2}\%$) de gains totaux pour l'année fiscale précédente.
- d) Dix (10) ans de service continue - 3 semaines et une paye équivalente à sept et demi pour-cent ($7\frac{1}{2}\%$) des gains totaux pour l'année fiscale précédente.
- e) Treize (13) ans de service continue - 3 semaines et une paye équivalente à huit pour-cent (8%) des gains totaux pour l'année fiscale précédente.
- f) Quinze (15) ans de service continu - 4 semaines et une paye équivalente à huit et demi pour-cent ($8\frac{1}{2}\%$) des gains totaux pour l'année fiscale précédente.

g) Vingt-deux (22) ans de service continu - 4 semaines et une paye équivalente à dix et demi pour-cent (10½%) des gains totaux pour l'année fiscale précédente.

- 21.02 Les employés qui ont droit à des vacances devront prendre ces dernières car il ne leur sera pas permis de retirer une paye au lieu de prendre leurs vacances.
- 21.03 Advenant qu'un jour férié tombe durant les vacances d'un employé, celui-ci aura droit à une journée de vacance additionnelle, conformément à l'article 12 - Jours Fériés. Un tel jour de congé additionnel (ou de tels jours de congés additionnels) devra être pris immédiatement avant ou après les vacances.
- 21.04 Les dates des vacances seront fixées par la Compagnie et tout employé éligible sera informé de la date de ses vacances au plus tard, le 1er mai, et lorsqu'établie, elle ne pourra pas être changée sans le consentement de l'employé concerné. Les vacances seront cédulées par la Compagnie, en tenant compte de l'ancienneté sur une base départementale et l'employé avec le plus d'ancienneté aura le premier choix en autant que cela n'empêche pas la Compagnie de maintenir un nombre suffisant d'employés qualifiés et prêts à exécuter le travail disponible.
- 21.05 Un employé qui est mis à pied recevra une paye de vacances pour la période pour laquelle il est éligible conformément à la clause 21.01 précitée.

ARTICLE 22 - CONGES AUTORISES

- 22.01 La Compagnie peut accorder un congé autorisé, par écrit à tout employé pour raisons personnelles et toute personne qui est absente avec une telle permission écrite ne sera pas considérée comme étant mise à pied et sa continuité de service sera assurée et ses droits d'ancienneté s'accumuleront pendant la durée de son absence. De telles permissions de congé ne seront pas déraisonnablement refusées.
- 22.02 La Compagnie autorisera des congés de maladie ou d'accident. Elle pourra exiger d'un employé, un certificat médical pour justifier son absence.
- 22.03 Sur réception d'un avis écrit du Syndicat d'au moins quinze jours à l'avance, la Compagnie convient d'accorder un congé à pas plus de deux employés pour s'occuper d'affaires syndicales ou assister à des congrès, mais de tels congés ne devront pas excéder un total de 15 jours par année. De tels congés seront considérés comme temps travaillé et la continuité de service sera assurée et les droits d'ancienneté de l'employé s'accumuleront pendant la durée de son absence.
- 22.04 La Compagnie et le Syndicat conviennent de prendre en considération la nécessité de retenir les employés clés dont l'absence gênerait sérieusement la marche de la production.
- 22.05 Tous les congés autorisés seront sans solde.

ARTICLE 23 - TABLEAUX D'AFFICHAGE

23.01 La Compagnie mettra à la disposition du Syndicat un tableau d'affichage et le Syndicat devra obtenir l'approbation du surintendant de l'usine avant d'afficher quoique ce soit.

Il est de plus entendu que le Syndicat ne pourra distribuer d'avis ou de tract de quelque nature que ce soit sur la propriété de la Compagnie sans avoir obtenue au préalable le consentement de la gérance.

ARTICLE 24 - SECURITE & HYGIENE

24.01 La Compagnie prendra les dispositions nécessaires afin d'assurer la sécurité et la santé des employés durant leurs heures de travail et il est entendu que pour ce qui a trait à ce qui précède les statuts et règlements de la Province de Québec prévaudront.

24.02 Si un employé subi des blessures à cause d'un accident industriel au travail à l'emploi de la Compagnie et est incapable de compléter sa période de travail tel que cédulée, la journée de l'accident, il sera payé pour une période complète comme suit:

- a) Pour le temps perdu sur sa période de travail afin de recevoir des traitements médicaux pour blessures, ou,
- b) Pour la balance de la période de travail régulière le jour de l'accident si médecin ordonne à l'employé de ne pas retourner au travail.
- c) Si un employé, qui est revenu au travail après un accident industriel doit retourner à l'hôpital, au bureau du médecin ou à un Centre Médical pendant les heures de travail, il sera payé à son salaire horaire régulier pour les heures régulières de travail ainsi perdues ce jour-là.

24.03 Il est entendu pour le besoin de cet article qu'un jour ouvrable ne doit pas inclure de temps supplémentaire à moins que l'employé ait commencé à travailler du temps supplémentaire.

24.04 Cet article ne veut en aucun cas tenir la Compagnie responsable pour le paiement du temps perdu payé par la commission des accidents de travail.

ARTICLE 25 - REPRESENTATION DU SYNDICAT

25.01 La Compagnie reconnaît le droit du Syndicat de nommer ou de choisir un nombre raisonnable de délégués d'atelier ou de membres des Comités du Syndicat afin d'aider les employés dans la présentation de leurs griefs et pour traiter avec la Compagnie.

25.02 La Compagnie et le Syndicat conviennent que les employés qui n'auront pas complété leur période d'essai et dont les noms n'apparaissent pas sur la liste d'ancienneté ne pourront être délégués d'atelier ni membres d'un Comité du Syndicat.

25.03 Le Syndicat fournira à la direction de la Compagnie une liste indiquant les noms de ses officiers, de son délégué en chef, de ses délégués d'atelier, des membres du Comité des greffs et du Comité de négociations, et devra l'aviser de tout changement qui pourrait survenir de temps à autre.

25.04 Le Syndicat reconnaît que les délégués d'atelier et les membres des Comités ont des devoirs réguliers à remplir envers la Compagnie et que ceux-ci ne devront pas quitter leur travail respectif sans avoir obtenu au préalable la permission du surintendant de l'usine. Lorsqu'ils reprendront leur travail, ils se rapporteront au surintendant et s'il leur demande, ils devront fournir une explication concernant leur absence prolongée.

25.05 Il est nettement entendu que les délégués d'atelier et les membres des Comités ne s'absenteront pas de leur travail déraisonnablement pour s'occuper des griefs des employés ou autres affaires syndicales et, conformément à l'entente qui précède, la Compagnie remboursera à pas plus que deux (2) employés à leur taux régulier, tout temps perdu durant leurs heures régulières de travail, dans les locaux de la Compagnie, pour les négociations avec la Compagnie ou pour s'occuper des griefs des employés. Si la Compagnie décide, de son propre chef de désigner un endroit autre que les locaux de la Compagnie pour rencontrer les membres des comités de grief du Syndicat ou les membres du comité de négociations durant les heures de travail, cet endroit, sélectionné pour permettre ces rencontres sera considéré comme faisant partie des locaux de la Compagnie et les membres des comités mentionnés seront remboursés selon les provisions de cet article.

ARTICLE 26 - REPRESENTATION DE LA COMPAGNIE

26.01 La Compagnie fournira au Syndicat une liste indiquant les noms des officiers et de son personnel surveillant avec qui le Syndicat pourra avoir affaire pour l'administration de la présente entente et cette liste sera gardée à date.

26.02 Les noms des contremaîtres, des assistantes-contremaîtres et des surveillants constituant l'organisation de chaque département ou groupe seront affichés sur les tableaux de chaque département de façon à ce que tous les employés sachent à qui ils doivent se rapporter.

ARTICLE 27 - PROCEDURE DES GRIEFS

27.01 Les partis contractants désirent mutuellement régler le plus rapidement possible les plaintes et les griefs des employés.

27.02 Il est généralement entendu qu'un employé portant plainte doit, en premier lieu, donner l'occasion au directeur d'usine de régler la situation motivant le grief avant de déposer une plainte formelle. L'employé pourra demander l'aide d'un délégué d'atelier dans la présentation de sa plainte au directeur d'usine.

27.03 Si une telle plainte n'est pas réglée à la satisfaction de l'employé concerné dans un délai d'une journée ouvrable ou dans un délai plus prolongé si convenu par les parties à ce moment-là, alors on pourra recourir à la procédure des griefs, comme suit:-

ETAPE No. 1

Le Syndicat devra formuler le grief de l'employé (ou des employés) par écrit sur une formule à cette fin et devra le présenter au directeur de l'usine. Le directeur d'usine doit donner sa réponse par écrit dans les deux jours ouvrables après la présentation du grief ou dans un délai plus prolongé si convenu par les partis à ce moment-là.

ETAPE NO. 2

Si le grief n'est pas réglé à la satisfaction de l'employé concerné, le Syndicat pourra, dans les cinq jours après la réception de la décision écrite du directeur d'usine, ou dans un délai plus prolongé si convenu par les parties à ce moment-là référer le grief au directeur d'usine, ou son représentant, et lui demander de fixer une rencontre pour tenter de résoudre le litige. Le directeur d'usine, ou son représentant, devra fixer une date pour une telle rencontre dans les cinq jours ouvrables après avoir reçu une telle demande, ou dans un délai plus prolongé si convenu par les partis à ce moment-là. Les confirmations de telles rencontres devront se faire par écrit. Le représentant international du Syndicat peut être présent à cette étape lors de la rencontre. Dans les cinq jours ouvrables après cette rencontre, ou dans un délai plus prolongé si convenu par les parties à ce moment-là, le directeur d'usine, ou son représentant, devra faire connaître sa décision, par écrit au Syndicat.

27.04 Un grief de nature générale ou un différent concernant une prétendue violation de la présente entente peut être soumis par le Syndicat à l'étape No. 2 de la procédure des griefs. L'étape No. 1 sera omise dans de tels cas.

27.05 Tout employé appelé au bureau d'un surveillant ou du directeur d'usine pour être réprimandé par la Compagnie aura le droit de demander l'assistance de son délégué d'atelier.

ARTICLE 28 - 'ARBITRAGE

28.01 Si un des partis désire recourir à l'arbitrage, il devra en faire la demande dans les cinq jours ouvrables après que le sujet aura été traité à l'étape No. 2.

28.02 Aucune question ne sera soumise à l'arbitrage avant qu'elle ait dûment passée par les étapes prévues dans la procédure des griefs.

28.03 La partie désirant porter un différent à l'arbitrage devra en informer l'autre parti à cette entente et en même temps devra faire connaître le nom de son représentant au Tribunal d'arbitrage.

28.04 L'autre parti devra faire connaître, par écrit, dans les cinq jours ouvrables qui suivent, le nom de son représentant. Advenant que le parti ne nomme pas son représentant, le parti portant le différent à l'arbitrage pourra demander au Ministre du Travail de la Province de Québec de nommer un représentant au nom du parti en défaut.

- 28.05 Les deux représentants ainsi nommés selon les stipulations des clauses 28.03 et 28.04 précitées, devront dans un délai de sept jours après la nomination du deuxième représentant, choisir une troisième personne qui agira en qualité de président au Tribunal d'Arbitrage.
- 28.06 Advenant le cas où les représentants ne puissent s'entendre sur le choix d'un président en-dedans des limites de temps prévues dans la clause 28.05 précitée, l'un ou l'autre des partis pourra demander au Ministre du Travail de la province de Québec de nommer un président.
- 28.07 Le Tribunal d'Arbitrage convoquera une audition des partis dans les quinze jours après la nomination du président.
- 28.08 Chacun des partis contractants défrayera les dépenses de son propre représentant, et les deux parties défrayeront conjointement les dépenses du président.
- 28.09 Le Tribunal d'Arbitrage ne sera pas autorisé à rendre une décision incompatible avec les dispositions de la présente entente, ni d'y traiter d'un sujet qui n'est pas prévu dans la présente, ni de changer, modifier ou amender aucune partie de cette dernière.
- 28.10 Les conclusions et la décision du Tribunal d'Arbitrage seront rendues par écrit et une telle décision sera finale et liera les deux partis.

ARTICLE 29 - CAS DE CONGEDIEMENT OU DE SUSPENSION

- 29.01 Advenant qu'un employé congédié ou suspendu allègue ce traitement injuste, il recevra de la Compagnie par écrit la raison pour ce congédiement ou cette suspension. La Compagnie informera le Syndicat du congédiement ou de la suspension d'un employé en même temps que celui-ci.
- 29.02 Une plainte d'un employé à l'effet qu'il a été injustement démis de ses fonctions sera considérée comme grief si une telle plainte est formulée au surintendant de l'usine dans les cinq jours ouvrables après la cessation d'emploi avec la Compagnie.
- 29.03 De tels griefs peuvent être réglés de n'importe quelle façon jugée juste et équitable par les partis.
- 29.04 On accordera à l'employé congédié une période de temps raisonnable pour s'entretenir avec son délégué d'atelier avant de quitter les lieux.
- 29.05 Toutes les étapes de la procédure des griefs précédant l'étape No. 2 seront omises dans de tels cas.

ARTICLE 30 - ANCIENNETE

- 30.01 L'ancienneté est définie comme étant la période de temps durant laquelle un employé a été continuellement à l'emploi de la Compagnie. La Compagnie devra fournir une liste d'ancienneté de tous les employés.

Cette liste devra être révisée à chaque 4 mois et devra contenir les noms, classifications, grades, échelle de salaire, et la date d'embauche de chaque employé. Deux copies de cette liste devront être remises au syndicat.

- 30.02 L'ancienneté d'une personne faisant partie de l'unité de négociations à l'emploi de la Compagnie le 1er mars 1965, est basée sur ses crédits de service avec la Compagnie, laquelle par la suite s'accumulera suivant ses crédits de service avec l'unité de négociations.
- 30.03 Un employé de la Compagnie qui n'a jamais fait partie de l'unité de négociations et qui est subséquemment transféré à un emploi couvert par l'unité de négociations, sera considéré comme n'ayant pas d'ancienneté
- 30.04 Un nouvel employé sera considéré comme étant à l'essai jusqu'à ce qu'il ait accompli un total de soixante (60) jours ouvrables de travail, au cours d'une période de six (6) mois consécutifs. Lorsqu'il aura achevé sa période d'essai, à la satisfaction de la Compagnie, il sera inscrit sur la liste d'ancienneté à compter de la date antérieure de soixante (60) jours ouvrables à la date précédant immédiatement celle à laquelle il aura achevé sa période d'essai.
- 30.05 Le congédiement ou la mise à pied d'un employé à l'essai ne saura être l'objet d'un grief sous la présente entente.
- 30.06 Dans les cas de promotions, d'un changement de grade, soit supérieur ou inférieur, de transferts, l'employé ayant le plus d'ancienneté aura la préférence; toutefois la Compagnie aura le droit de choisir un employé avant moins d'ancienneté qui est plus qualifié pour exécuter le travail disponible qui pourrait lui être assigné, sous réserve du droit de l'employé qui a le plus d'ancienneté, qui prétend avoir été traité injustement, dans de tels cas, à soumettre un grief de la façon et de la mesure prévues à la présente convention.
- 30.07 Dans les cas de mises à pied, l'ancienneté prévaudra pour autant que la Compagnie puisse maintenir un effectif de la main d'oeuvre qualifiée et désireux d'exécuter le travail disponible à ce moment-là. Dans les cas de mises à pied d'une durée de une semaine ou moins, l'ancienneté d'occupation prévaudra. Aucun employé ne sera assujéti à des mises à pied temporaires de plus de dix (10) jours ouvrables par année civile. Dans les cas de mises à pied de plus d'une semaine, l'ancienneté d'usine prévaudra sans égard à l'occupation.
- 30.08 Les rappels d'employés au travail à la suite d'une mise à pied, seront faits par ordre d'ancienneté pourvu que les employés soient qualifiés et désireux d'exécuter le travail disponible.
- 30.09 Les avis de rappel seront envoyés par courrier recommandé à la dernière adresse connue par la Compagnie, à moins qu'on puisse communiquer avec l'employé d'une autre façon.

- 30.10 Il incombe à l'employé de fournir à la Compagnie son adresse courante et de l'aviser de tout changement. Advenant que l'employé néglige de faire ce qui précède, l'obligation de la Compagnie sera considérée comme acquittée et elle ne sera considérée comme acquittée et elle ne sera pas tenue responsable de n'avoir pu communiquer avec l'employé.
- 30.11 Les employés ayant de l'ancienneté qui sont mis à pied auront des droits de rappel comme suit:
- a) Moins d'un an de service continu - 6 mois
 - b) Un an et plus de service continu mais moins de deux ans - 12 mois
 - c) Deux ans et plus de service continu - 24 mois.
- 30.12 En ce qui a trait aux mises à pied, l'ancienneté préférentielle d'usine ne sera accordée qu'à quatre employés seulement, officiers ou délégués d'atelier de l'union locale, c'est-à-dire au président, au vice-président au secrétaire financier et au délégué d'atelier.
- 30.13 Un employé qui est en congé autorisé à cause de maladie, de blessures non-industrielles, ou d'un accident industriel, continuera d'accumuler de la continuité de service et des droits d'ancienneté durant ce congé dont la période de devra pas excéder ses droits de rappel tel que définis à l'article 30, clause 30.11.
- 30.14 Lors du retour au travail d'un employé qui était en congé autorisé à cause de maladie, de blessures non-industrielles ou d'un accident industriel, il reprendra son ancien travail pourvu qu'il soit encore disponible et qu'il soit capable de l'accomplir d'une façon satisfaisante; faute de quoi, un autre emploi disponible lui sera offert selon son ancienneté pourvu qu'il soit désireux et qualifié pour exécuter le travail d'une façon satisfaisante.
- 30.15 Advenant la nécessité d'établir une deuxième ou une troisième équipe, l'employé ayant le plus d'ancienneté aura la préférence pour le choix de l'équipe sur laquelle il veut travailler pourvu que la Compagnie puisse maintenir un bon fonctionnement de ses opérations.
- 30.16 Les employés travaillant sur l'équipe de nuit auront la préférence selon leur ancienneté pour les emplois vacants dans la même classification sur l'équipe de jour. Toutefois la Compagnie se réserve le droit d'assigner des nouveaux employés à l'équipe de jour pendant de formation.
- 30.17 Tout employé qui désire être transféré à une classification différente de son occupation présente, peut obtenir de la Compagnie, un formulaire "Requête pour un transfert", qui devra être complété et remis au responsable du personnel.
- Lorsqu'une ouverture se présente pour la classification pour laquelle l'employé a appliqué, la Compagnie considérera l'application selon les provisions de l'article 30.06.

30.18

Un employé sera considéré comme ayant quitté son emploi et perdra son ancienneté si -

- a) il quitte de son propre gré;
- b) il est congédié pour cause et qu'il n'est pas réintégré dans ses fonctions par suite de la procédure des griefs ou de l'arbitrage;
- c) il est mis à pied pour une période excédant ses droits
- d) il est absent de son travail pendant trois jours ouvrables consécutifs sans fournir une explication;
- e) il refuse de revenir après rappel à la suite d'une mise à pied; ou s'il néglige de se rapporter au travail dans les cinq jours ouvrables de la réception de l'avis de rappel; ou si la Compagnie est dans l'impossibilité de communiquer avec lui parce qu'il a négligé de lui fournir sa bonne adresse;
- f) il dépasse son congé autorisé sans permission au préalable.

ARTICLE 31 - AVIS DE MISE A PIED

31.01

Dans l'éventualité d'une mise à pied temporaire causée par un manque de travail, la Compagnie donnera un avis d'au moins vingt-quatre heures. Dans le cas d'une mise à pied permanente, un avis sera donné selon les exigences de la loi sur les normes de travail du Québec Bill-126, tel que détaillé sur le tableau suivant:

Moins d'un an de service	-	1 semaine
Un an mais moins de 5 ans	-	2 semaines
Cinq ans mais moins de 10 ans	-	4 semaines
Dix ans et plus	-	8 semaines

ARTICLE 32 - SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

32.01

Tous les employés seront classifiés et rémunérés selon les stipulations des Appendices 'A', et Appendices 'B', ci-annexés et considérés comme faisant partie de cette entente.

32.02

Il est entendu que les dispositions énoncées ci-dedans n'apportent pas de restrictions aux droits de la Compagnie de faire des additions aux classifications ou d'établir des nouvelles classifications ou de temps à autre afin de répondre aux besoins rendus nécessaires par suite de changements dans les méthodes des opérations de la Compagnie ou des nouvelles tâches.

32.03

Toute prétendue inégalité ou injustice dans les taux de salaires résultant d'une addition à des classifications ou de l'établissement d'une nouvelle classification peut être l'objet d'un grief.

33.01 ELIGIBILITE A L'INDEMNITE DE SEPARATION

- a) Quand la Compagnie, étant seule à juger, décide de fermer une usine régie par la présente convention collective, de façon permanente, ou de discontinuer de façon permanente ses opérations dans un département entier de cette usine, ou encore une partie importante d'un département à cause de redistribution de travail par la Compagnie à d'autres usines de Square D Canada Inc, non régies par cette convention collective, les employés qui perdent leur emploi de façon permanente pour la Compagnie directement à cause de ces changements auront droit à une indemnité de séparation en conformité avec et selon les dispositions suivantes à moins que telle fermeture ou cessation d'opération soit le résultat d'un acte de Dieu, de conditions générales du marché, ou de tout autre cas qui ne peut être contrôlé par la Compagnie.
- b) Un employé de la Compagnie qui est sur la liste d'ancienneté au moment de la fermeture ou de la cessation d'opération et qui perd son emploi de façon permanente directement à cause de cette fermeture ou cessation d'opération sera éligible à l'indemnité de séparation tel que prescrit dans ce texte, seulement s'il a complété au moins cinq (5) années service continu pour la Compagnie à la date de fermeture ou cessation d'opération.
- c) Un employé éligible à l'indemnité de séparation, mais qui en raison de son ancienneté et de ses qualifications serait en mesure d'accepter un autre emploi dans l'usine en conformité avec les dispositions des clauses d'ancienneté de cette convention collective, ne serait plus éligible à l'indemnité de séparation. Si, à cause de ce transfert un autre employé avec moins d'ancienneté perd son emploi avec la Compagnie de façon permanente, il sera considéré comme ayant perdu son emploi de façon permanente directement à cause de la dite fermeture ou cessation d'opération et deviendra automatiquement éligible à l'indemnité de séparation à condition de remplir les autres exigences d'éligibilité décrites ci-après.
- ç) Si un employé a perdu son emploi avec la Compagnie de façon permanente, directement à cause de fermeture ou de cessation d'opération, il n'aura plus aucun droit ou crédits stipulés dans cette convention collective, incluant les droits au travail et les droits d'ancienneté à l'exception de la paye de vacance accumulée qui lui serait versé (tel que stipulé à l'article #21) en autant cependant que cet employé, qui a perdu son emploi avec la Compagnie de façon permanente directement à cause de fermeture ou de cessation d'opération, ne décide d'opter pour une mise à pied à la place d'une séparation. Dans ce cas l'employé maintiendra les droits et privilèges prévus dans cette convention collective, pour un employé mis à pied pour une période indéterminée, à cause d'un manque de travail et sera éligible à l'indemnité de séparation décrit ci-après s'il n'est pas rappelé à son travail durant la période de temps établie à l'article 30 de cette convention collective. Si cet employé refuse de se rapporter au travail lorsque rappelé pendant cette période, il perdra tous ses droits au bénéfices prescrits dans ce plan.
- e) Tout employé qui meurt, démissionne, est congédié, ou laisse son emploi avec la Compagnie pour n'importe quelle autre raison, avant que la Compagnie ne le libère pour cause de fermeture ou de cessation d'opération, ne sera pas éligible à l'indemnité de séparation

ci-après décrit.

- f) En reconnaissance des bénéfiques stipulés dans cette entente le Syndicat et chacun des employés s'engagent:
1. à coopérer pleinement lors de la fermeture, cessation d'opération ou de déplacement de tâches ou d'opérations:
 2. à ce qu'il n'y ait aucune demande à la Compagnie pour tout autres prime d'indemnité, allocation, privilège de transfert de position ou privilège de réengagement sélectif préférentiel couvrant les cas de cessation d'opérations ou de transfert de tâches à l'intérieur de l'usine concernée ou à d'autres usines de la Compagnie

33.02 METHODE DE CALCUL DE PRIMES D'INDEMNITE DE SEPARATION

- a) Un employé éligible recevra une indemnité de séparation basée sur le nombre d'années de service continu avec la Compagnie tel que déterminé selon la cédule suivante:
1. Soixante-quinze (\$75.00) dollars par année pour les première cinq (5) années de service continu (un an à 5 ans)
 2. Pour service continu de six (6) à dix (10) ans trois cent soixante quinze (\$375.00) dollars plus quatre-vingt cinq (\$85.00) dollars par année pour chaque année de service au-delà de cinq (5) ans, ou
 3. Pour service continu de onze (11) ans ou plus huit cents (\$800.00) dollars plus quatre vingt quinze (\$95.00) dollars par année pour chaque année de service au-delà de six (10) ans.
- b) La prime d'indemnité de séparation sera payée en un montant global à la date de libération de l'employé par la Compagnie.
- c) La prime d'indemnité de séparation ne devra pa être payée plus d'une fois pour la même séparation en dépit d'autres obligations venant d'un contrat, d'une loi ou d'ailleurs. Si un employé est ou devenait éligible à une allocation de congédiement, de liquidation, de séparation ou de mise à pied ou tout autre allocation du genre rendue nécessaire à cause de législations spéciales le montant total de ces allocations devra être soustrait de la prime d'indemnité de séparation qui serait due à cet employé selon les dispositions de ce plan. Les bénéfiques d'assurance chômage imposés par la loi sont exclus des dispositions de ce paragraphe.
- d) Si la Compagnie devait retenir quelque montant que ce soit à cause de législation ou de règlements fédéral ou provincial, ce montant serait déduit de la prime d'indemnité de séparation.

ARTICLE 34 - DUREE DE L'ENTENTE

34.01

Cette entente sera en vigueur pour deux ans, du 24 avril, 1982, au 23 avril 1984.

- 34.02 L'un ou l'autre des partis pourra aviser par écrit l'autre parti de ses intentions d'amender cette entente. Cet avis devra comprendre les amendements proposés en détail, et devra être remis à l'autre parti entre le soixantième et le trentième jour précédent la date d'expiration de cette convention.
- 34.03 Si l'avis d'amendements est donné par l'un ou l'autre des partis selon les stipulations de l'article 34.02, l'autre parti devra accepter une rencontre dans le but d'entamer les négociations, pas plus tard que quinze (15) jours après réception de cet avis, à moins que d'autres arrangements aient été pris entre les partis.
- 34.04 La Compagnie convient de reproduire cette entente dans les deux langues, dont copie sera donnée à tous les employés présentement à son emploi de même qu'à tout nouvel employé lors de son embauchage.
- 34.05 Il est entendu et convenu que dans toute dispute concernant l'interprétation de la présente entente, les textes anglais et français, tel que déposés au Ministère Québécois du travail, prévaudront.

Signée à Pointe-Claire, Québec, ce 15^{ième} jour du mois de JUILLET 1982

POUR LA COMPAGNIE:

J. GUY TREMBLAY

J. BEAUPRE

POUR LE SYNDICAT:

MARCEL LALONDE

R. LACHANCE

ALBERT SPADA,

REP. SYNDICAL

APPENDICE 'A'

EN VIGUEUR LE 24 AVRIL, 1982.

<u>CLASSIFICATION:</u>	<u>TAUX D'EMBAUCHAGE MINIMUM</u>	<u>60 JOURS TRAVAILLES</u>	<u>90 JOURS TRAVAILLES</u>	<u>120 JOURS TRAVAILLES</u>
TOLIER 1	8.77	8.88	8.94	9.04
TOLIER 2	8.33	8.40	8.59	8.75
TOLIER 3	7.93	8.03	8.13	8.22
MONTEUR/FILEUR/ INSPECTEUR	8.77	8.88	8.94	9.04
FILEUR 1	8.23	8.33	8.38	8.50
FILEUR 2	7.95	8.03	8.11	8.22
MONITEUR 1	8.23	8.33	8.38	8.50
MONITEUR 2	7.95	8.03	8.11	8.22
MONITEUR 3	7.68	7.76	7.84	7.93
PEINTRE 1	8.23	8.33	8.38	8.50
PEINTRE 2	7.95	8.03	8.11	8.22
PREPOSE AUX MATERIAUX 1	7.95	8.03	8.11	8.22
PREPOSE AUX MATERIAUX 2	7.68	7.76	7.84	7.93

AUGMENTATIONS AUTOMATIQUES

Les employés recevront des augmentations automatiques, à leur première période de paye, après qu'ils auront complété 60 jours, 90 jours, et 120 jours de service dans une classification et grade d'emploi figurant dans l'échelle des salaires.

CHEF DE GROUPES

Si et lorsqu'un employé est choisi pour remplir une fonction de chef de groupe il recevra quarante (40) cents l'heure au-dessus du taux de salaire figurant dans l'Appendice 'A'. Tout employé appelé à remplir les fonctions d'un chef de groupe durant l'absence d'un chef de groupe régulier sera payé dans les limites du tarif des chefs de groupe pendant ladite absence.

APPENDICE 'B'

EN VIGUEUR LE 24 AVRIL, 1983.

<u>CLASSIFICATION</u>	<u>TAUX D'EMBAUCHAGE MINIMUM</u>	<u>60 JOURS TRAVAILLES</u>	<u>90 JOURS TRAVAILLES</u>	<u>120 JOURS TRAVAILLES</u>
TOLIER 1	9.47	9.59	9.66	9.76
TOLIER 2	9.00	9.07	9.28	9.45
TOLIER 3	8.56	8.67	8.78	8.88
MONTEUR/FILEUR INSPECTEUR	9.47	9.59	9.66	9.76
FILEUR 1	8.89	9.00	9.05	9.18
FILEUR 2	8.59	8.67	8.76	8.88
MONTEUR 1	8.89	9.00	9.72	9.18
MONTEUR 2	8.59	8.67	8.75	8.88
MONTEUR 3	8.29	8.38	8.47	8.56
PEINTRE 1	8.89	9.00	9.05	9.18
PEINTRE 2	8.59	8.67	8.76	8.88
PREPOSE AUX MATERIAUX 1	8.59	8.67	8.76	8.88
PREPOSE AUX MATERIAUX 2	8.29	8.38	8.47	8.56

AUGMENTATIONS AUTOMATIQUES

Les employés recevront des augmentations automatiques, à leur première période de paye, après qu'ils auront complété 60 jours, 90 jours, et 120 jours de service dans une classification et grade d'emploi figurant dans l'échelle des salaires.

CHEF DE GROUPES

Si et lorsqu'un employé est choisi pour remplir une fonction de chef de groupe il recevra quarante (40) cents l'heure au-dessus du taux de salaire figurant dans l'Appendice 'A-1'. Tout employé appelé à remplir les fonctions d'un chef de groupe durant l'absence d'un chef de groupe régulier sera payé dans les limites du tarif des chefs de groupe pendant ladite absence.

SQUARE D CANADA

ELECTRICAL EQUIPMENT
EQUIPEMENT ELECTRIQUE

697-4790



825 BANCROFT, POINTE CLAIRE, MONTREAL, H9R 4L6, QUEBEC

Le 24 avril 1982.

Square D Canada Inc.,
825 rue Bancroft,
Pointe Claire, Qué.
H9R 4L6

Syndicat International des Travailleurs
de l'Electricité, de Radio et de Machinerie,
FAT-COI-CTC, Section 500.

Attention: M. Marcel Lalonde-Président

Cher Monsieur:

AVERTISSEMENT ECRIT

Cette lettre souligne la politique de la Compagnie en ce qui à trait à la retenue des avertissements écrits, pour la durée de cette entente.

Tout avertissement écrit reçu par un employé et qui n'est pas provoqué par la procédure des griefs, sera retiré du dossier de l'employé après une période de douze (12) mois, si

L'employé n'a pas reçu d'autres avertissements durant les douze (12) mois qui ont suivis l'avertissement écrit qui lui à été servi.

Signée à Pointe Claire, Québec, ce 15^{ieme} jour du mois de JULLET 1982.

POUR LA COMPAGNIE:

POUR LE SYNDICAT:

J.G. TREMBLAY

M. LALONDE

J. BEAUPRE

R. LACHANCE

A. SPADA

SQUARE D CANADA

ELECTRICAL EQUIPMENT
EQUIPEMENT ELECTRIQUE

697-4790



825 BANCROFT, POINTE CLAIRE, MONTREAL, H9R 4L6, QUEBEC

Le 24 avril 1982.

Square D Canada Inc.,
825 rue Bancroft,
Pointe Claire, P.Q.
H9R 4L6

Syndicat International des Travailleurs
de l'Electricité, de Raio et de Machinerie,
FAT-COI-CTC, Section 500.

Attention: M. Marcel Lalonde-Président

Cher Monsieur:

CHAUSSURES DE SECURITE

Cette lettre définit un accord entre la Compagnie et le Syndicat, pour la durée de cette entente.

Dans un effort pour promouvoir un programme de sécurité plus efficace et pour inciter tous les employés à collaborer, la Compagnie fournira \$25.00 à chaque employé permanent, pour l'achat d'une paire de chaussures de sécurité, ceci pour la durée de la présente convention collective.

A moins d'une contrainte physique empêchant le port de chaussures de sécurité, il est entendu que tous les employés porteront de telles chaussures en tout temps durant les heures de travail.

Signée à Pointe Claire, Québec, ce 15^{EME} jour du mois de JUILLET 1982.

POUR LA COMPAGNIE:

POUR LE SYNDICAT:

J.G. TREMBLAY

M. LALONDE

J. BEAUPRE

R. LACHANCE

A. SPADA

SQUARE D CANADA

ELECTRICAL EQUIPMENT
EQUIPEMENT ELECTRIQUE

697-4790



825 BANCROFT, POINTE CLAIRE, MONTREAL, H9R 4L6, QUEBEC

Le 24 avril, 1982.

Square D Canada Inc.,
825 rue Bancroft,
Pointe Claire, Qué.
H9R 4L6

Syndicat International des Travailleurs
de L'Electricité, de Radio et de Machinerie,
FAT-COI-CTC, Section 500.
Attention: M. Marcel Lalonde- Président

Cher Monsieur:

La Compagnie et le Syndicat sont d'accord sur la cédule de congés,
ci-montrée, pour la durée de cette convention collective.

CONGES PAYES-1ERE ANNEE

FETE DE LA REINE	LUNDI 24 MAI, 1982.
ST.JEAN-BAPTISTE	JEUDI 24 juin, 1982.
CONGE MOBILE	VENDREDI 25 JUIN, 1982.
JOUR DE LA CONFEDERATION	JEUDI 1ER JUILLET, 1982.
CONGE MOBILE	VENDREDI 2 JUILLET, 1982.
FETE DU TRAVAIL	LUNDI 6 SEPTEMBRE, 1982.
FETE DE L'ACTION DE GRACE	LUNDI 11 OCTOBRE, 1982.
JOUR DE NOEL	LUNDI 27 DECEMBRE, 1982.
JOUR APRES NOEL	MARDI 28 DECEMBRE, 1982.
JOUR DE L'AN	LUNDI 3 JANVIER, 1983.
JOUR APRES LE JOUR DE L'AN	MARDI 4 JANVIER, 1983.
VENDREDI SAINT	VENDREDI 1ER. AVRIL, 1983

CONGES PAYES-2IEME ANNEE

FETE DE LA REINE	LUNDI 23 MAI, 1983.
ST.JEAN-BAPTISTE	VENDREDI 24 JUIN, 1983.
JOUR DE LA CONFEDERATION	VENDREDI 1ER. JUILLET, 1983.
FETE DU TRAVAIL	LUNDI 5 SEPTEMBRE, 1983.
FETE DE L'ACTION DE GRACE	LUNDI 10 OCTOBRE, 1983.
JOUR DE NOEL	LUNDI 26 DECEMBRE, 1983.
JOUR APRES NOEL	MARDI 27 DECEMBRE, 1983.
CONGE MOBILE	MERCREDI 28 DECEMBRE, 1983.
CONGE MOBILE	JEUDI 29 DECEMBRE 1983.
JOUR DE L'AN	VENDREDI 30 DECEMBRE, 1983.
JOUR APRES LE JOUR DE L'AN	LUNDI 2 JANVIER, 1984.
VENDREDI SAINT	VENDREDI 23 MARS, 1984.

Signée à Pointe Claire, Québec, ce 15^{ieme} jour du mois de JUILLET 1982.

POUR LA COMPAGNIE:

J. GUY TREMBLAY

J. BEAUPRE

POUR LE SYNDICAT:

M. LALONDE

R. LACHANCE

ALBERT SPADA,
REP. SYNDICAL