

19083-01

hst

18-05-87.

B:12-118.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

LES APPAREILLAGES ELECTRIQUES KEARNEY INC.
9240 BOULEVARD LANGELIER
ST. LEONARD, (QUEBEC)
H1P-3E1



PARTIE DE PREMIERE PART

CI-APRES APPELEE "L'EMPLOYEUR"

ET

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS EN COMMUNICATION, ELECTRONIQUE,
ELECTRICITE, TECHNICIENS ET SALARIES DU CANADA (STCC)
CTC-FIQ SECTION 577
1650 THIERRY
LASALLE, (QUEBEC)
H8N-2K4

PARTIE DE DEUXIEME PART

CI-APRES APPELEE "LE SYNDICAT"

24 JUN -6 15:24
mt

ARTICLE 4: SECURITE SYNDICALE

4:03 L'argent ainsi déduit accompagné d'une liste détaillée, doit être remis au Syndicat par chèque payable au Secrétaire-Trésorier DU SYNDICAT DES TRAVAILLEURS EN COMMUNICATION, ELECTRONIQUE, ELECTRICITE, TECHNICIENS ET SALARIES DU CANADA, CTC-FTQ. Dnas les vingt (20) jours suivant la fin du mois dans lequel de telles déductions ont été faites.

4:04 Tout changement dans le montant des cotisations syndicales sera communiqué à la Compagnie par le Secrétaire-Trésorier DU SYNDICAT DES TRAVAILLEURS EN COMMUNICATION, ELECTRONIQUE, ELECTRICITE, TECHNICIENS ET SALARIES DU CANADA, CTC-FTQ, Section 577. Une attestation pour changer les cotisations dans un format acceptable à la Compagnie prendra effet trente (30) jours après la date de réception par la Compagnie d'une telle attestation.

ANNEXE "A"

CLASSIFICATION

Receveur-Expéditeur:	8.40
Magasinier:	8.14
Opérateur Classe "A":	7.98
Assembleur Classe "A":	7.77
Étameur:	7.72
Opérateur Classe "B":	7.66
Assembleur Classe "B":	7.57
Soudeuse:	7.52
Aide-Magasinier:	7.51
Aide-Expéditeur:	7.50
Assembleur Classe "C":	7.47
Opérateur Classe "C":	7.42
Aide-Général:	7.40

Signée à St. Léonard, ce 25 jour de Novembre 1983.

POUR LA SECTION 577-STCC

APPAREILLAGES ELECTRIQUES KEARNEY INC.

M. Lévesque

Pauline Houp

Claudine Morneau

[Signature]

[Signature]

V. J. Escou

[Signature]

**Syndicat International Des Travailleurs De L'Electricité,
De Radio Et De Machinerie
International Union of Electrical, Radio and Machine Workers**



Canada

Affiliée au CTC — Affiliated with CLC

1650 Rue Thierry,
La Salle, Quebec H8N 2K4
Téléphone (Area Code 514) 367-0785 (Service)
Téléphone (Area Code 514) 367-0833 (Accounting)



"Ontfed Bldg" — Room 504
15 Gervais Drive, Don Mills, Ontario M3C 1Y8
Telephone 441-2714 and 441-2715
(Area Code 416)

LETTRE D'ENTENTE ENTRE LA SECTION 577-STCC ET "LES APPAREILLAGES ÉLECTRIQUES
KEARNEY INC."

Cette entente s'appliquera si la Compagnie revient sur sa décision de ne pas fermer son usine de St. Léonard.

Les parties conviennent qu'à partir du 11 décembre 1983, les taux horaires de l'Annexe "A" seront réduits de cinquante cents (50¢). Cette réduction sera maintenue jusqu'au 18 mai 1984.

De plus, les parties conviennent que tout employé qui complètera sa cinquième (5^e) année de service, deviendra éligible pour une prime de cinquante cents (50¢) l'heure. Cette prime fera partie intégrante du taux horaire de l'employé.

Signée à St. Léonard, ce 25 jour de Novembre, 1983.

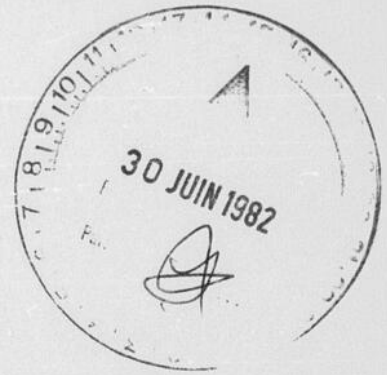
POUR LA SECTION 577- STCC

APPAREILLAGES ELECTRIQUES KEARNEY INC

M. Aubin
Pauline Dupont
Claudine Morneau
Robert D'Amico

Philippe Lefebvre
V. J. Lesca

M 19083-01



CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

LES APPAREILLAGES ELECTRIQUES KEARNEY INC.
9240 BOULEVARD LANGELIER
ST-LEONARD, (QUEBEC)
H1P 2E1

PAP MESSAGE

PARTIE DE PREMIERE PART

CI-APRES APPELEE "L'EMPLOYEUR"



ET

LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS
DE L'ELECTRICITE DE RADIO ET DE MACHINERIE
CTC-FTQ SECTION 577
1650, THIERRY
LASALLE, (QUEBEC)
H8N 2K4

PARTIE DE DEUXIEME PART

CI-APRES APPELEE "LE SYNDICAT"

ARTICLE 1

BUT

1:01 Le but de la Convention est de promouvoir des relations de négociations dans l'ordre entre la Compagnie et ses employés représentés par le Syndicat, de pouvoir disposer des griefs promptement et équitablement, d'établir et de maintenir des salaires, des heures et des conditions de travail pour les employés couverts par la présente Convention.

1:02 Les mots "employé" et "employés" dans la présente Convention signifient un employé ou des employés concernés par ladite Convention. Là où on emploi le pronom masculin, il pourra s'appliquer indifféremment aux employés masculins ou féminins.

ARTICLE 2

DEFINITION DE L'UNITE DE NEGOCIATION

2:01 Tous les employés au sens du code de travail,
à l'exception des contremaîtres, assistant-
contremaître, surveillant de bureau, concierges,
inspecteur au contrôle de la qualité et les
employés de bureau.

2:02 La Compagnie pourra embaucher des étudiants
durant les mois de Juin, Juillet et Août pourvu
que les employés mis à pied ou délogés soient
rappelés au travail aux termes de l'article 25:11

Le nombre d'étudiants sera déterminé par rapport
au nombre d'employés en place selon le tableau
suivant:

0	à	10	-	1
11	à	20	-	2
21	à	30	-	3
31	à	40	-	4
41	et plus-			5

2:03 La Compagnie pourra embaucher des employés temporaires pour une période de temps limitée n'excédant pas quarante-cinq (45) jours ouvrables. Toutefois si la période doit excéder quarante-cinq (45) jours ouvrables, il devra y avoir entente avec le Syndicat au préalable. L'embauche temporaire pourra être faite, pourvu que les employés mis à pied ou délogés soient rappelés au travail aux termes de l'article 25:11.

Le nombre d'employés temporaires sera déterminé par rapport au nombre d'employés en place selon le tableau suivant:

0 à 30	-	1
31 et plus	-	2

2:04 La Compagnie pourra transférer (Inter-Usine Kearney) ou embaucher des employés temporaires spécialisés, pour une période de temps limitée n'excédant pas quarante-cinq (45) jours ouvrables. Les employés temporaires spécialisés ne pourront être affecter à des tâches habituellement occupé par les employés de l'unité de négociation qui ont la compétence d'effectuer le travail. Ces employés temporaires seront embauchés principalement à cause de leur compétence reconnue ou parce qu'ils détiennent une carte de compétence exigée à l'affectation du travail. Il est entendu qu'un tel employé ne pourra effectuer d'autres travaux que ceux reliés à la spécialité pour laquelle il a été embauchée temporairement.

2:05 Les étudiants et les employés temporaires
devront payer les cotisations syndicales telle
que prescrite par le Code du Travail.

2:06 Il est entendu que les étudiants et les employés temporaires n'effectueront pas de travail en dehors des heures normales de travail à moins que les employés requis dans les tâches ne soient pas disponibles.

2:07 Lors de leur embauche, les étudiants et employés temporaires seront avisés du caractère de leur emploi.

ARTICLE 3

RECONNAISSANCE

3:01 La Compagnie reconnaît le Syndicat comme l'agent négociateur exclusif pour et au nom des employés inclus dans l'unité de négociation.

3:02 La Compagnie s'engage à fournir par écrit au Syndicat les noms, classification, ancienneté et salaire de tous les employés couvert par la présente Convention ainsi que tous les nouveaux employés dès leur entrée en fonction.

3:03 Les articles suivants ne s'appliqueront pas
à un étudiant, un employé temporaire et un
employé en période de probation.

Articles: 10-11-14-15-16-17-18-19-25-26-27-28-
29-34-35-36.

3:04 Après la période d'essai complété, l'employé se
verra rembourser par la Compagnie le montant
prévu aux articles: 34 et 35

ARTICLE 4

SECURITE SYNDICALE

4:01 L'une des conditions d'emploi est que l'employé soit en tout temps membre en règle du Syndicat.

4:02 La Compagnie consent à déduire de chaque paie, les cotisations syndicales et les droits d'entrée lorsqu'ils s'appliquent, pour tous les employés et consent à ce que de telles déductions continuent pendant la durée de la présente Convention comme condition d'emploi.

4:03 L'argent ainsi déduit accompagné d'une liste détaillée, doit être remis au Syndicat par chèque payable au Secrétaire-Trésorier du Syndicat International des Travailleurs de l'Electricité, de Radio et de Machinerie, CTC. FTQ. (S.I.T.E.) Section 577, dans les vingt (20) jours suivant la fin du mois dans lequel de telles déductions ont été faites.

4:04 Tout changement dans le montant des cotisations syndicales sera communiqué à la Compagnie par le Secrétaire-Trésorier du Syndicat International des Travailleurs de l'Electricité, de Radio et de Machinerie, CTC. FTQ. (S.I.T.E.) Section 577. Une attestation pour changer les cotisations dans un format acceptable à la Compagnie prendra effet trente (30) jours après la date de réception par la Compagnie d'une telle attestation.

4:05 Il est entendu et convenu que le Syndicat protégera la Compagnie contre chacune et contre toutes les réclamations qui pourraient être faites contre elle par un ou des employés à cause des montants retenus sur les salaires, conformément au présent Article.

ARTICLE 5
DISCRIMINATION

5:01 Aucune intimidation, menace, coercition ou discrimination ne peut être exercé ou tenté par la Compagnie, ou par le Syndicat contre un employé à cause de son adhésion ou non au Syndicat ou de sa fonction d'officier du Syndicat ou de sa participation aux activités syndicales ou du fait qu'il est impliqué dans un grief ou à cause de sa race, de sa couleur, de son sexe, de son état civil, de sa religion, de sa conviction politique, de sa langue, de son origine ethnique ou nationale, de sa condition sociale, de son orientation sexuelle ou le fait qu'il soit une personne handicapée ou qu'il utilise quelque moyen pour palier à son handicap.

ARTICLE 6

DROITS ET FONCTION DE LA DIRECTION

- 6:01 Le Syndicat reconnaît que la Compagnie à toujours eu et conserve le droit exclusif d'embaucher, mettre à pied, congédier, suspendre, classer, transférer, promouvoir, rétrograder ou discipliner les employés.
- A) Plus spécifiquement le Syndicat reconnaît à la Compagnie le droit exclusif d'exploiter et de gérer ses affaires à tous points de vue selon ses obligations et de façon générale, de les diriger selon leurs objectifs et, sans restreindre la généralité de ce qui précède, le droit de déterminer le nombre et l'emplacement des lieux de travail, les modes de fonctionnement, les horaires, le type et l'emplacement des machines, et de l'outillage, les procédés de réparation, d'entreposage et d'installation ainsi que le droit de contrôle du matériel et des pièces à utiliser.
- B) Le Syndicat reconnaît également à la Compagnie le droit d'établir et faire respecter certains règlements raisonnables qui ne sont pas incompatibles avec cette Convention, en ce qui a trait à la discipline, la sécurité et la conduite générale des employés et de discipliner, suspendre ou renvoyer des employés pour des causes justes.

C) Tous les droits ci-dessus décrits seront exercés de façon conforme aux dispositions de la présente Convention.

ARTICLE 7

INTERDICTION DE GREVE ET DE LOCKOUT

7:01 La Compagnie convient qu'il n'y aura pas de
lockout de ses employés et le Syndicat convient
qu'il n'y aura pas de ralentissement, de grève
ou autre arrêt ou interruption de travail pen-
dant la durée de cette présente Convention.

ARTICLE 8
HEURES DE TRAVAIL

8:01 L'horaire de la première (1ere) équipe est le
suivant:
7:30 hrs du matin à 4:00 hrs de l'après-midi,
Période de dîner: de 11:45 du matin à 12:15 hrs
de l'après-midi.

L'horaire de la deuxième (2è) équipe est le
suivant:
4:00 hrs de l'après-midi à 00:30 hrs le matin.
Période de souper: 8:00 hrs du soir à 8:30 hrs
du soir.

8:02 Aucun changement ne sera effectué à l'horaire
de travail déjà établie à moins d'une entente
entre les parties.

8:03 Toutefois la Compagnie se réserve le droit
d'établir une troisième (3^e) équipe de travail
lorsque les besoins de la production l'exigent.
Le Syndicat sera avisé deux (2) semaines au
préalable de l'établissement de la troisième
(3^e) équipe.

8:04 Si, la Compagnie met fin à la 2ième ou 3ième équipe, le Syndicat sera avisé cinq (5) jours ouvrables au préalable. Les employés pourront se prévaloir de leur ancienneté pour déloger tout employé qui a une échelle de salaire égale ou inférieur tel que stipulé à l'annexe A. L'employé devra signifier à la Compagnie son intention de déloger au plus-tard deux (2) jours ouvrables avant que prenne effet la mise à pied. Tout employé qui n'aura pas signifié à la Compagnie son intention dans la période de temps ci-haut mentionnée sera rappelé au travail seulement lorsqu'il y aura augmentation de la main-d'oeuvre.

8:05 Tout employé qui ne peut se présenter au travail à son horaire d'équipe devra à moins de raison valable aviser la Direction par téléphone de la manière suivante:

1ière équipe: Avant 9:00 AM
2ième équipe: Avant 2:00 PM
3ième équipe: Avant 10:00 PM

ARTICLE 9

TEMPS SUPPLEMENTAIRE

9:01 Tout travail exécuté en dehors des heures normales régulières de travail d'un employé est du temps supplémentaire.

9:02 Un employé est rémunéré à temps et demi pour les premières trois (3) heures qui précèdent ou suivent la période de travail régulier de huit (8) heures.

9:03 Le travail effectué le samedi est rémunéré à
temps et demi (50%) (Cinquante pourcent).

9:04 Le travail effectué le dimanche est rémunéré
à temps double (100%) (Cent pourcent).

9:05 Les heures de travail après trois (3) heures de travail supplémentaires précédent ou suivant les heures régulières de travail seront rémunérées à temps double (100%).

9:06 La Compagnie reconnaît que le temps supplémentaire est fait sur une base volontaire. En premier lieu elle l'offre aux employés du même département et de même classification qui sont présents à l'usine et s'ils refusent, elle l'offre aux autres employés présents en autant qu'ils sont qualifiés pour effectuer le travail tenant compte de l'ancienneté.

9:07 Le temps supplémentaire sera réparti également
parmi les employés normalement assignés au
travail demandé dans la mesure du possible.

9:08 Dans le cas d'un grief, le représentant syndical
pourra avoir accès aux dossiers en ce qui concerne
les heures supplémentaires en s'adressant à la
Direction de la Compagnie.

9:09 Un employé requis par la Compagnie de travailler des heures hors de son horaire prévu, en sera pas requis de prendre le temps de son horaire habituel pour compenser de telles heures et il sera payé aux taux du temps supplémentaires pour de telles heures.

- 9:10 Les employés seront avisés de la nécessité de faire des heures supplémentaires comme suit:
- A) Pendant la journée régulière de travail, la demande sera affichée au tableau d'affichage avant l'heure du dîner, à défaut d'un tel affichage, l'employé recevra la somme de (\$5.00) dollars pour allocation de repas.
 - B) Les Samedi, Dimanche et Jour de Fête, une demande de temps supplémentaire sera affichée au tableau d'affichage deux (2) jours ouvrables préalables à la demande.
 - C) Les employés intéressés à faire du temps supplémentaire devront signer leur nom et inscrire leur numéro de poinçon sur la demande. La signature de l'employé sur la demande est un engagement de sa part. La Compagnie ne sera pas tenue de faire travailler des employés qui se présentent pour travailler en temps supplémentaire, si leur nom n'étaient pas signé sur la demande.
 - D) Le délégué d'atelier approprié recevra une copie de la demande de temps supplémentaire quand elle sera retirée du tableau d'affichage.

9:11 Taux de majoration de cinquante pourcent (50%)
(Temps et demi) désignera une fois et demie le
taux horaire de l'employé: le taux de majoration
cent pourcent (100%) (temps double) désignera
deux (2) fois le taux horaire de l'employé.

9:12 Iln'y aura pas de temps supplémentaire travaillé
la journée ou une assemblée générale du Syndicat
est prévue.

9:13 Le Syndicat devra aviser la Compagnie par écrit
cinq (5) jours ouvrables préalable à cette
assemblée.

ARTICLE 10

JOURS FERIES

10:01 Les jours fériés suivants ou tout autre journée désignée par décret gouvernemental seront reconnus et observés:

- 1- Jour de l'An
- 2- Le Vendredi Saint
- 3- La Fête de la Reine
- 4- La Fête Nationale du Québec
- 5- La Fête du Canada
- 6- La Fête du Travail
- 7- Le Jour d'Action de Grâce
- 8- Journée avant Noël
- 9- Jour de Noël
- 10- Lendemain de Noël
- 11- La journée ouvrable avant le Jour de l'An
- 12- Lendemain du Jour de l'An

10:02 Congés des Fêtes: Noël et Jour de l'An (1982-1983).

Jour ouvrable avant Noël:	24 Décembre 1982
Jour de Noël:	27 Décembre 1982
Jour ouvrable après Noël:	28 Décembre 1982
Jour ouvrable avant le Jour de l'An:	29 Décembre 1982
Jour de l'An:	30 Décembre 1982
Jour ouvrable après le Jour de l'An:	31 Décembre 1982

10:03 Congés des Fêtes: Noël et Jour de l'An (1983-1984).

Jour ouvrable avant Noël:	26 Décembre 1983
Jour de Noël:	27 Décembre 1983
Jour ouvrable après Noël:	28 Décembre 1983
Jour ouvrable avant Jour de l'An:	29 Décembre 1983
Jour de l'An:	30 Décembre 1983
Jour ouvrable après Jour de l'An:	2 Janvier 1984

10:04 Pour chaque jour d'absence qui précède ou qui suit immédiatement le volume de jours chômés, l'employé perdra l'équivalent en jour de congé payé.

10:05 Si un des jours fériés énumérés à l'article 10:01
tombe un samedi ou un dimanche ce congé sera
observé le premier jour ouvrable suivant. Un
avis à cet effet sera affiché une (1) semaine
préalable au congé.

3

10:06 Les employés recevront pour ces jours de congé un montant représentant le salaire de huit (8) heures de travail au taux normal de l'employé, plus prime s'il y a lieu.

10:07 Un employé requis de travailler lors d'un des jours fériés énumérés ci-dessus sera payé deux (2) fois, temps-double (100%) cent pourcent son taux horaire régulier pour les heures travaillées et ce, en plus de la paye pour sa journée de fête.

10:08 Le présent article ne s'applique pas à l'employé qui n'est pas présent au travail le jour ouvrable précédent ou suivant la fête, à moins qu'il n'est été absent pour un des motifs suivants:

- A) Maladie vérifiée
- B) Fonction de juré
- C) Congé de deuil
- D) Absence avec permission
- E) Mise à pied dans les dix (10) jours précédent toute fête chômée payée.
- F) Un retard d'une heure ou moins

10:09 Lorsqu'un employé reçoit des indemnités de la Commission des Accidents de Travail, du Régime d'Assurance Salaire ou reçoit des gains comme Jury, ce dernier ne pourra recevoir plus que la différence entre son salaire quotidien régulier et l'indemnité quotidienne reçu pour le Fêtes énumérées dans cette présente Convention. L'employé devra présenter à la Compagnie une attestation des gains reçus provenant de l'organisme impliqué.

10:10 Advenant qu'une fête chômée et payée survienne durant la période de vacance annuelle d'un employé, celui-ci reçoit alors une journée de paie ou une journée additionnelle de vacance après entente mutuelle. Toutefois si aucune entente ne peut parvenir entre les deux parties, l'employé sera payé pour sa journée de fête.

10:11 La Compagnie et le Syndicat peuvent après entente au préalable d'au moins sept (7) jours de calendrier avant la date de célébration d'une fête, convenir de substituer tout autre jour à celui désigné et l'observer comme fête par cet article.

10:12 Dans le cas où une fête énumérée dans cet article est, par proclamation ou par statut des autorités provinciales ou fédérales, reportée à un autre jour pour la population en général, l'expression fête chômée payée, s'applique à la journée indiquée dans ladite proclamation ou dans le statut.

ARTICLE 11

VACANCES PAYEES

- 11:01 Les employés auront droit à des vacances sur la base suivante:
- A) Moins d'un (1) an de service - une journée (1) par mois de service jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables. Deux (2) semaines payables à quatre pour cent (4%) des gains totaux.
 - B) Après un (1) an de service - deux (2) semaines à quatre pour cent (4%) des gains totaux.
 - C) Après cinq (5) ans de service - trois (3) semaines à six pour cent (6%) des gains totaux.
 - D) Après dix (10) ans de service - quatre (4) semaines à huit pour cent (8%) des gains totaux.
 - E) Après quinze (15) ans de service - cinq (5) semaines à dix pour cent (10%) des gains totaux.

11:02 Les primes de vacances seront payables selon le barème suivant:

1e Année

4 ans à 9 ans de service:	\$ 60.00
10 ans à 15 ans de service:	\$ 110.00
15 ans et plus:	\$ 160.00

2e Année

4 ans à 9 ans de service:	\$ 75.00
10 ans à 15 ans de service:	\$ 125.00
15 ans et plus:	\$ 175.00

Cette prime additionnelle sera payable par chèque séparé à l'employé lors de son départ pour les vacances.

11:03 La Compagnie avisera le Syndicat le premier (1er) jour ouvrable du mois de mai de son intention ou non de fermer son usine pour la période des vacances. Si la Compagnie ne ferme pas son usine pour la période des vacances, les employés devront, dans chaque département par ordre d'ancienneté, choisir leur date de vacances entre le 1er mai et le 15 mai de l'année courante. S'ils le font plus tard, ils ne pourront alors déranger les vacances des autres employés qui ont fait leur choix entre les dates prévues.

11:04 Les vacances doivent être prises entre le 1er Mai et le 31 Décembre de la même année numérique. Il n'est pas permis de remettre les vacances à une période autre que celle mentionnée ci-haut. Les employés ayant le plus d'ancienneté auront la préférence si possible sur le choix de la période des vacances, mais la décision finale pour déterminer et changer les vacances est réservée exclusivement à la Compagnie afin d'assurer la continuité méthodique du fonctionnement de l'usine. Cette cédule sera affichée sur le tableau d'affichage de la Compagnie avant le premier (1er) du mois de Juin, une copie sera remise au Syndicat. Dès que la cédule de vacance est affichée, elle est considérée approuvée par la Compagnie et les employés concernés. Il est entendu que les employés qui ont droit à dix (10) jours de vacances ou moins devront prendre leur vacance durant la fermeture d'usine s'il y a lieu.

11:05 Nonobstant ce qui précède tout les employés qui sont éligibles à 3-4-5- semaines de vacances en excédant de la fermeture d'usine s'il y a lieu, pourront présenter une demande écrite à la Compagnie pour avancer la portion excédante pour profiter de vacance entre le 1er Janvier et le 30 Avril.

Cette demande ne sera pas refusée en autant que cela n'a pas pour effet d'interrompre la continuité méthodique du fonctionnement de l'usine. Cette demande devra être soumise à la Compagnie 2 mois avant la date de vacance mentionnée.

11:06 Tout employé qui a droit à trois (3) semaines de vacances pourra prendre ses vacances consécutives à condition qu'il prenne la semaine avant ou la semaine après la fermeture de l'usine s'il y a lieu. Tout employé qui a droit à quatre (4) semaines de vacances pourra prendre quatre (4) semaines de vacances consécutives à condition qu'il prenne la semaine avant et la semaine après la fermeture de l'usine s'il y a lieu. Toutefois, si la fermeture d'usine n'a pas lieu l'employé devra appliquer pour ses vacances selon l'article 11:03

11:07 La période de référence servant de base pour calculer l'indemnité de vacances sera de cinquante deux (52) semaines à compter de la première période de paie du moi de Mai de l'année précédente à la dernière période de paie du mois d'Avril de l'année courante inclusivement.

11:08 Les employés qui ont droit à des vacances
devront prendre lesdites vacances car une
telle indemnité ne sera pas accordée pour
tenir lieu de vacances.

11:09 Advenant le cas ou un employé résigne ou est
congédié avant la période actuelle de vacances,
les bénéfices accumulés seront payés à l'employé
lors de la remise de son dernier chèque de paie.

11:10 Advenant le cas ou un employé décède, tous les
bénéfices accumulés de cet employé seront payables à ses ayants droits.

11:11 La paie de vacances sera calculée sur le total des gains annuels de l'employé à l'exception de la prime additionnelle et de la paie de vacances des douze (12) mois précédents d'après la période de référence telle que mentionnée à l'article 11:07.

11:12 Dans le cas d'un employé qui quitte son emploi volontairement sans donner un préavis de cinq (5) jours ouvrables, l'employé recevra alors la paie de vacances calculée selon les dispositions de l'ordonnance de la Commission du Salaire Minimum.

ARTICLE 12

PERIODE DE LAVAGE ET DE REPOS

12:01 Les employés auront droit à une (1) période de repos de dix (10) minutes (pour chaque demi journée de travail).

12:02 Les employés auront droit à une période de cinq (5) minutes à la fin de chaque demi-équipe de travail dans le but de ranger les outils et de se laver, mais ils ne devront pas quitter leur poste de travail avant le signal donné à cette fin.

12:03 Les employés désirant s'absenter durant la période de repas, ne seront pas tenus de poinçonner à la sortie de l'usine, mais devront poinçonner à leur retour pour le commencement de la 2ième demie de leur équipe. Toutefois, les employés ne pourront quitter l'usine pour la période du repas avant le signal donné à cette fin.

ARTICLE 13

PRIME D'EQUIPE

13:01 Tout employé travaillant sur une équipe autre que l'équipe régulière telle que définie à l'article 8:01 recevra une prime additionnelle.

- A) Equipe de Soir: Trente-cinq sous (0.35¢)
- B) Equipe de Nuit: Quarante-cinq sous (0.45¢)

13:02 Il est convenu toutefois que le temps supplé-
mentaire ne s'applique jamais sur ladite prime.

ARTICLE 14

PAIE DE RAPPEL

14:01 Un employé rappelé au travail par la Compagnie après avoir complété sa période de travail régulière ou une partie de celle-ci recevra un montant équivalent à pas moins de quatre (4) heures à son taux régulier ou au taux supplémentaire applicable pour toutes les heures travaillées selon le montant le plus élevé.

ARTICLE 15

PRESENTATION AU TRAVAIL

15:01 Un employé se présentant au travail à l'heure habituelle et qui n'aura pas été prévenu de ne pas se présenter au travail avant la fin de sa journée de travail précédente, accomplira quatre (4) heures de travail ou recevra quatre (4) heures de salaire au lieu dudit travail.

15:02 La Compagnie ne sera pas tenue à cette obligation dans les cas qui suivent:

1- Quand l'employé ne peut travailler pour des circonstances hors du contrôle de la Compagnie.

Exemple: Panne électrique, panne d'eau, feu, inondation, etc.

2- Si, l'employé n'avise pas la Compagnie de son adresse et numéro de téléphone.

3- Si, le défaut de recevoir un tel avis est dû au fait que l'employé est absent de l'usine.

ARTICLE 16

CONGE POUR CAUSE DE MORTALITE

16:01 Advenant un décès dans sa famille immédiate et afin d'être présent aux funérailles et autres fonctions relatives, un employé sera payé jusqu'à un maximum de trois (3) jours ouvrables d'absence à son taux horaire pour le nombre d'heures de son équipe régulière, mais n'excédant pas huit (8) heures par jour.

16:02 Tout temps supplémentaire qui a été fait pendant la période d'absence, l'employé n'aura pas droit de reprendre ces heures supplémentaires ou n'aura pas droit aux procédures de griefs. Ces journées de congé payées devront être prises entre le décès et les funérailles inclusivement.

16:03 Pour les fins de la présente Convention,
l'expression "famille immédiate" partout où
elle se trouve, s'applique aux parents d'un
employé énumérés ci-après: l'epoux, l'épouse,
les enfants, un père, une mère, un frère, une
soeur.

16:04 Deux (2) journées de congé seront payées à
tout employé pour cause de mortalité s'appli-
cant aux parents énumérés ci-après:
Beau-père, belle-mère, grand-mère, grand-père.

16:05 Dans tous les cas, l'employé devra prévenir la
Compagnie avant son départ. Sur demande de la
Compagnie, l'employé devra fournir une déclara-
tion écrite attestant l'évènement Social. De
tel congé seront payables que si l'évènement
coincide avec des jours ouvrables.

ARTICLE 17

DEVOIR DE JURE

17:01 Un employé appelé à remplir la fonction de juré ou pour l'examen d'admissibilité comme juré sera payé pour la différence entre le montant reçu pour ce service et le montant régulier de son salaire jusqu'à limite de (40) heures par semaine. La période payée pour ces absences ne doit pas excéder celle dont l'employé a droit comme vacances. L'employé sera payé seulement si:

- A) Il a avisé la Compagnie trois (3) jours ouvrables au préalable.
- B) Présente l'évidence satisfaisante d'accomplissement de ses services comme juré.
- C) Durant son terme de juré, retourne à son travail durant la période de ses cédules régulières de travail où il n'est pas tenu de servir comme juré.

ARTICLE 18

ASSURANCES

18:01	<u>Assurance-Vie:</u>	1ière Année:	\$ 10,000.00
		2ième Année:	\$ 12,000.00

18:02 Diminution: A la date de renouvellement de la
Police coïncident avec le 70e
anniversaire ou le suivant immé-
diatement, l'assurance-vie dimi-
nuera à # 3,000.00.

18:03

Assurances-Collective des personnes à charge

Conjoint: \$ 3,000.00

Enfant: \$ 2,000.00

18:04 Admissibilité: Tout les employés permanents à temps plein son admissibles le premier (1er) jour du mois qui suit l'accomplissement de quarante (40) jours ouvrables ou l'équivalent en heure continue à l'emploi de la Compagnie.

18:05 Coût: 1ière Année:

Contribution de l'employé: Trente-six
sous (0.36¢) par semaine.

2ième Année:

La contribution de l'employé sera nil.

18:06 Il y a aucun changement a tout les autres caractéristiques du régime d'assurance collectif actuel.

ARTICLE 19

CONGES AUTORISES

19:01 La Compagnie pourra accorder un congé pour raison personnelle sans solde pour une période n'excédant pas dix (10) jours de calendrier pendant la durée de cette convention à tous les employés qui en font la demande par écrit. l'ancienneté de cet employé devra s'accumuler durant cette absence.

19:02 Les employés élus pour assister aux congrès du Syndicat et aux sessions d'étude, auront droit à un tel congé autorisé et leur continuité de service ainsi que leurs droits d'ancienneté devront s'accumuler durant cette absence.

19:03 La Compagnie devra être avisé par écrit trois (3) jours ouvrables préalable à cette assemblée ou session d'étude. Ce congé aura une durée maximale de dix (10) jours ouvrables, mais pas moindre d'un (1) jour ouvrable.

19:04 Sur demande écrite du Syndicat, la Compagnie s'engage à accorder un congé d'absence autorisé pour agir comme agent d'affaire ou remplir toute autre fonction du Syndicat et ce pour une période pas moindre d'un (1) jour ouvrable et n'excédant pas un (1) an. Un tel congé peut-être prolongé par la Compagnie sur réception d'un avis, trente (30) jours avant la date d'expiration dudit congé. La continuité de service et les droits d'anciennetés de cet employé devront s'accumuler durant cet absence. Ces absences seront sans rémunération de la part de la Compagnie. Ce congé ne devra pas excéder une période de deux (2) ans ou une période de temps équivalent à l'ancienneté de l'employé, laquelle des deux est la moindre.

19:05 Toute employé enceinte peut obtenir un congé de maternité sans solde qui commence au moment déterminé par son médecin traitant, mais en aucun cas plus tard que deux (2) mois avant la date probable de l'accouchement. Le médecin de la Compagnie se réserve le droit d'exiger l'arrêt de travail de l'employée concernée si son état de santé devient incompatible avec les exigences de son occupation.

1- Un tel congé d'absence se termine sans perte d'ancienneté trois (3) mois suivant l'accouchement sauf si l'employée est dans l'impossibilité de revenir au travail dans ce délai; dans un tel cas, elle doit présenter un certificat de son médecin traitant, justifiant la prolongation du délai.

2- Si, l'employée ne revient pas dans le délai prévu dans cet article, elle perd son droit d'ancienneté et son emploi.

ARTICLE 20

SECURITE ET SANTE

20:01 La Compagnie s'engage à offrir des conditions de travail qui respectent la santé, la sécurité et l'intégrité physique de tous ses employés selon les lois et règlements applicables. Elle s'engage à contrôler la tenue des lieux de travail, à fournir des installations sanitaires, de l'eau potable, un éclairage, une aération et un chauffage selon les lois et règlements applicables.

La Compagnie s'engage à chercher, à identifier, à contrôler et à éliminer les risques pouvant affecter la santé et la sécurité des employés. de plus, elle s'assure que l'utilisation des matières dangereuses ne peut porter atteinte à la santé ou à la sécurité de quiconque sur les lieux de travail.

La Compagnie doit communiquer au meilleur de sa connaissance aux employés concernés et au Comité de Santé et Sécurité la liste des matières dangereuses utilisées dans l'usine.

La Compagnie fournit un matériel sécuritaire et assure son maintien en bon état.

20:02 Un comité de Santé-Sécurité comprenant deux (2) représentants choisis par chaque partie tiendra au moins une réunion par mois durant les heures régulières de travail.

20:03 Tout employé doit:

- 1- Prendre connaissance des programmes de prévention qui lui sont applicables;
- 2- Collaborer avec le comité de Santé et Sécurité ainsi qu'avec toute personne chargée de l'application des lois, des règlements et des pratiques raisonnables;
- 3- Prendre les mesures à sa dispositions pour protéger sa santé, sa sécurité et son intégrité physique;
- 4- Ne pas mettre en danger la santé, la sécurité, l'intégrité physique des autres personnes qui se trouvent sur les lieux de travail ou à proximité des lieux de travail.

20:04 L'employé qui prétend que l'état des machines, des outils ou de l'équipement qu'il doit utiliser est de nature à l'exposer à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique doit rapporter ce fait à son contremaître. Lorsqu'il a rapporté ce fait à son contremaître, l'employé peut refuser d'exécuter les fonctions faisant l'objet de ces prétentions, jusqu'à ce que le Comité de Sécurité et Santé ait statué sur lesdites prétentions. L'employé ne subira aucune perte de salaire en conséquence de son refus.

20:05 Durant la période d'enquête, l'employé effectuera le travail disponible et ce jusqu'à ce que le Comité de Sécurité-Santé ait rendu sa décision. Cette décision devra être rendue dans les plus brefs délais possibles.

20:06 Un employé qui est blessé au travail devra être rémunéré pour la balance des heures qu'il aurait travaillées ce jour-là, au taux applicable. S'il est nécessaire qu'il retourne à l'hôpital par la suite durant les heures régulières de travail pour recevoir des soins médicaux, il devra être rémunéré à son taux horaire, pour les heures perdues ce jour-là, à l'exception que si ce temps perdu est compensé par la Commission des Accidents du Travail ou Assurance Salaire, la Compagnie paiera la différence.

20:07 La Compagnie fournira le transport à tout employé qui doit recevoir des soins médicaux suite à un accident de travail ou en cas d'urgence.

Il est entendu que l'employé reviendra au travail immédiatement après traitement sauf si le médecin traitant décide qu'il ne peut le faire; dans tous les cas l'employé devra fournir un certificat médical. La Compagnie pourvoiera au transport de retour s'il y a lieu.

ARTICLE 21

REPRESENTATION DU SYNDICAT

21:01 Le Syndicat devra fournir à la Compagnie une liste des noms des employés qui ont été élus ou désignés comme officier, membre du Comité des Grievs et de Sécurité et Délégué d'atelier. Le Syndicat devra maintenir cette liste à jour. Il est de plus convenu que toute résignation d'un membre du Comité de Sécurité devra faire l'objet d'un remplacement sans délai.

21:02 Les délégués d'atelier et les membres du Comité de griefs et de Sécurité et du Syndicat devront effectuer leur travail habituel et ils ne devront pas s'absenter ou interrompre de quelque façon que ce soit leur dit travail habituel afin de s'occuper des affaires du Syndicat, à moins d'avoir obtenu au préalable la permission du Contremaître ou de son représentant autorisé. Cette permission ne sera pas refusée de façon déraisonnable. Si un délégué d'atelier a la permission de s'occuper des affaires du Syndicat dans un autre département que le sien, il se présentera d'abord au représentant autorisé dudit département.

21:03 Le Comité de griefs ne dépassera pas deux (2) employés et seront rémunérés par la Compagnie, à leur taux de salaire régulier pour le temps qu'ils auront pris pendant leurs heures régulières de travail dans le but de présenter ou tenter de régler des griefs ou de se présenter à l'arbitrage.

21:04 Le président du Syndicat sera libéré de son travail régulier dans le but de s'absenter de l'usine selon les besoins de l'administration de la présente Convention. Le Syndicat reconnaît que lorsque le président doit s'absenter de l'usine, il devra donner un pré-avis de quatre (4) heures ouvrables à son contremaître ou un membre de la Direction de la Compagnie. Ces absences seront sans rémunération de la part de la Compagnie.

ARTICLE 22

REPRESENTATION DE LA COMPAGNIE

22:01 La Compagnie fournira au Syndicat une liste indiquant les noms de son personnel surveillant avec qui le Syndicat pourra avoir affaire pour l'administration de la présente Convention collective et cette liste sera maintenue à jour.

22:02 Les noms des contremaîtres, des assistants-
contremaîtres et des surveillants constituant
l'organisation de chaque département ou groupe
seront affichés sur les tableaux de chaque
département de façon que tous les employés
sachent à qui ils doivent se rapporter. Sauf
en cas d'urgence, un employé recevra des
directives de son supérieur immédiat ou de son
remplaçant.

ARTICLE 23

TRAVAIL DE PRODUCTION

- 23:01 La Compagnie convient de ne permettre à aucune personne excluse de l'unité de négociation d'effectuer un travail normalement accompli par un employé faisant partie de l'unité de négociation, sauf dans les cas suivants:
- A) Instruire ou former un employé.
 - B) Faire l'essai et la pratique de nouvelles méthodes de travail pour lesquelles aucun employé n'a la capacité ou l'habilité d'accomplir ce travail.
 - C) Remplacer un employé absent, absence qui n'est pas causé par le transfert de l'employé qui occupe normalement cette tâche, ou qu'il est absolument impossible à la Compagnie pour ce court lapse de temps d'assigner un autre employé pour exécution du travail.
 - D) Il est entendu que ces exceptions précitées n'auront pour effet de causer une ou des mises à pieds ou éliminer un ou des rappels.

ARTICLE 24

TABLEAU D'AFFICHAGE

24:01 La Compagnie convient de mettre à la disposition du Syndicat un tableau à l'entrée principale des employés pour y afficher les avis d'assemblée de la Section locale ou tout autre avis pour fin d'information à la condition l'information ne soit pas dirigée contre la Compagnie, ses officiers, son administration ou ses employés.

Le Syndicat s'engage à ne pas afficher quoi que ce soit sans avoir au préalable obtenu le consentement du Gérant des Services Manufacturiers.

Une copie de chaque document qui doit être affichée sera remise au Gérant des Services Manufacturiers.

ARTICLE 25

ANCIENNETE

25:01 Définition: L'ancienneté signifie le statut des employés relativement à leur période d'emploi continu avec la Compagnie, sauf tel que modifié aux articles, 25:17 et 25:18.

Les employés embauchés le même jour doivent être inscrit par ordre alphabétique de leur nom.

25:02 Les nouveaux employés seront considérés comme employés stagiaires jusqu'à ce qu'ils aient complété une période de quarante (40) jours ouvrables ou l'équivalent en heures continues à l'emploi de la Compagnie. A la fin de cette période ils acquèreront des droits d'ancienneté et leur ancienneté sera établie à compter de la date de leur embauche.

25:03 Un nouvel employé qui est mis à pied avant d'avoir complété sa période de probation et qui est ré-engagé subséquemment en dedans d'une période de douze (12) mois, se verra crédité le nombre de jours travaillés précédemment en vue de compléter sa période de probation tel que stipulé à l'article 25:02.

25:04 Advenant la nécessité d'une réduction dans la main-d'oeuvre pour manque de travail, les mises à pieds seront faites dans l'ordre qui suit:

- 1- Employés temporaires
- 2- Etudiants
- 3- Employés en probations

25:05 Si une autre réduction se la main-d'oeuvre
pour marque de travail s'avérait nécessaire,
les employés ayant le moins d'ancienneté dans
les classifications d'emploi affectées, seront
les suivants à être mis à pied.

25:06 Lorsqu'un employé est mis à pied dans sa classification d'emploi, il peut déplacer un employé possédant moins d'ancienneté dans une autre classification ayant une échelle de salaire égale ou inférieure, tel que stipulé à l'Annexe "A".

25:07 Il est entendu et convenu qu'un employé mis à pied déplaçant un autre employé, devra être consentant et devenir capable d'accomplir le travail de façon satisfaisante en dedans d'une période de vingt (20) jours ouvrables. L'employé devra signifier à la Compagnie dans les cinq (5) heures ouvrables de son horaire régulier suivant la mise à pied de son intention de déloger.

25:08 Un employé autre qu'un employé stagiaire qui est mis à pied, aura des droits de rappel pour une période de douze (12) mois de la date de sa mise à pied, et son ancienneté et son service continu s'accumuleront durant cette période.

25:09 Un employé ayant complété deux (2) ans ou plus de service à la date de sa mise à pied, aura des droits de rappel pour une période de vingt-quatre (24) mois, et son ancienneté et son service continu s'accumuleront durant cette période.

25:10 Lors d'une mise à pied permanente, la Compagnie donnera à l'employé un avis de cinq (5) jours ouvrables ou cinq (5) jours de paie tenant lieu d'avis. Deux (2) jours ouvrables avant, la Compagnie avisera le Syndicat de la mise à pied imminente.

25:11 Lorsqu'il y a une augmentation de la main-d'oeuvre après une mise à pied, les employés mis à pied devront être rappelés conformément à leur ancienneté à toute classification ou ils auront précédemment travaillés. Aucun nouvel employé ne sera embauché tant que les employés mis à pied qui désirent l'emploi n'auront pa été embauchés.

Toutefois, si la mise à pied est dûe à un manque de matière première, les employés pourront être mis à pied sans avis par ordre inverse de l'ancienneté en autant q'une date de rappel leur est donnée dans les dix (10) jours ouvrables suivant la mise à pied temporaire. Si, le travail n'est pas disponible en dedans des dix (10) jours ouvrables ci-haut mentionnés, les employés auront droit à cinq (5) jours de paie tenant lieu d'avis.

25:12 Un employé avec une ancienneté établie, qui est incapable d'accomplir ses tâches régulières avec la Compagnie à cause de maladie ou de blessures, obtiendra un congé d'absence autorisé. Les privilèges d'ancienneté s'accumuleront en même temps que les droits de rappel de l'employé, tel que stipulé à l'article 25:09. Si, l'absence de l'employé s'étend au-delà de la période de rappel, tel que stipulé à l'article 25:09, de tels cas seront discutés individuellement.

25:13 Lors du retour au travail d'un employé qui était en congé d'absence autorisé à cause de maladie ou de blessures, il reprendra son ancien travail pourvu qu'il soit encore disponible, sinon on lui offrira, selon son ancienneté, tout autre emploi disponible selon les dispositions du présent article.

25:14 Les employés travaillant sur la deuxième (2e) ou troisième (3e) équipe auront la préférence selon leur ancienneté, tel que stipulé à l'article 25:07, pour les emplois vacants sur l'équipe de jour.

25:15 Dans le cas de mise à pied, le président et le secrétaire trésorier du Syndicat auront dans l'ordre, une ancienneté préférentielle. Leur ancienneté sera considérée comme étant supérieure à celle de tous autres employés et seront les derniers à être mis à pied.

- 25:16 Le service d'un employé cessera d'être continu pour l'une ou l'autre des raisons suivantes et lorsque le service aura été ainsi interrompu, l'employé sera considéré comme un nouvel employé s'il est réembauché par la suite.
- 1- Si, l'employé quitte volontairement son emploi à la Compagnie.
 - 2- Si, l'employé est congédié pour cause, et que ce congédiement n'est pas renversé par le Comité des griefs ou le Conseil d'arbitrage; si, un employé qui a moins de douze (12) mois d'ancienneté, il perdra son ancienneté quand il aura atteint l'ancienneté accumulée;
 - 3- Si, un employé autre qu'un employé à l'essai est mis à pied pour une période de douze (12) mois après avoir été à l'emploi de la Compagnie depuis moins de deux (2) ans ou si un tel employé est mis à pied de la Compagnie pendant deux (2) ans ou plus;
 - 4- Si, la Compagnie envoie à un employé mis à pied, à sa dernière adresse connue de la Compagnie, un avis par écrit et recommandé de se présenter au travail, et qu'il fait défaut de communiquer à ce sujet avec la Compagnie dans les trois (3) jours ouvrables et ne se rapporte pas pour travailler dans les cinq (5) jours ouvrables de tel avis;

(SUITE)

- 5- Si, un employé est absent pour plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs sans permission ou sans avoir avisé la Compagnie de son absence, donnant une raison satisfaisante pour une telle absence;
- 6- Si, un tel employé s'absente au-delà de la période limite de congé d'absence accordé par la compagnie;
- 7- Tout employé ayant obtenu l'autorisation écrite de la Compagnie pour suivre des cours sanctionnés par le Ministère de l'Education durant les heures de travail de son équipe régulière ne perdra aucun droit d'ancienneté.

25:17 Tout employé qui est transféré ou est ré-
embauché à une position hors de l'unité de
négociation sera alloué une période de
soixante-quinze (75) jours ouvrables avant de
perdre ses droits d'ancienneté au sein de
l'unité de négociation.

25:18 La Compagnie devra fournir au Syndicat une liste d'ancienneté comprenant les noms, les classifications d'emploi, les taux de salaires ainsi que les dates d'anciennetés de tous les employés régis par la présente, et cette liste devra être révisée tous les trois (3) mois. Deux (2) copies des listes d'anciennetés de tous les employés régis par la présente Convention seront envoyées au Syndicat. Une copie de cette liste devra être affichée sur le tableau d'affichage du Syndicat.

25:19 Le Syndicat sera avisé par écrit de tout changement dans la classification d'un employé, en plus de la classification de tout employé nouvellement embauché.

ARTICLE 26

CAS DE CONGEDIEMENT ET DE SUSPENSION

26:01 Advenant le cas où un employé a été congédié ou suspendu, et s'il allègue qu'il a été traité injustement, la Compagnie devra lui donner les raisons par écrit qui motivent son congédiement ou sa suspension.

26:02 Si, un employé se plaint qu'il a été injustement congédié ou suspendu de son emploi, cela sera considéré comme un grief, si, une plainte écrite est faite au Directeur de la Production à ce sujet dans les trois (3) jours ouvrables après que l'employé aura cessé de travailler pour la Compagnie.

26:03 Avant de laisser les lieux de son emploi, un employé congédié ou suspendu aura le droit d'avoir une entrevue avec son délégué pour une période de temps raisonnable.

26:04 Dans de tels cas de congédiement ou de suspension, on n'aura pas à faire les étapes de la Procédure de Règlement des Griefs antérieures à la deuxième (2e) étape.

26:05 Un grief relatif à un congédiement ou à une suspension peut être réglé par tout arrangement que les parties ou leur Conseil d'arbitrage croient juste et équitable.

ARTICLE 27

PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS

27:01 Un grief peut provenir seulement d'un conflit concernant l'interprétation, l'application, l'administration ou prétendu violation de cette Convention. Tout grief devra être formulé en dedans des périodes de temps indiquées dans cette Convention. La période de temps indiquée peut être prolonger après entente mutuelle écrite des deux parties.

27:02 Il est généralement entendu qu'un employé ayant une plainte à formuler devra, en premier lieu, donner à son contremaître l'occasion de corriger l'état des choses occasionnant la plainte avant de présenter un grief en règle. L'employé peut demander l'aide de son délégué d'atelier pour formuler sa plainte au contremaître.

27:03 Il est entendu qu'un membre de la direction
de la Compagnie peut être présent à toutes les
étapes de la procédure.

27:04 PREMIERE ETAPE

L'employé accompagné de son représentant syndicale soumet son grief oralement à son supérieur immédiat dans les quinze (15) jours ouvrables de l'évènement, son supérieur immédiat devra rendre sa décision dans les trois (3) jours ouvrables suivant la date de présentation du grief.

27:05 2 IEME ETAPE

Si, la réponse du supérieur immédiat est insatisfaisante le délégué d'atelier pourra soumettre un grief au Directeur de Production dans les trois (3) jours ouvrables suivant cette réponse. Le Directeur de la Production fera part de sa décision dans les trois (3) jours ouvrables suivant la date ou le grief lui a été soumis.

27:06 3 IEME ETAPE

Si, la réponse du Directeur de Production est insatisfaisante, le grief sera référé par écrit à l'étape trois (3) par le président du Syndicat au Gérant des Services Manufacturiers en dedans d'une période de cinq (5) jours ouvrables suivant cette réponse demandant une rencontre avec lui-même et /ou tout représentant qu'il nommera pour tenter de régler le litige.

Le Gérant des Services Manufacturiers devra fixer une date pour une telle rencontre en dedans de cinq (5) jours ouvrables suivant la demande du Président du Syndicat. A cette étape le permanent du Syndicat peut assister à la rencontre. En dedans des dix (10) jours ouvrables suivant cette rencontre de Gérant des Services Manufacturiers devra faire connaître sa décision par écrit au Président du Syndicat.

27:07 Un grief concernant le congédiement ou la suspension d'un employé peut être formulé à l'étape 2, de la Procédure de Règlement des Griefs, en omettant l'étape 1.

27:08 Un grief collectif ou une dispute concernant la prétendue violation de la Convention collective peut être formulé par le Syndicat à l'étape 2, de la Procédure de Règlement des Griets, en omettant l'étape 1.

27:09 A défaut d'une réponse dans les délais pres-
crits ci-dessus, soit de la part de la Compagnie
ou du Syndicat, le grief sera considéré comme
étant accepté ou abandonné, selon le cas.

27:10 Le dépôt d'un grief devra stipuler la section
ou les sections de cette Convention qui ont
été enfreint par la Compagnie.

ARTICLE 28

ARBITRAGE

28:01 Lorsque le Syndicat demande qu'un cas soit soumis à l'arbitrage, il devra aviser par écrit la Compagnie dans les trente (30) jours suivants la tenue d'une rencontre à la troisième (3e) étape. (Article 27:06) et référer par écrit le grief au rôle ci-après. Le grief sera référé à l'arbitre dont le nom est placé au début de la liste formant le rôle. La rotation se fera à partir de la liste des arbitres cités ci-dessous;

- Raymond Leboeuf
- Guy Dulube
- Gilles Blais
- André Montpetit

28:02 Tout membre du rôle des arbitres qui est incapable d'agir ou non consentant à agir comme membre dans les trente (30) jours suivant la demande qui lui est faite, ne sera pas de nouveau requis d'agir avant que son nom ne revienne le premier sur la liste par suite de rotation régulière du rôle à moins d'entente mutuelle entre les parties.

28:03 Une personne qui a été mêlée à une tentative
de négocier ou de régler le grief ne peut
être nommée arbitre.

28:04 Aucun cas ne sera présenté à l'arbitrage s'il
n'a pas antérieurement passé par toutes les
étapes de la Procédure de règlement des Griefs,
à l'exception des griefs couverts par les
articles 27:07 et 27:08.

28:05 L'arbitre unique ne sera pas autorisé à rendre des décisions incompatibles avec les dispositions de la présente Convention, ni à altérer, modifier ou amender aucune partie de la présente Convention.

Dans le cas d'action disciplinaire, l'arbitre aura le droit de modifier la décision disciplinaire.

28:06 Les parties présenteront leur cas à l'arbitre unique avec toute la diligence possible; la décision sera rendue dans les quinze (15) jours suivants la clôture des auditions.

Cette décision sera finale et liera les parties en présence et l'employé ou les employés concernés. La limite de temps prévue au présent paragraphe sera prolongée à la demande de l'arbitre.

28:07 Chacune des parties paient son représentant et
paient la moitié des honoraires et dépenses de
l'arbitre.

ARTICLE 29

AFFICHAGE DES POSTES

29:01 Tout poste vacant (à l'exception des postes vacants temporaires tels que définis à l'article 29:05 - 29:06) couvert par l'unité de négociation devra être affiché sur le tableau d'affichage de la Compagnie pendant trois (3) jours ouvrables. Une copie de cet avis sera remise au Syndicat.

29:02 A la fin des trois (3) jours ouvrables d'affichage d'un poste pour lequel on a reçu des demandes écrites, le nom du candidat choisi sera affiché sur le tableau d'affichage dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent: une copie sera remise au Syndicat.

29:03 En considérant les employés pour une position vacante, la Compagnie tiendra compte des éléments suivants:

- 1- La durée de service avec la Compagnie.
- 2- L'habilité et la capacité à remplir la position.
- 3- Il est entendu que lorsque les qualifications respectives de (2) seront à peu près égales, le facteur (1) prévaudra.

Pour déterminer l'habilité et la capacité d'un employé à exécuter le travail requis pour une position qui lui est assignée, la Compagnie tiendra compte de son expérience, son habilité, son aptitude à faire le travail et un groupe d'épreuves choisies relié au travail postulé. Une période d'essai de cinq (5) jours ouvrables sera donnée à l'employé pour démontrer qu'il répond aux exigences requises pour effectuer le travail. Tout employé qui se croirait lésé par toute action de la Compagnie devra recourir aux procédures de griefs, tel que spécifié dans cette Convention.

29:04 S'il n'y a aucun employé intéressé à l'affi-
chage, la Compagnie pourra alors combler le
poste vacant d'une autre façon.

29:05 Aux fins du présent article, un poste vacant temporaire sera réputé être une occupation qui aura une durée de quinze (15) jours ouvrables ou moins. Si le travail se continue au-delà de quinze (15) jours ouvrables, le poste sera affiché.

29:06 Un poste devenu vacant par suite de l'absence d'un employé en congé autorisé ne sera pas affiché et l'employé qui a été déplacé temporairement pour remplir ce poste sera retourné à l'emploi qu'il occupait préalablement au retour de l'employé en congé autorisé.

29:07 Lorsqu'un employé est affecté temporairement
à une classification autre que la sienne à la
demande de la Compagnie, il sera au taux de
salaire le plus élevé des deux classifications.

ARTICLE 30

MESURE DISCIPLINAIRE

30:01 Avant d'imposer une mesure disciplinaire, pour une offense de même nature, la Compagnie devra suivre les étapes suivantes:

1ière Offense:

Avis verbal a l'employé concerné qui doit être accompagné de son représentant syndicale, en l'absence de ce dernier, un tel avis est confirmé par écrit au président du Syndicat.

2ième Offense:

Avis écrit a l'employé concerné avec copie au président du Syndicat.

3ième Offense:

Suspension ou congédiement selon la gravité de l'offense.

30:02 L'employé qui reçoit un avis d'infraction doit
signer les copies qui lui sont remises, cepen-
dant, la signature de l'employé sur l'avis
d'infraction ne peut être interpréter comme
un aveu de culpabilité de sa part, mais
seulement comme un accusé de réception.

30:03 Aucun rapport disciplinaire contre un employé n'est inscrit à son dossier et ne peut être invoqué contre lui dans l'exercice de ses droits sans qu'il soit averti par écrit. Une mesure disciplinaire qui date de plus de huit (8) mois ou 160 jours ouvrables ne peut être invoquée par la Compagnie dans le cas d'une nouvelle offense.

ARTICLE 31

VALIDITE DES CLAUSES

31:01 Rien dans cette Convention ne doit être interprété comme une renonciation à aucun droit ou obligation de la Compagnie, des employés ou du Syndicat en regard de la loi.

31:02 Si, une clause de la présente Convention est
ou devenait nulle en regard de la loi, les
autres clauses ne seront pas affectées par
cette nullité.

ARTICLE 32

DISPOSITION DIVERSE - APPELS TELEPHONIQUES

32:01 Aucun appel téléphonique extérieur sur les téléphones de la Compagnie n'est autorisé durant les heures de travail à moins d'une permission de son supérieur immédiat en cas d'urgence.

ARTICLE 33

JOUR DE PAIE

33:01 A moins de circonstance hors du contrôle de la Compagnie, les chèques de paie seront remis aux employés les jours suivants:

Equipe du jour: Le Jeudi avant 4:00 PM.

Equipe du soir: Le Mercredi après 4:00 PM.

34:02 La Compagnie fournira la deuxième (2ième) année de cette Convention, la somme de cinquante (\$ 50.00) dollars à tous les employés à l'exception de l'opérateur de scie à connecteur compressible, payable sur la première (1er) paie qui suit la date anniversaire de la Convention.

34:03 La Compagnie fournira à l'opérateur de la scie
à connecteur compressible des chaussures de
sécurité sans aucun frais de la part de
l'employé.

ARTICLE 35

LUNETTES DE SECURITE DE PRESCRIPTION

35:01 La Compagnie fournira la première (1er) année de cette Convention la somme de quarante (\$ 40.00) dollars à tout employé qui porte des verres de prescription, pour se procurer des verres de prescription de sécurité. Les employés devront présenter un reçu confirmant un tel achat.

35:02 La Compagnie fournira la deuxième (2ième) année de cette Convention, la somme de cinquante (\$ 50.00) dollars à tout employé qui porte des verres de prescription pour se procurer des verres de prescription de sécurité. Les employés devront présenter un reçu confirmant un tel achat.

ARTICLE 36

INDEMNITE DE SEPARATION

36:01 Tout employé ayant acquis l'ancienneté ci-dessous décrite recevra une indemnité de séparation d'après le tableau ci-dessous.

3 à 5 ans de service:	3 semaines de paie
6 à 10 ans de service:	4 semaines de paie
11 à 15 ans de service:	5 semaines de paie
16 à 20 ans de service:	6 semaines de paie
21 ans et plus:	8 semaines de paie

ARTICLE 37

DUREE DE LA CONVENTION

37:01 La présente Convention collective de travail est en vigueur pour une période de deux (2) ans, c'est à dire à compter du 19 Mai 1982 à 00:00 heures au 18 Mai 1984 à 24:00 heures.

37:02 Cette présente Convention demeure en vigueur
tant et aussi longtemps que le droit de grève
ou de lockout n'est pas acquis par l'une ou
l'autre des parties.

37:03 Un avis de négociation sera donné par écrit par l'une ou l'autre des parties contractantes dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant l'expiration de cette Convention collective, de son intention de négocier une nouvelle Convention.

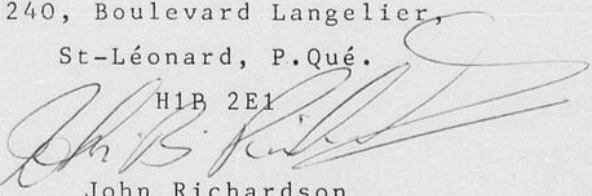
ANNEXE A


<u>CLASSIFICATION</u>	<u>1e ANNEE</u>	<u>2e ANNEE</u>
RECEVEUR/EXPEDITEUR	8.05	8.90
MAGASINIER	7.79	8.64
OPERATEUR CLASSE A	7.63	8.48
ASSEMBLEUR CLASSE A	7.42	8.27
ETAMEUR	7.37	8.22
OPERATEUR CLASSE B	7.31	8.16
ASSEMBLEUR CLASSE B	7.22	8.07
SOUDEUSE	7.17	8.02
AIDE-MAGASINIER	7.16	8.01
AIDE-EXPEDITEUR	7.15	8.00
ASSEMBLEUR CLASSE C	7.12	7.97
OPERATEUR CLASSE C	7.07	7.92
AIDE-GENERAL	7.05	7.90

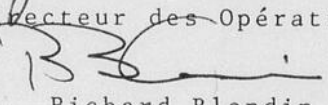
LES APPAREILLAGES ELECTRIQUES KEARNEY INC.

9240, Boulevard Langelier,
St-Léonard, P.Qué.

H1B 2E1


John Richardson
Directeur de la Fabrication
Kearney National (Canada) Ltd


Yves Vinet
Directeur des Opérations

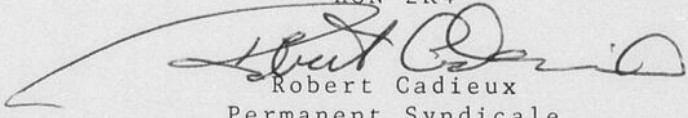

Richard Blondin
Gérant des Services Manufacturiers

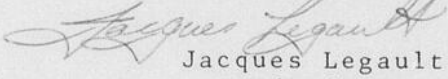
LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS
DE L'ELECTRICITE DE RADIO ET DE MACHINERIE

CTC. FTQ. (S.I.T.E.) SECTION 577

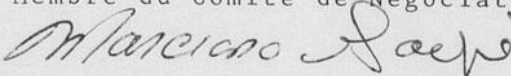
1,650, Thierry,
Ville LaSalle, P.Qué.

H8N 2K4


Robert Cadieux
Permanent Syndicale


Jacques Legault
Président

Marciano Gagné
Membre du Comité de Négociation



En foi de quoi, les parties ont signées a St-Léonard, ce
1er Jour de Juin 1982.