

NOM

NO

05439-5

C.A.E. 3210 NO.CONV. 54395  
AFFIL. 5 NB.EMPL. 200  
EMP.COUV. 0 ET.GEDG. 56650 62  
PERS.VIS. 7 NO.ACC. M05505001  
DATE ENR.841203

Commissaire  
du Travail  
du Québec

054395

84-04-30  
DÉPÔT

Dépôt N°: 8 4 1 0 0 8 5

Le Commissaire Général du Travail a reçu  
l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

OK

Certificat accordé

Dépôt refusé

054395

1<sup>ère</sup> convention  Renouvellement  Entente  Autres

Toujours indiquer ce numéro  
dans toutes vos correspondances

M-5505-01

|           |           |          |    |          |  |     |
|-----------|-----------|----------|----|----------|--|-----|
| Signature | Réception | Durée    | Du | Au       | Nombre de salariés régis<br>par la convention collective |     |
|           | 84-09-14  | 84-09-19 |    | 84-05-01 | 87-04-30   | 200 |

| Association   | Employeur  |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Déposant<br><b>Association des Machinistes de<br/>Longueuil</b><br>1259 rue Berri<br>Montréal, QC.<br>H2L 4C7  | <input type="checkbox"/> Déposant<br><b>Héroux Inc</b><br>755 rue Thurber<br>Longueuil, QC.<br>J4H 3N1   |
| <input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties<br><b>Féd. Démocratique de la Métallurgie,<br/>des Mines et des Produits Chimiques<br/>(CND) Att: M. Jocelyn Ross</b><br>1259 rue Berri, ste 600<br>Montréal, QC.<br>H2L 4C7 | <b>E.V. 340 et 373 rue Thurber, Longueuil<br/>Aéroport de St-Jean au Québec</b><br>Région <u>06-06</u><br>Activité <u>6233 (8)</u><br>Affiliation <u>9</u> |

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

Voir au verso pour les codes

Remarques

Pour le commissaire général du travail

|                        |                 |
|------------------------|-----------------|
| Signature              | Date            |
| <b>Diane Lauzon/dg</b> | <b>84-10-12</b> |

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

RECHERCHE

D'AUTRE PART.

74 SEP 13 14 56

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE: LA COMPAGNIE HEROUX INC., une corporation dûment incorporée en vertu des lois de la province de Québec, dont le siège social est situé au 755 rue Thurber à Longueuil, et les principales places d'affaires sont situées aux 755 et 710 rue Thurber à Longueuil, district de Montréal, ainsi qu'à tout autre endroit situé dans la province de Québec où la Compagnie pourrait, durant le terme de la présente convention, décider d'ouvrir et opérer en son nom de nouvelles usines ou places d'affaires pour y faire des opérations comparables ou connexes,

ci-après appelée "la Compagnie",

D'UNE PART,

ET: L'ASSOCIATION DES MACHINISTES DE LONGUEUIL, société dûment incorporée en vertu de la loi des syndicats professionnels et reconnue par la Commission des relations de travail du Québec comme représentant des employés de Héroux Inc., suivant le certificat émis le 7 août 1956, amendé le 22 août 1973, par le commissaire-enquêteur en chef du Ministère du travail de la province de Québec et ayant son siège social à Montréal, district de Montréal, province de Québec,

ci-après appelée "l'Association",

D'AUTRE PART.

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION

- 1.00 Le but de cette convention est de maintenir et de promouvoir de bonnes relations entre la Compagnie et les employés représentés par l'Association, de fournir une base d'entente mutuelle concernant les conditions de travail et les taux de salaire, et établir les mécanismes pour le règlement des griefs pouvant survenir pendant sa durée.
- 1.01 Tous les textes de cette convention sont écrits au masculin mais comprennent aussi le féminin.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE

- 2.00 La Compagnie reconnaît l'Association des Machinistes de Longueuil comme le seul et unique agent négociateur pour et au nom de tous les employés régis par le certificat de reconnaissance syndicale émis par la Commission des relations ouvrières de la province de Québec, en date du 7 août 1956, et amendé le 22 août 1973, par le commissaire-enquêteur en chef du Ministère du travail de la province de Québec, en matière de salaires, de conditions de travail et d'emploi, et autres sujets s'y rattachant.
- 2.01 La présente convention lie tous les employés de la Compagnie travaillant à ses usines à Longueuil et dont les occupations sont décrites à l'annexe "A" ainsi que ceux dont les occupations pourraient s'y ajouter durant son terme, et aux employés de toutes nouvelles usines qui pourraient être opérées par la Compagnie en son nom dans la province de Québec pour y faire des opérations comparables et connexes, sauf si ces employés sont déjà couverts par une convention de travail.

Dans le cas où il y aurait des ajustements à effectuer concernant les conditions de travail et de salaire, les parties conviennent de se rencontrer pour apporter les corrections qui s'imposent en tenant compte de la région où est située la nouvelle usine.

### ARTICLE 3 - DROITS DE LA DIRECTION

3.00 La Compagnie a le droit de diriger et d'administrer l'exploitation de ses affaires présentes et futures, y compris la direction de la main-d'oeuvre, l'embauchage, promotions, transferts, démotions, discipline, mise-à-pied pour manque de travail, et le droit exclusif de déterminer l'emplacement de ses usines, de déterminer les méthodes, procédés et les moyens de fabrication, la provenance des pièces, matériaux et fournitures.

L'exercice de ces droits n'invalide pas les droits des employés qui sont prévus par une disposition de cette convention.

### ARTICLE 4 - REPRESENTATION SYNDICALE

4.00 L'Association convient de fournir à la Compagnie le nom de ses officiers et représentants autorisés à agir en son nom et de lui faire part par écrit de tout changement qui pourrait se produire subséquemment.

- 4.01
- a) La Compagnie convient de reconnaître un comité de relations de travail composé d'un maximum de neuf (9) employés membres de l'Association, choisis parmi les officiers ou représentants mentionnés à l'article 4.00 pour discuter et régler avec elle tout problème découlant de l'interprétation et de l'application des dispositions de la présente convention.
  - b) Les membres du comité de relations de travail peuvent quitter leur poste de travail pour assister aux assemblées tenues conjointement avec la Compagnie et ce, sans perte de salaire, pour la durée d'une telle assemblée mais devront se limiter à un représentant par assemblée qui peut être accompagné du président ou du vice-président, sauf pour l'application de l'article 22.00a). Ces dites absences devront être inscrites sur la carte de travail avec codification "activité syndicale-patronale".
  - c) Il est convenu entre les parties que les neuf (9) officiers de l'Association font partie de la première équipe; toutefois, l'Association peut désigner un ou des officiers sur l'équipe du soir, mais le nombre d'officiers reconnus n'excédera jamais neuf (9).

4.02

- a) Lorsque les circonstances l'exigent, le président de l'Association ou le responsable des différents comités peut, sans perte de salaire, quitter son poste de travail pour enquêter et discuter des faits à l'origine d'un grief ou d'une plainte concernant l'application de la présente convention après en avoir obtenu la permission de son supérieur immédiat qui ne peut, sans raison valable, refuser une telle permission d'absence. Ces dites absences devront être inscrites sur la carte de travail avec la codification "activité syndicale" pour tout le temps passé sur ces enquêtes. Ils ne doivent consacrer à leur enquête que le temps nécessaire et réintégrer leur poste de travail dès qu'elle est terminée.
- b) Le président du comité de griefs ou son représentant et le délégué d'où origine le grief peuvent, sans perte de salaire, s'absenter de leur travail pour assister aux séances d'arbitrage de griefs, audition de tous brefs d'évocation et de tous appels d'un bref d'évocation, le tout en rapport avec ledit grief.

Cependant, dans le cas d'un différend sur l'évaluation d'une tâche porté à l'arbitrage, l'Association pourrait remplacer les représentants syndicaux ci-haut mentionnés par les représentants syndicaux du comité d'évaluation.

Dans le cas d'un arbitrage ayant lieu l'avant-midi, la Compagnie leur rembourse les heures perdues à compter du début des heures régulières de travail jusqu'à la fin de l'arbitrage. En plus, une heure et demi (1 1/2) est allouée pour le retour à l'usine. Si l'arbitrage se poursuit dans l'après-midi, la Compagnie rembourse la journée complète.

Dans le cas d'un arbitrage ayant lieu l'après-midi, la Compagnie leur rembourse l'après-midi seulement.

4.03

- a) Sur demande écrite de l'Association et soumise, si elle est en mesure de le faire, à défaut de quoi elle doit justifier les motifs de son retard, une semaine à l'avance au responsable des ressources humaines, la Compagnie accorde un congé sans solde à pas plus de cinq (5) employés à la fois de différents départements, représentants de l'Association pour participer à des congrès professionnels ou syndicaux, et à des journées d'étude ou de formation syndicale. Cependant, le total des jours accordés par année contractuelle ne doit pas excéder trente (30) jours ouvrables par délégué.
- b) Lorsque des officiers s'absentent en vertu des dispositions de l'article 4.03a), la Compagnie maintient le salaire durant l'absence et lors de la remise des cotisations syndicales (5.04), la Compagnie retient les montants ainsi versés et joint un état des versements à cet effet.

c) Toute entente verbale entre les parties qui doit être confirmée par écrit par la suite, dispense des délais mentionnés aux paragraphes précédents.

- 4.04 Dans le cas où l'Association requiert les services d'un conseiller technique, la Compagnie s'engage à le recevoir à ses bureaux, sur rendez-vous, durant les heures normales de travail, pour discuter tout ce qui a trait à l'application de la convention collective.
- 4.05 Les membres de l'Association ne feront aucune activité syndicale dans les usines et les bureaux pendant les heures de travail, excepté dans les cas prévus par cette convention.
- 4.06 Pour toute matière ayant trait à l'application de la convention collective de travail, tout membre de l'Association peut être accompagné, s'il le désire, par un officier ou représentant autorisé lors de toute rencontre avec un représentant de la Compagnie.
- 4.07 Lors des négociations pour le renouvellement de la convention collective de travail, incluant la conciliation si nécessaire, la Compagnie reconnaît un comité composé de cinq (5) représentants de l'Association sans perte de salaire.
- 4.08 La Compagnie accorde à un seul officier autorisé de l'Association pour la durée de cette convention, un congé sans solde, pour activité syndicale en dehors des usines, pourvu qu'il en fasse la demande par écrit. Un tel congé ne doit pas excéder douze (12) mois.
- 4.09 Lorsqu'un officier syndical est mis à pied suite à une réduction de personnel, il peut continuer à assumer ses responsabilités syndicales, sujettes aux dispositions de la convention collective, après avoir obtenu la permission du responsable des ressources humaines qui ne peut, sans raison valable, lui refuser une telle permission, et sera sans solde pour la durée des activités.

ARTICLE 5 - REGIME SYNDICAL

- 5.00 Dès la signature de la présente convention, tous les employés doivent, comme condition de maintien de leur emploi, devenir et demeurer membres de l'Association.
- 5.01 Tout nouvel employé embauché après la signature de cette convention doit, comme condition du maintien de son emploi, devenir membre de l'Association le jour de son embauchage et le demeurer par la suite.
- 5.02 Tout employé assujetti aux présentes doit, comme condition du maintien de son emploi, autoriser la Compagnie à effectuer la retenue du droit d'entrée syndical et consentir à la retenue hebdomadaire régulière syndicale, conformément aux règlements de l'Association, en signant la formule prévue à cette fin, mentionnée à l'annexe "C".
- 5.03 La Compagnie s'engage à déduire de la paie de tout employé régi par la présente convention le droit d'entrée syndical, ainsi qu'un montant égal à la cotisation syndicale déterminée par l'Association.
- 5.04 Les droits d'entrée ainsi que les cotisations syndicales perçus sont envoyés par chèque fait à l'ordre de l'Association des Machinistes de Longueuil, et remis à son trésorier au plus tard le quinzième (15<sup>e</sup>) jour du mois suivant lesdites déductions, le tout accompagné d'une liste indiquant le nom et le montant payé par chaque employé.
- De plus, la Compagnie annexe une copie indiquant le droit d'entrée pour les nouveaux employés.
- 5.05 Aucune retenue syndicale n'est effectuée dans le cas d'un employé en congé non rémunéré, mais elles recommencent dès que l'employé a repris le travail.
- 5.06 L'Association dégage la responsabilité de la Compagnie en ce qui a trait aux réclamations pouvant lui être faites de la part d'un ou plusieurs employés concernant les déductions effectuées aux termes du présent article.

- 5.07 L'Association informe la Compagnie, par écrit, du montant du droit d'entrée ainsi que du montant de la retenue syndicale hebdomadaire, et tout changement ne devient effectif que dix (10) jours après la réception par la Compagnie de tel avis.
- 5.08 La Compagnie s'engage à inscrire sur les formulaires T-4 de chaque employé le montant des cotisations syndicales payées durant l'année précédente.
- 5.09 Un délégué pourra se présenter à chaque nouvel employé dans son secteur.

#### ARTICLE 6 - TRAVAIL PROFESSIONNEL

- 6.00 Un employé non régi par la présente convention ne peut exécuter un travail normalement fait par ceux qui le sont, sauf pour fins d'instruction, d'entraînement des employés, d'expérimentation en collaboration avec l'employé, sans pour cela déplacer ou remplacer l'employé, et en cas de danger. Lors de la période d'entraînement, la Compagnie avise l'Association de la durée de cette période d'entraînement et de toute prolongation.
- 6.01 Il est de plus convenu que tout employé qui agit comme chef d'équipe (lead hand) est considéré comme contremaître, donc réglementé par le paragraphe précédent et exclu de l'unité de négociation.
- 6.02 a) Lorsque la Compagnie est dans l'obligation d'octroyer à des sous-traitants des travaux dont elle est chargée, sauf pour les travaux de construction, et qui pourraient avoir pour effet d'entraîner et de maintenir des mises-à-pied de ses employés réguliers ou empêcher l'embauchage de nouveaux employés, elle s'engage à:
1. aviser l'Association par écrit au moins trente (30) jours à l'avance si elle est en mesure de le faire, à défaut de quoi elle doit justifier les motifs de son retard;
  2. convenir avec l'Association des moyens à prendre pour éviter les mises-à-pied ou en minimiser la durée.
- b) Un grief en vertu du présent article doit être soumis par l'Association dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la naissance ou la connaissance des circonstances donnant lieu au grief. Le grief doit être déposé au responsable des ressources humaines, à partir de la 2<sup>e</sup> étape.

ARTICLE 7 - HEURES DE TRAVAIL

7.00 La semaine régulière de travail est de quarante (40) heures, soit cinq (5) jours de huit (8) heures consécutives de travail, du lundi au vendredi inclusivement.

7.01 Les heures de travail régulières sont comme suit:

|                   |                   |
|-------------------|-------------------|
| Première équipe:  | 7 h 30 à 16 h 30  |
| Deuxième équipe:  | 16 h 30 à 00 h 30 |
| Troisième équipe: | 23 h 30 à 7 h 30  |

Les employés de la première équipe ont une (1) heure sans solde allouée pour le repas du midi qui se situe entre 12 h et 13 h.

Les employés de la deuxième équipe ont trente (30) minutes payées pour le repas qui se situe entre 20 h 30 et 21 h et/ou entre 21 h et 21 h 30.

Les employés de la troisième équipe ont trente (30) minutes payées pour le repas qui se situe entre 3 h et 3 h 30.

7.02 Dans le cas de plus d'une équipe, il n'y a pas de rotation. Les employés de chaque tâche ont la préférence de leur équipe dans tous les secteurs, suivant leur ancienneté.

7.03 A la fin de chaque demi-journée de travail, les employés ont une période de cinq (5) minutes allouées pour se laver et peuvent quitter les lieux de travail durant cette dite période sans perte de salaire.

7.04 Les employés ont droit à deux périodes de repos de dix (10) minutes chacune. Chaque période doit être prise autant que possible, au milieu de la demi-journée de travail.

7.05 Tout employé se présentant au travail et qui est renvoyé chez lui, dû à des circonstances hors du contrôle de la Compagnie, reçoit l'équivalent de trois (3) heures de travail à son taux horaire régulier, plus la prime d'équipe s'il y a lieu.

7.06 Mécanicien d'entretien spécialisé

La présente convention n'affecte aucun des droits ou privilèges établis en faveur des mécaniciens d'entretien spécialisés, aux termes de la loi et des règlements établis par le gouvernement de la province de Québec.

ARTICLE 8 - HEURES SUPPLEMENTAIRES

- 8.00 Tout travail exécuté en dehors des heures régulières de travail d'un employé, tel que mentionné à l'article 7 est considéré comme temps supplémentaire.
- 8.01 Les deux (2) premières heures de travail exécutées en temps supplémentaire dans une même journée de travail sont rémunérées à temps et demi. Toute heure additionnelle est rémunérée à temps double.
- 8.02 Pour tout travail autorisé et exécuté le samedi et le dimanche, les employés sont rémunérés à temps double. Cependant, cet article ne s'applique pas lorsque la Compagnie opère sur trois (3) équipes de travail, pour tout travail effectué par les employés pour compléter leur équipe régulière.
- 8.03 Les employés bénéficient d'au moins sept (7) heures de repos entre deux journées régulières de travail.
- 8.04 Tout travail supplémentaire est fait sur une base volontaire et doit être offert aussi équitablement que possible aux employés, par ordre d'ancienneté dans la classification concernée auquel ce travail est normalement dévolu, selon les modalités ci-après établies:
- a) Pour fins de répartition du temps supplémentaire (excluant l'application de 26.00d), la Compagnie affiche (doit être à la vue des employés en tout temps) des tableaux dans tous les secteurs, y inscrit le nom de l'employé sans tenir compte des équipes et répartit le temps supplémentaire le plus équitablement à l'intérieur de chaque tableau, par ordre d'ancienneté. Il est mis à jour au moins une fois par semaine et copie sera envoyée au secrétaire de l'Association à la fin de chaque trimestre.

- b) Les trimestres sont déterminés comme suit:

juin-juillet-août  
septembre-octobre-novembre  
décembre-janvier-février  
mars-avril-mai

Le maximum d'écart permis est de cinquante (50) heures de paie (à la fin de chaque trimestre) par rapport à celui qui a enregistré le plus grand nombre d'heures et les heures de temps supplémentaire effectuées ou refusées reviennent alors à zéro (0), sinon la Compagnie s'engage à payer l'excédent de l'écart permis à chaque employé lésé, à son taux régulier à la fin du trimestre, dans un délai de trente (30) jours ouvrables.

- c) L'acceptation ou le refus de temps supplémentaire par un employé est enregistré sur les tableaux et son refus doit être signé par l'employé.
- d) Indisponibilité: un employé absent de son travail pour quelque raison que ce soit est considéré comme ayant refusé de travailler en temps supplémentaire et il lui est attribué à chaque jour la moyenne quotidienne de toutes les heures de paie enregistrées ce jour-là par rapport aux employés sollicités en temps supplémentaire si l'employé absent a une différence de cinq (5) heures et plus de paie cumulées avec celui qui en a le moins.
- Cependant, les employés indisponibles pour raisons syndicales en vertu de l'article 4.03a) et durant la période de fermeture estivale ne sont pas considérés comme ayant refusé.
- e) Lorsqu'un employé change de secteur ou de tâche suite à un affichage, déplacement, rappel, transfert permanent ou en cas d'embauche d'un nouvel employé, il prend la moyenne des heures du tableau où il est maintenant attribué. Dans le tableau où il quitte, s'il y a une différence de plus de cinquante (50) heures au moment de son départ entre lui et celui qui en a le plus, il lui sera remboursé l'excédent des cinquante (50) heures permises.
- f) Tout employé qui quitte la Compagnie pour quelque raison que ce soit perd ses droits au calcul du trimestre en cours.
- g) Un employé en transfert temporaire demandé pour travailler en temps supplémentaire sur une tâche autre que sa tâche régulière ou encore dans un secteur autre que le sien, dans ces deux cas les heures de temps supplémentaire effectuées sont ajoutées au tableau d'origine de l'employé.

h) Les noms des employés de la classification "machiniste général" sont inscrits dans toutes les classifications de leur secteur. Le temps supplémentaire qu'ils peuvent accomplir ne devra pas excéder celui des employés réguliers de la classification concernée. Un tableau est également maintenu pour conserver l'équilibre entre eux.

8.05 La Compagnie accorde à l'employé une période de repos de dix (10) minutes payées lorsque l'employé travaille une (1) heure ou plus en temps supplémentaire, immédiatement après ses heures régulières de travail.

8.06 Tout employé requis de travailler pour trois (3) heures ou plus après ses heures régulières de travail a droit à une période de trente (30) minutes payées à temps et demi pour prendre un repas. Cette période de repas doit être prise avant le début des heures de travail en temps supplémentaire.

8.07 Tout employé qui, après avoir terminé sa journée régulière, a poinçonné à la sortie et qui est rappelé pour effectuer un travail à l'usine est rémunéré pour un minimum de quatre (4) heures, en conformité avec les dispositions des articles 8.01 et 8.02.

8.08 Tout employé requis de travailler sur l'heure du midi pour une période n'excédant pas trente (30) minutes est payé à temps double pour l'heure complète et doit prendre son dîner dans les dernières trente (30) minutes de l'heure. S'il est requis de travailler l'heure complète, il est rémunéré à temps double et a droit à trente (30) minutes payées par la suite pour son dîner à son taux régulier.

#### ARTICLE 9 - ANCIENNETE

9.00 Définition:

- a) L'ancienneté signifie la durée du service continu à l'emploi de la Compagnie à l'intérieur de l'unité de négociation. Les dates d'ancienneté existantes à la date de la signature de cette convention sont maintenues pour ces employés.
- b) Toute absence prévue à la convention ou autorisée par la Compagnie ne constitue pas une interruption du service continu et de ce fait, l'employé demeure sur la liste de paie.

9.01 Période d'essai:

- a) Un employé est considéré comme à l'essai tant qu'il n'a pas complété une période de probation de soixante (60) jours travaillés au service de la Compagnie. Une fois qu'il a complété sa période de probation, l'employé acquiert son droit d'ancienneté à compter de la date de son entrée à l'usine.

Cependant, après entente entre les parties, les employés embauchés sur un programme de formation et/ou entraînement, la période d'essai est égale au nombre de semaines requises pour la formation et/ou l'entraînement mais en aucun cas ne peut dépasser seize (16) semaines.

- b) En cas d'égalité d'ancienneté entre deux (2) employés, l'on procède par la liste alphabétique sur le nom de famille d'abord. S'il y a encore égalité, on établira l'ancienneté au choix du hasard.

9.02 Tout employé en période de probation ne peut exercer aucun droit d'ancienneté et la résiliation de son emploi ne peut faire l'objet d'un grief. Cependant, il jouit des autres droits et privilèges prévus par la convention, à moins qu'il n'en soit stipulé autrement.

9.03 Conservation et accumulation de l'ancienneté:

Un employé conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants:

- a) Absence pour accident de travail ou maladie industrielle reconnue comme telle selon les dispositions de la loi des accidents du travail, ou jusqu'au moment où il est déclaré invalide par un médecin.
- b) Dans le cas d'une mise-à-pied n'excédant pas quinze (15) mois pour un employé ayant moins de cinq (5) ans de service, et n'excédant pas trente-six (36) mois pour un employé ayant cinq (5) ans et plus de service.
- c) Absence pour accident ou maladie non couvert par la loi des accidents du travail.
- d) Absence autorisée pour maternité en conformité avec l'article 15.
- e) Pour la durée d'une absence autorisée sans solde, confirmée par écrit par le responsable des ressources humaines, ou son représentant, dont une copie est envoyée au secrétaire de l'Association.

- f) Un employé qui, après avoir occupé un poste hors de l'unité de négociation revient dans cette dite unité, reçoit le crédit des années de service qu'il avait dans l'unité de négociation avant sa promotion. Cependant, cette condition ne s'applique pas plus d'une fois par employé.
- g) L'employé visé au paragraphe précédent revient dans l'unité de négociation à sa demande écrite dont copie est envoyée à l'Association par la Compagnie pour l'employé visé, ou encore dans le cas d'une réduction de personnel de cadre.

9.04

Perte d'ancienneté:

Un employé perd son ancienneté et son emploi pour les raisons suivantes:

- a) Abandon volontaire de son emploi.
- b) Congédiement pour cause, et n'est pas réinstallé selon les dispositions de cette convention.
- c) Absence du travail pendant plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs sans avoir avisé la Compagnie et donné une raison satisfaisante de son absence.
- d) Mise-à-pied pour une période excédant celle prévue à l'article 9.03b).
- e) Si lorsque mis à pied, il ne communique pas avec la Compagnie dans les cinq (5) jours ouvrables de son rappel pour confirmer son intention de revenir au travail, ou qu'il ne revient pas au travail dans les cinq (5) jours de la transmission dudit avis, excepté s'il fournit une raison jugée valable par la Compagnie. L'avis de rappel est transmis à l'employé sous pli recommandé à sa dernière adresse connue par la Compagnie; copie de cet avis est envoyée au secrétaire de l'Association.
- f) S'il est absent pour une période dépassant la durée de cette convention par suite de maladie ou accident autre qu'un accident du travail, ou s'il est déclaré invalide ou ne revient pas au travail à la fin d'un congé de maternité en conformité avec les dispositions de l'article 15.
- g) Lorsqu'il atteint l'âge normal de la retraite qui est de soixante (65) ans; un tel employé ne peut être rappelé pour occuper une tâche couverte par l'unité d'accréditation, s'il accepte de quitter en accord avec la Loi 15.

- h) Lorsque rétabli, suite à un accident, maladie ou maladie industrielle, il ne revient pas au travail dans les délais prévus par le médecin traitant ou ne peut appliquer les dispositions de la clause 27.01; s'il ne revient pas dans les délais prévus, il avise la Compagnie et fournit une attestation médicale à cet effet.

9.05

Liste d'ancienneté:

- a) La Compagnie s'engage à fournir à l'Association dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention et révisée à tous les trois (3) mois par la suite, la liste complète de l'ancienneté des employés régis par la présente convention, incluant le titre de l'occupation, le taux de salaire, l'adresse complète et le numéro de téléphone si disponible, ainsi que la liste des contremaîtres et gérants, incluant leur titre.
- b) De plus, le département du personnel convient de fournir à l'Association une fois par semaine une liste des mouvements de main-d'oeuvre survenus durant la semaine précédente. Cependant, les délais pour remettre un grief sur ces dits mouvements débutent à compter de la réception de cette dite liste par l'Association.

ARTICLE 10 - APPLICATION DU DROIT D'ANCIENNETE

10.00

Principe général:

Sujet aux dispositions suivantes, la Compagnie convient comme principe général, d'accorder la préférence à l'employé assujéti à la présente convention pour combler les postes vacants.

10.01

- a) Lors d'un affichage en promotion, mutation ou rétrogradation, la Compagnie accorde la préférence à l'employé qui a le plus d'ancienneté parmi les candidats qui ont appliqué, pourvu qu'il rencontre les exigences normales de la tâche. Toutefois, les connaissances exigées peuvent être obtenues par voie de l'expérience accumulée; cette expérience passée est traduite en niveau équivalent de scolarité.
- b) Les employés intéressés à l'obtention d'un transfert permanent doivent faire connaître leur intention sur une formule prévue à cet effet, dont copie leur est remise afin que le responsable des ressources humaines donne suite à leurs intentions avant de procéder à un affichage. Le choix se fera par ancienneté s'il y a plus d'une personne intéressée.

10.02 Si, à la suite du choix fait par la Compagnie, les autres candidats se croient lésés, ils ont droit de recourir à la procédure de griefs, telle que prévue à l'article 16 de cette convention; la Compagnie assumera le fardeau de la preuve.

10.03 Transfert, promotion, mutation et rétrogradation:

Définitions:

1. Promotion: Nomination à une tâche comportant un taux de salaire supérieur.
  2. Mutation: Changement de tâche à l'intérieur d'un même groupe.
  3. Rétrogradation: Changement à une tâche comportant un taux de salaire inférieur.
  4. Transfert temporaire: Changement de secteur ou de tâche à la demande de la Compagnie.
  5. Transfert permanent: Changement de secteur dans une même tâche.
  6. Secteur: Assurance-qualité, fabrication, réparation, finances, services techniques. L'Association sera avisée s'il y avait des changements dans les secteurs ci-haut mentionnés.
- a) Lorsque la Compagnie crée une nouvelle tâche ou désire combler une tâche vacante, un avis est affiché pendant trois (3) jours ouvrables complets sur les tableaux prévus à cette fin. Tout employé intéressé peut solliciter l'emploi concerné en posant sa candidature par écrit dans ce délai, lui-même ou par procuration, sur une formule d'application fournie par le département du personnel; parmi tous les applicants, ceux qui exercent déjà la tâche ou la classification concernée ont la préférence selon leur ancienneté tel que défini à l'article 9.
- b) La Compagnie publie sa décision dans les cinq (5) jours ouvrables de la fin d'un affichage et en transmet une copie au secrétaire de l'Association avec également une copie de l'application de chaque candidat qui a appliqué. L'employé choisi doit être placé dans sa nouvelle tâche au plus tard le lundi suivant la décision ci-avant prévue, à moins d'empêchement majeur.
- c) La tâche vacante ou nouvellement créée peut cependant être comblée temporairement pendant une période maximum de huit (8) jours ouvrables.

- d) Il n'y a pas d'affichage requis pour une ouverture à un travail temporaire ni pour les remplacements à l'occasion des vacances ou d'absences prévues par cette convention. La Compagnie se conforme à l'article 10.04.
- e) L'employé dont la candidature est retenue pour combler une tâche nouvellement créée ou une tâche pour laquelle aucun postulant ne s'est qualifié selon l'article 10.01, a droit à une période d'entraînement et d'essai de quinze (15) jours ouvrables.

Dans ces deux cas, au cours de sa période d'essai ou d'entraînement selon le cas, l'employé peut réintégrer son ancienne tâche soit à sa demande, soit à la suite d'une décision de la Compagnie.

- f) Pour les fins du présent article, si aucun candidat ne fait application pour une tâche vacante ou pour une nouvelle tâche, ou si aucun postulant n'est choisi selon l'article 10.01, elle est comblée à la discrétion de la Compagnie. Toutefois, si la tâche vacante n'est pas comblée dans un délai de trois (3) mois à compter de la date de l'affichage, la Compagnie doit procéder à un nouvel affichage.
- g) Suite à un affichage, l'employé choisi reçoit le taux de la nouvelle tâche lorsqu'il a complété la période d'essai de quinze (15) jours ouvrables. Cependant, dans le cas d'un déplacement (bump), l'employé est rémunéré au taux de sa nouvelle tâche dès son déplacement.
- h)
  1. Un employé qui est promu ou qui déplace à une tâche supérieure est augmenté au taux de salaire immédiatement supérieur à son ancien taux dans sa nouvelle tâche.
  2. Cependant, suite à un affichage ou déplacement, si un employé a déjà exercé la tâche d'une façon permanente, il est augmenté d'un échelon par année complète qu'il a occupé la tâche précédemment; le calcul étant effectué à la fin de la période d'essai lors de l'affichage.
- i) Un employé qui est rétrogradé ou qui déplace (bump) à une tâche inférieure reçoit le salaire maximum de la tâche s'il a quatre (4) ans d'ancienneté. Si l'employé n'a pas quatre (4) ans d'ancienneté, il reçoit le taux de salaire selon son ancienneté.
- j) Un employé qui est muté reçoit le même salaire qu'il recevait avant sa mutation.
- k) Tous les droits que possède un employé ne sont pas affectés pour l'avenir, par suite de son refus d'accepter une promotion, mutation, rétrogradation, déplacement ou transfert qui pourrait lui être offert par la Compagnie.
- l) La Compagnie s'engage à respecter la même proportion lors de l'affichage que lors des mises-à-pied (ref. article 10.05b)3.).

10.04 Transfert temporaire:

- a) Lorsqu'un employé, à la demande de la Compagnie, accepte de travailler temporairement pour une durée d'une (1) heure ou plus sur une tâche dont le taux de salaire est supérieur à celui de sa tâche régulière, il est payé au taux maximum de la tâche pour le temps ainsi travaillé pourvu qu'il ait quatre (4) ans d'ancienneté; si l'employé n'a pas quatre (4) ans d'ancienneté, il reçoit le taux de salaire selon son ancienneté. Dans le cas inverse, il maintient le taux de sa tâche régulière pour les heures ainsi travaillées. De tels transferts temporaires ne doivent pas dépasser vingt (20) jours ouvrables. Un tel transfert ne peut être effectué qu'une seule fois par période de trois (3) mois à compter de la signature de la présente. L'employé sera avisé au moment du transfert de la tâche affectée et de son groupe.
- b) Lorsqu'un transfert temporaire est effectué entre les secteurs, l'Association est avisée dans un délai de vingt-quatre (24) heures.

10.05 Réduction de main-d'oeuvre, déplacement et mise-à-pied:

- a) Dans le cas d'une réduction de personnel, les employés en période de probation sont les premiers mis à pied dans la classification où survient la mise-à-pied.
- b) Si d'autres mises-à-pied deviennent nécessaires, l'on procède par l'ordre inverse d'ancienneté dans la tâche concernée selon l'annexe D et la procédure qui suit s'applique:
  - 1. Un employé déplacé de sa tâche par suite d'une réduction de main-d'oeuvre ou des activités dans son secteur a le droit de se prévaloir de son droit d'ancienneté pour déplacer (bumper) tout employé ayant moins d'ancienneté que lui selon l'article 9, dans une tâche de niveau de salaire inférieur, égal ou supérieur à la sienne, à la condition qu'il rencontre les exigences normales de la tâche. L'employé doit respecter la procédure de l'annexe E.
  - 2. Cependant, dans le cas d'un déplacement à un taux supérieur, l'employé doit remplir les exigences normales de la tâche après une période de familiarisation de huit (8) heures ou une (1) journée de travail.
  - 3. Lors de mises-à-pied, le nombre total d'employés (liste de paie) en classe II et inférieures n'excédera pas le nombre total d'employés (liste de paie) en classe I et supérieures dans une même classification.
- c) La Compagnie fournit une formule à cet effet que l'employé devra signer en présence d'un officier syndical après avoir effectué son choix de déplacement aux délais prévus à l'annexe D, dont copie sera remise à l'Association. L'officier syndical pourra la signer s'il le désire.

- d) La Compagnie avise par écrit en même temps l'Association et l'employé affecté au paragraphe 5 de l'annexe D.
- e) Un tel avis n'est pas envoyé à un employé déjà absent pour maladie, accident du travail ou vacances au moment de la mise-à-pied. Cet avis lui est remis lors de son retour au travail.

10.06 Rappel au travail:

- a) Advenant le cas d'une augmentation du personnel, le rappel se fait dans l'ordre inverse de la mise-à-pied, suivant les modalités ci-après établies:
  - 1. La Compagnie détermine la tâche à combler en tenant compte de la même proportion établie à l'article 10.05b)3.
  - 2. On détermine par la suite l'employé qui est le plus ancien dans la classification concernée ayant accompli une tâche égale ou supérieure à celle déterminée à l'article 10.06a)1.
  - 3. La tâche lui est alors confiée et l'employé prend immédiatement le salaire de la tâche déterminée à l'article 10.06a)1.
  - 4. Pour l'application de l'article 10.06c), la proportion établie à l'article 10.06a)1. pourrait ne pas être respectée.
- b) La Compagnie maintient une liste de rappel dans chaque tâche pour les employés qui ont été affectés par une mise-à-pied ou déplacement. S'il y a un poste à combler dans une tâche, pour toutes raisons, la Compagnie procède sur la liste de rappel d'abord. Un employé qui obtient un poste par affichage perd tous ses droits de rappel sur la liste. Un employé qui a déplacé sur plusieurs tâches et est rappelé sur une de celles-ci, perd ses droits sur les tâches subséquentes à celle rappelée mais garde ses droits pour les autres jusqu'à ce qu'il soit rappelé à sa tâche initiale. La Compagnie avise l'Association dans un délai de vingt-quatre (24) heures du refus d'un employé de retourner sur sa tâche ou de rentrer travailler. Un employé ne perd pas son droit de rappel suite à un refus si la Compagnie ne comble pas la tâche.
- c) Cependant, la procédure établie à l'article 10.06a)1, 2 et 3, ne pourra être appliquée que lorsque les employés sur la liste de rappel au moment de la signature de la convention auront été rappelés par ancienneté à la tâche initiale qu'ils occupaient avant la mise-à-pied, sujets aux dispositions de l'article 9.04d).

- d) Si des mises-à-pied devaient être effectuées après la signature de la convention parmi les employés actifs (liste de paie) au moment de la signature, lors d'un rappel ils maintiennent leur droit de retour sur la tâche établie sur la liste officielle lors de la signature de la convention par ordre d'ancienneté.

Ce droit est conditionnel à ce que l'employé n'ait pas, sur une base volontaire, abandonné sa tâche.

- e) Lorsqu'un employé est rappelé, il peut demander un maximum de quatre (4) heures de réflexion.

10.07 Avis à la Compagnie:

C'est la responsabilité de chaque employé d'informer la secrétaire du département du personnel de son adresse complète et de son numéro de téléphone. Les employés qui négligent de le faire, placent la Compagnie dans l'impossibilité de les rappeler au travail et risquent de perdre leur ancienneté et leur emploi.

ARTICLE 11 - FETES STATUTAIRES CHOMEES ET PAYEES

- 11.00 Les jours suivants sont reconnus comme fêtes statutaires chômées et payées:

Veille du Jour de l'An  
Jour de l'An  
Lendemain du Jour de l'An  
Vendredi Saint  
Lundi de Pâques  
Fête des travailleurs  
Fête de la Reine  
Fête Nationale  
Fête du Canada  
Fête du Travail  
Action de Grâces  
Veille de Noël  
Noël  
Lendemain de Noël

- 11.01 L'indemnité payable pour chaque jour de congé prévu à l'article 11.00 est équivalent au taux de salaire régulier pour cette journée, incluant la prime d'équipe.

- 11.02 Tout travail exécuté durant l'un des jours de fête chômée et payée est rémunéré au taux du salaire double, en plus du paiement de la fête.
- 11.03 Pour être éligible à une fête chômée et payée, un employé doit avoir complété sa période de probation au service de la Compagnie.
- 11.04 L'employé conserve son droit à la journée de fête chômée et payée, et reçoit sa pleine rémunération lors de son retour au travail dans les cas d'absence pour les motifs suivants:
- a) Maladie;
  - b) Accident;
  - c) Permission d'absence pour activité syndicale prévue dans cette convention;
  - d) Mise-à-pied dans les quinze (15) jours précédant toute fête chômée et payée;
  - e) Service de juré.
- 11.05 Lorsqu'une fête mentionnée dans cet article tombe un samedi ou un dimanche, le jour de fête est reporté au lundi qui suit ou au vendredi précédant la fête, ou à toute autre journée après entente entre les parties. Toutefois, un avis à cet effet est affiché au moins trois (3) jours ouvrables à l'avance.
- 11.06 Advenant qu'une fête chômée et payée survienne durant la période de vacances annuelles d'un employé, la fête pour l'employé visé est reportée au commencement ou à la fin de sa période régulière de vacances, au choix de l'employé.

#### ARTICLE 12 - VACANCES PAYEES

- 12.00 A compter du 1<sup>er</sup> mai de chaque année contractuelle, tout employé régi par la présente convention a droit:

S'il a moins d'un (1) an de service au 30 avril courant, une (1) journée de vacance payée pour chaque mois de service jusqu'à un maximum de dix (10) jours ouvrables.

Tout employé ayant moins d'un (1) an de service peut, s'il le désire, prendre à ses frais une semaine de vacances, c'est-à-dire cinq (5) jours ouvrables en plus des vacances auxquelles il a droit, pourvu que le total de ses vacances ne dépasse pas dix (10) jours ouvrables.

Après 1 an jusqu'à 2 ans de service inclusivement: 2 semaines/4%.

De 3 ans à 7 ans de service inclusivement: 3 semaines/6%.

De 8 ans à 12 ans de service inclusivement: 4 semaines/8%.

De 13 ans à 20 ans de service inclusivement: 5 semaines/10%.

21 ans et plus de service: 6 semaines/12%.

12.01 La période de service continu donnant droit aux vacances ci-haut mentionnées est le 1<sup>er</sup> mai de chaque année. Cependant, lorsque les années d'ancienneté accumulées à la date d'embauche de l'employé lui donnant droit à un changement d'échelon, prévu à l'article 12.00a) jusqu'à 12.00f), il recevra une rémunération supplémentaire à ce moment, et prendra les jours de congé suivant le tableau ci-dessous:

|             |                 |                        |
|-------------|-----------------|------------------------|
| 1 mai       | au 31 mai       | = 2% x 11/12 = 5 jours |
| 1 juin      | au 30 juin      | = 2% x 10/12 = 5 jours |
| 1 juillet   | au 31 juillet   | = 2% x 9/12 = 4 jours  |
| 1 août      | au 31 août      | = 2% x 8/12 = 4 jours  |
| 1 septembre | au 30 septembre | = 2% x 7/12 = 3 jours  |
| 1 octobre   | au 31 octobre   | = 2% x 6/12 = 3 jours  |
| 1 novembre  | au 30 novembre  | = 2% x 5/12 = 2 jours  |
| 1 décembre  | au 31 décembre  | = 2% x 4/12 = 2 jours  |
| 1 janvier   | au 31 janvier   | = 2% x 3/12 = 1 jours  |
| 1 février   | au 29 février   | = 2% x 2/12 = 1 jour   |
| 1 mars      | au 31 mars      | = 2% x 1/12 = 0 jour   |
| 1 avril     | au 30 avril     | = 0 = 0                |

12.02 Les pourcentages s'appliquent à tous les gains bruts qu'un employé a reçus de la Compagnie durant les douze (12) mois précédant le 1<sup>er</sup> mai de l'année en cours. L'indemnité des vacances est payable à l'avance, par chèque, soit lors du départ de l'employé pour sa période de vacances.

12.03 La Compagnie se réserve le droit de cesser totalement ou partiellement ses opérations pendant une période de trois (3) semaines continues durant l'été (entre le 1<sup>er</sup> juillet et le 31 août) pour permettre aux employés de prendre leurs vacances.

La Compagnie fermera ses usines pour la période entre Noël et le Jour de l'An et les jours non couverts par des fêtes statutaires ne seront pas rémunérés à moins d'y avoir cédulé des vacances.

Ceux qui ont droit à trois (3) semaines ou moins de vacances doivent les prendre durant cette fermeture. Une telle décision doit être affichée avant le 1<sup>er</sup> mai de l'année courante.

Ceux qui ont droit à plus de trois (3) semaines de vacances payées et qui ont été absents du travail pour maladie ou accident pour une période de trois (3) mois ou plus pourront monnayer leurs semaines de vacances. Dans tous ces cas, une copie de cet arrangement sera envoyée au secrétaire de l'Association.

- 12.04 Si cette fermeture n'a pas lieu ou si après cette fermeture un employé a encore des vacances à son crédit, dans tous les cas, les employés choisissent par ordre d'ancienneté d'usine à l'intérieur du département leurs dates individuelles de vacances avant le 15 avril de l'année courante pour ceux qui prennent leurs vacances avant le 1<sup>er</sup> octobre, et avant le 15 août pour ceux à qui il resterait encore des vacances à prendre avant le 1<sup>er</sup> mai. Les vacances se prennent d'une manière continue, à moins que l'employé concerné n'en décide autrement.
- 12.05 La cédule de vacances est préparée par la Compagnie en respectant le choix de chaque employé et les besoins des opérations, et est affichée sur le tableau prévu à cette fin au plus tard le 1<sup>er</sup> mai pour les employés qui prennent leurs vacances avant le 1<sup>er</sup> octobre et au plus tard le 1<sup>er</sup> septembre pour les autres employés. Dès que la cédule des vacances est affichée, elle est considérée approuvée par la Compagnie. Copie en est remise au secrétaire de l'Association.
- 12.06 Les vacances doivent être prises entre le 1<sup>er</sup> mai de l'année courante et le 30 avril de l'année suivante et en aucun cas ne peuvent être cumulatives.
- 12.07 Lorsqu'un employé quitte le service de la Compagnie, il a droit à une indemnité proportionnelle aux jours de vacances accumulés à la date de son départ, conformément aux dispositions de l'article 12.00.
- 12.08 Si un employé est absent pour cause de maladie ou d'accident du travail ou en congé de maternité durant l'année de référence et que cette absence a pour effet de diminuer son indemnité de congé annuel, il a alors droit à une indemnité équivalente, selon ce qui suit:

- a) Moins d'un (1) an d'ancienneté: une indemnité équivalente dans la proportion des jours de congé qu'il a accumulés.
- b) D'un (1) an à dix (10) ans d'ancienneté: une indemnité équivalente à deux (2) fois la moyenne hebdomadaire du salaire gagné au cours de la période travaillée, limité à ses deux (2) premières semaines de vacances.
- c) Dix (10) ans d'ancienneté et plus: une indemnité équivalente à trois (3) fois la moyenne hebdomadaire du salaire gagné au cours de la période travaillée, limité à ses trois (3) premières semaines de vacances.

12.09 Dans le cas du décès de l'employé, la Compagnie versera à ses ayants droit ou héritiers légaux les indemnités de vacances auxquelles l'employé avait droit.

ARTICLE 13 - ASSURANCE COLLECTIVE

13.00 La Compagnie s'engage à maintenir un plan d'assurance-groupe dont le sommaire des bénéficiaires est inscrit ci-dessous et les coûts seront payés à 100% par la Compagnie.

Il est entendu que ce régime d'assurance collective est entièrement administré par la Compagnie.

Cédule des bénéficiaires:

1. Prestations de décès

|                              | <u>Assurance-<br/>vie</u> | <u>Décès ou<br/>Mutilation<br/>accidentel</u> |
|------------------------------|---------------------------|---|
| Employé                      | \$20,000.00               | \$20,000.00                                   |
| Conjoint                     | \$ 2,000.00               | -   |
| Enfants de plus de 24 heures | \$ 1,000.00               | -   |

2. Indemnité hebdomadaire

Payable à compter du premier (1<sup>er</sup>) jour en cas d'accident ou d'hospitalisation, et du quatrième (4<sup>e</sup>) jour en cas de maladie.

Première année: maximum 18 semaines;

Deuxième année: maximum 21 semaines;

Troisième année: maximum 24 semaines.

66 2/3 du salaire, limité au maximum des gains hebdomadaires assurables en vertu de l'assurance-chômage.

3. Assurance-santé pour l'employé et ses personnes à charge

- 100% du coût d'une chambre semi-privée à l'hôpital (\$75. par jour pendant 90 jours à l'extérieur du Canada);
- 80%, sans franchise, des frais suivants:
  - a) médicaments vendus sur ordonnance (injections \$5.);
  - b) membres et yeux artificiels;
  - c) location ou achat de chaise roulante, béquilles, lit d'hôpital, poumon d'acier, etc...;
  - d) \$300. pour appareil auditif prescrit par le médecin (1 fois par 5 ans);
  - e) physiothérapie, infirmières licenciées, infirmières visiteuses;
  - f) ambulance (transport aérien limité à \$300.);
  - g) soins aux dents naturelles dans les douze (12) mois d'un accident;
  - h) \$15. pour le premier traitement et \$10. pour les traitements subséquents, pour un maximum de 25 traitements par année civile par personne assurée, pour chacun des services d'orthophoniste, audiologiste, psychologue, chiropraticien, ostéopathe, podiatre, pourvu que les traitements rendus relèvent de leur spécialité et que ces professionnels de la santé soient membres en règle de leur corporation professionnelle;
  - i) \$30. par an pour un rayon-x par un chiropraticien;
  - j) honoraires de médecins pour soins reçus en dehors de la province de résidence.

13.01 L'assurance-groupe est obligatoire pour tous les employés dès qu'ils ont complété la période de probation de soixante (60) jours travaillés.

- 13.02 Les primes hebdomadaires d'assurance-groupe sont entièrement payées par la Compagnie, pendant la période où l'employé reçoit une indemnité soit du régime d'assurance-groupe ou de la Commission des accidents du travail pour une période de douze (12) mois maximum. Cependant, si l'employé est déclaré invalide, la Compagnie se réserve le droit de demander un désistement de primes de l'assurance.
- 13.03 Advenant qu'il y ait un grief en relation avec cet article, il sera soumis directement à la deuxième (2<sup>e</sup>) étape de la procédure de grief selon l'article 16.
- 13.04 Dans le cas d'un employé qui, après avoir complété sa réclamation pour de l'assurance-salaire, ne reçoit pas son chèque entre la 15<sup>e</sup> et la 21<sup>e</sup> journée suite à la réclamation, la Compagnie s'engage à lui avancer le montant d'assurance-salaire qu'il devra rembourser dès la réception de son chèque d'assurance.
- 13.05 La période d'attente pour l'indemnité-salaire est de trois (3) jours.
- 13.06 Tout employé malade pour plus de trois (3) jours ouvrables doit aviser le bureau médical de son absence. Le médecin de la Compagnie peut exiger un rapport médical de toute absence prolongée et convoquer l'employé à son bureau pour fin de vérification, et dont le transport sera payé en conformité avec l'article 26.00d), à défaut de quoi, l'employé ne peut recevoir les bénéfices d'indemnités hebdomadaires, et de plus est sujet à des mesures disciplinaires.
- 13.07 La Compagnie s'engage à remettre à l'Association une copie de la police maîtresse et des amendements à la police s'il y a lieu.
- 13.08 La Compagnie continue d'enregistrer le plan d'assurance collective à la C.A.C. et la réduction de la cotisation à l'assurance-chômage continue d'être partagée entre la Compagnie et l'Association par voie du Club Social et Récréatif.

ARTICLE 14 - CONGES SOCIAUX

- 14.00 A compter de la signature de la présente, tout employé ayant complété sa période de probation au service de la Compagnie bénéficie d'un congé payé à son taux régulier dans les cas suivants:
- a) Cinq (5) jours ouvrables lors du décès de son conjoint ou de ses enfants, pris consécutivement à compter du jour du décès et suivants;
  - b) quatre (4) jours ouvrables lors du décès de son père, sa mère, ses frères ou ses soeurs, pris consécutivement à compter du jour du décès et suivants;
  - c) trois (3) jours ouvrables lors du décès de son beau-père, sa belle-mère, gendre ou bru, pris consécutivement à compter du jour du décès et suivants;
  - d) deux (2) jours ouvrables lors du décès de son beau-frère, sa belle-soeur ou petits-enfants, de ses grands-parents (employé et conjoint), pris le jour précédant les funérailles et le jour des funérailles;
  - e) un (1) jour ouvrable à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, et une (1) journée ouvrable lors de la sortie de l'hôpital de son épouse en relation avec la naissance d'un enfant;
  - f) un (1) jour ouvrable lors de l'intervention chirurgicale du conjoint ou enfants;
  - g) trois (3) jours ouvrables consécutifs à l'occasion du mariage de l'employé.
- 14.01 Ces congés ne sont pas accordés s'ils coïncident avec tout autre congé ou vacances en vertu de la présente convention.
- 14.02 Dans tous les cas, l'employé doit prévenir son supérieur ou le responsable des ressources humaines et produire, sur demande, la preuve de l'attestation de l'événement social.
- 14.03 Dès qu'un employé est requis comme juré, candidat juré ou assigné comme témoin, la Compagnie maintient son plein salaire durant la journée où l'employé doit s'absenter du travail. Cependant, l'employé remet à la Compagnie la compensation de perte de temps reçue du tribunal.
- 14.04 Ces congés ne sont payés que lorsqu'il s'agit de jours ouvrables où l'employé aurait normalement travaillé si ce n'eut été la survenance d'un de ces événements.

ARTICLE 15 - CONGE DE MATERNITE

15.00 Toute employée enceinte peut obtenir un congé de maternité sans solde à condition d'avoir accompli vingt (20) semaines d'emploi pour la Compagnie au cours des douze (12) mois précédant la demande de son congé, et être à l'emploi de la Compagnie le jour précédant une telle demande.

15.01 a) La salariée enceinte doit donner par écrit un préavis d'au moins trois (3) semaines de son intention de se prévaloir d'un congé de maternité. Si des circonstances spéciales l'exigent en raison de la situation de grossesse de la salariée, ce préavis peut être donné dans un délai moindre de trois (3) semaines.

Quelle que soit la situation qui se présente, la demande d'un congé de maternité doit être attestée par un certificat médical faisant état des circonstances atténuantes au besoin.

b) Lorsqu'un danger de fausse-couche exige un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé de maternité spécial de la durée prescrite par un certificat médical qui atteste du danger existant. Le cas échéant, ce congé est réputé être le congé de maternité prévu au paragraphe 15.02 à compter du début de la huitième (8<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue de la naissance.

c) Lorsque survient une fausse-couche naturelle ou provoquée légalement avant le début de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue de la naissance, la salariée a droit à un congé de maternité n'excédant pas trois (3) semaines.

d) Si la salariée accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue de la naissance, son congé de maternité se termine au plus tard cinq (5) semaines après la date de l'accouchement.

15.02 Un tel congé d'absence sans perte d'ancienneté pourra avoir une durée maximum de dix-huit (18) semaines continues. Une prolongation de quatre (4) semaines est possible si la santé de la mère ou de l'enfant l'exige. Cet état doit cependant être attesté par un certificat médical.

- 15.03 Lors du retour au travail, suite à un congé de maternité, l'employée doit donner par écrit à la Compagnie un préavis d'au moins deux (2) semaines de la date de son retour au travail. De même, la Compagnie fait parvenir à l'employée dans le cours de la quatrième (4<sup>e</sup>) semaine précédant l'expiration du congé de maternité un avis indiquant la date prévue de l'expiration du congé et l'obligation de l'employée de donner le préavis de son retour au travail.
- 15.04 L'employée qui retourne au travail après une absence autorisée par cet article, reprend l'occupation qu'elle détenait avant son départ, avec les mêmes avantages dont elle aurait bénéficié si elle était restée au travail. Cependant, l'employée qui ne se présente pas au travail à l'expiration de son congé de maternité est présumée avoir démissionné.
- 15.05 Dans tous les cas concernant un congé de maternité, la Compagnie se conformera aux dispositions de la loi régissant de tels congés.
- 15.06 La Compagnie maintient les primes de l'assurance collective de l'employée durant ce congé de maternité.

#### ARTICLE 16 - PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEFS

- 16.00 Le terme "grief" signifie toute mésentente relative à l'interprétation, l'application ou la violation de la présente convention.
- 16.01 Tout employé qui se croit lésé dans les droits que lui reconnaît la présente convention, peut soumettre son cas pour enquête et règlement, en conformité de la procédure établie ci-après.
- 16.02 Tout grief doit être réglé par les parties en cause dans le plus bref délai possible, et à défaut de règlement, la procédure suivante est utilisée:

##### 1<sup>ère</sup> étape

L'employé, seul ou accompagné de son représentant syndical, soumet son grief par écrit, dans les douze (12) jours ouvrables de l'événement qui y a donné naissance, à son contremaître qui doit rendre la décision par écrit dans les trois (3) jours ouvrables suivant la date de sa réception.

## 2<sup>e</sup> étape

Si l'employé n'est pas satisfait de la réponse reçue à l'étape précédente, il peut par l'intermédiaire de l'Association, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant cette réponse, soumettre son grief par écrit au responsable des ressources humaines.

Le responsable des ressources humaines, doit, dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception du grief, faire les arrangements nécessaires pour rencontrer le président du comité de griefs et le représentant de l'Association du département concerné et du plaignant, si requis, accompagné du conseiller technique syndical si nécessaire, pour essayer de le solutionner avant de recourir à l'arbitrage.

Dans les trois (3) jours ouvrables suivant la rencontre ci-haut mentionnée, le responsable des ressources humaines doit rendre sa réponse par écrit.

## 3<sup>e</sup> étape

Si l'employé n'est pas satisfait de la réponse du responsable des ressources humaines, il peut par l'intermédiaire de l'Association, dans les quinze (15) jours ouvrables suivant cette réponse, référer le grief à l'arbitrage selon la procédure prévue à l'article 17, en avisant la Compagnie par écrit à cet effet.

- 16.03 Advenant un grief de groupe concernant l'ensemble des employés, un groupe d'employés ou émis par l'Association, le grief doit être transmis directement au responsable des ressources humaines dans les douze (12) jours ouvrables de l'événement qui y a donné naissance, à partir de la deuxième (2<sup>e</sup>) étape et ce par écrit.
- 16.04 Une erreur technique dans la soumission écrite d'un grief n'entraîne pas son annulation.
- 16.05 Les délais prévus au présent article sont de rigueur. Toutefois, si à l'une ou l'autre des étapes, l'employeur néglige de donner sa réponse dans le délai prévu, le grief est automatiquement référé à l'étape suivante, sauf à la troisième (3<sup>e</sup>) étape, alors que l'Association doit aviser par écrit la Compagnie de son intention de porter le grief à l'arbitrage et tel avis doit lui être remis au plus tard le quarante-cinquième (45<sup>e</sup>) jour ouvrable suivant la date du grief.

- 16.06 Les samedis, dimanches, les fêtes chômées et payées, les vacances annuelles de toute personne concernée par le grief n'entrent pas dans le calcul du temps prévu dans cet article.
- 16.07 Les parties à cette convention peuvent d'un commun accord, prolonger tout délai de la procédure de griefs, qui doit être confirmé par écrit.
- 16.08 Tout règlement de grief intervenu par écrit entre les parties est final et lie les parties; cependant, il est convenu que le règlement d'un grief ne crée pas de précédent et ne lie pas les parties pour aucun autre grief.
- 16.09 Tout employé régi par la présente convention ne subit aucun préjudice du fait de la présentation d'un grief.

#### ARTICLE 17 - ARBITRAGE

- 17.00 Les parties essaient de s'entendre sur le choix d'un arbitre. A défaut d'entente dans les dix (10) jours ouvrables suivant l'avis écrit prévu à la clause 16.02, troisième (3<sup>e</sup>) étape, ou 16.05, une demande est faite au Ministère du travail de la province de Québec, d'en désigner un.
- 17.01 L'arbitre doit décider du grief selon les dispositions des présentes et en aucun cas, il n'est autorisé à ajouter, changer, modifier, amender une des clauses de cette convention, ou d'y substituer toute nouvelle clause, ou de rendre une décision incompatible ou inconciliable avec les termes de cette convention.
- 17.02 L'arbitre doit rendre la sentence arbitrale sur le mérite du grief dans les quarante-cinq (45) jours de la date suivant l'audition de la cause.
- La décision arbitrale est finale et obligatoire; elle lie les parties et est appliquée dans les quinze (15) jours suivant sa communication aux parties, sauf autrement prévu.

- 17.03 Dans toutes les cause d'arbitrage, les frais et honoraires de l'arbitre sont partagés à parts égales par les parties et chacune des parties paie les dépenses de ses représentants.
- 17.04 Aucun grief ne peut être soumis à l'arbitrage à moins d'avoir franchi toutes les étapes de la procédure de griefs, excepté s'il y a entente écrite au contraire entre les parties.
- 17.05 Dans le cas d'une suspension ou d'un congédiement, l'arbitre peut maintenir ou annuler la suspension ou le congédiement ou réintégrer l'employé avec pleine compensation ou prendre toute autre décision s'il juge que la mesure imposée est abusive ou discriminatoire.

ARTICLE 18 - MESURES DISCIPLINAIRES

- 18.00 a) Les parties conviennent que la réprimande, la suspension ou le congédiement sont des mesures disciplinaires susceptibles d'être appliquées par la Compagnie, en tenant compte de la gravité de l'offense reprochée, de façon à ce que la sanction imposée soit proportionnelle à la faute commise.
- b) Avant d'imposer une mesure disciplinaire, la Compagnie procède de la manière suivante, sauf dans le cas d'une offense majeure où elle peut passer directement à la pénalité de la troisième ou de la quatrième offense:
- 1<sup>ère</sup> offense: Avis verbal en présence du représentant syndical et record écrit sur formule d'avertissement.
- 2<sup>e</sup> offense: Avis écrit.
- 3<sup>e</sup> offense: Suspension.
- 4<sup>e</sup> offense: Congédiement.
- 18.01 Lorsque la Compagnie impose une mesure disciplinaire à un employé, elle doit dans les cinq (5) jours ouvrables suivant l'offense lui faire parvenir un avis écrit comportant la date et la nature de l'offense reprochée ainsi que la mesure disciplinaire imposée. Copie de cet avis est remise au secrétaire de l'Association.

- 18.02 L'employé à qui un tel avis est remis, doit en accuser réception en signant les copies qui lui sont remises; cependant, la signature de l'employé sur l'avis d'infraction ne peut être interprétée comme un aveu de culpabilité de sa part.
- 18.03 Une mesure disciplinaire datant de plus de douze (12) mois ne peut être invoquée contre un employé pour fins de suspension ou de congédiement.
- 18.04 Dans le cas d'un congédiement ou de suspension, l'employé a le droit de rencontrer le représentant syndical de son département ou un officier de l'Association avant de quitter l'usine.
- 18.05 La Compagnie convient qu'une mesure disciplinaire imposée à un employé et qui est annulée par la suite soit retirée du dossier de l'employé.
- 18.06 Advenant qu'il y ait un grief en relation avec cet article, il sera soumis directement à la première étape de la procédure de griefs selon l'article 16, dans un délai de douze (12) jours ouvrables de l'imposition de la mesure.
- 18.07 L'employé désirant consulter son dossier peut le faire seul dans les trois jours suivant sa demande au bureau du personnel.

#### ARTICLE 19 - GREVES ET CONTRE-GREVES

- 19.00 Pendant la durée de la présente convention, l'Association s'engage à ne pas recourir à un ralentissement de travail, ou une grève, et la Compagnie s'engage à ne pas recourir à la contre-grève (lock-out).

#### ARTICLE 20 - DISCRIMINATION

- 20.00 La Compagnie et l'Association conviennent qu'il n'y aura aucune discrimination ou intimidation contre un ou des employés concernant sa race, couleur, langue, croyance religieuse, opinion politique, sexe, nationalité, ou pour toute autre raison que ce soit, tel que prévu par la Charte des droits et libertés de la personne.

20.01 La Compagnie s'engage à ne pratiquer aucune discrimination envers les officiers, délégués et tout autre membre de l'Association pour leurs activités syndicales prévues à la présente convention, et ils peuvent les exercer sans crainte que leurs relations avec la Compagnie n'en soient de ce fait affectées.

#### ARTICLE 21 - VALIDITE DES CLAUSES

21.00 Toute disposition de cette convention qui peut ou pourrait entrer en conflit avec une loi fédérale, provinciale ou municipale, présente ou future, un arrêté en conseil ou décret ayant juridiction en semblable matière, deviendra automatiquement nulle et sans effet, mais n'affectera pas les autres dispositions de cette convention.

21.01 Rien dans cette convention ne doit être interprété comme une renonciation à aucun droit ou obligation de la Compagnie, des employés ou de l'Association, en regard de la loi.

#### ARTICLE 22 - EVALUATION DES TACHES NOUVELLES OU MODIFIEES

##### Définition:

1. Tâche: travail à accomplir dont les attributions types apparaissent à la description de la tâche.
2. Classification: ensemble des tâches du même titre, mais comportant une ou plusieurs classes. Les tâches n'ayant pas d'identification de classe sont également incluses.

- 22.00
- a) La classification et évaluation des tâches telles que prévues à l'annexe A de cette convention font partie intégrante de ladite convention et leur application relève d'un comité conjoint composé de deux (2) représentants de chaque partie qui tiennent des rencontres lorsque nécessaire.
  - b) Le manuel du plan d'évaluation des tâches actuellement reconnu et initialé entre les parties, continue d'être reconnu pendant la durée de la présente convention et ne peut être modifié sans le consentement des deux parties.

- 22.01 a) Toute évaluation d'une tâche nouvelle ou modifiée est soumise à une période d'essai équitable d'un (1) mois avant que le bien fondé puisse en être mis en doute et la Compagnie applique le taux de salaire qu'elle juge approprié.
- b) Toute évaluation d'une tâche nouvelle ou modifiée peut être révisée en autant que la partie qui en demande la révision justifie sa demande par écrit. Les membres du comité conjoint en présence d'un employé, si nécessaire, se rencontrent dans les dix (10) jours ouvrables d'une telle demande. Un grief en deuxième (2<sup>e</sup>) étape est émis si les délais ne sont pas respectés par la Compagnie.
- 22.02 a) Le titulaire de ladite tâche peut, s'il le juge opportun, contester dans les trente (30) jours de la fin de la période d'essai, l'évaluation concernée par voie d'une demande de révision à être étudiée par le comité conjoint.
- b) En cas d'un différend sur l'évaluation d'une tâche qui n'est pas réglé au niveau du comité conjoint, l'une ou l'autre des parties peut porter cette évaluation en arbitrage dans les quinze (15) jours suivant la rencontre, et le différend est réglé conformément à la procédure suivante:
- Les parties ont recours à une personne compétente en la matière pour agir à titre d'arbitre. A défaut d'entente sur la nomination d'un tel arbitre, une demande est faite au Ministère du Travail qui procède à une telle nomination.
- c) L'arbitre a pour mandat de décider du bien fondé de la requête qui lui est soumise et est libre de considérer toute condition ou tout facteur dont on n'a pas tenu compte ou sur lesquels les parties ne sont pas d'accord pourvu que sa décision n'ait pas pour effet de détruire la relation qui existe entre les autres taux ou exigences établis par entente mutuelle ou apparaissant dans la présente convention.
- 22.03 Tout changement (nouvelle exigence, changement dans la description de la tâche, de l'évaluation ou exigences) convenu entre la Compagnie et l'Association, ou toute décision de l'arbitre effectuée selon les stipulations des paragraphes 22.02a), b) et c) ci-dessus, est final et exécutoire et lie les deux (2) parties pour la durée de cette convention à moins qu'il ne soit changé ultérieurement conformément à cet article. Ces changements ont un effet rétroactif, soit à la date de l'entrée en vigueur soit à celle du changement de l'exigence du travail ou du taux de la tâche, pour tous les employés concernés qui sont encore à l'emploi de la Compagnie lors de la décision. Les parties partagent également le coût des services de l'arbitre.

22.04 Lorsqu'une tâche est réévaluée à un taux plus bas, l'employé exerçant cette tâche continue de recevoir le taux de salaire en vigueur avant ladite réévaluation, jusqu'à ce que le taux nouvellement évalué égale ou excède son taux précédent, ou qu'il soit muté à une autre tâche comportant un taux de salaire égal ou intermédiaire entre les deux (2) taux impliqués ou jusqu'à la fin de la convention selon ce qui se produit en premier.

Cependant, dans le cas d'un changement dans le personnel affecté à telle tâche, le taux révisé de la tâche entre en vigueur et tout employé nouvellement préposé à cette tâche reçoit ce dernier taux.

22.05 Fonctionnement - échelle de progression:

Un employé progresse automatiquement du taux d'embauche au taux maximum de salaire pour chaque tâche selon la tâche, tel que stipulé ci-dessous:

- a) Un employé est augmenté du taux d'embauche à l'échelon suivant dans l'échelle de progression jusqu'à ce qu'il atteigne le taux maximum de la tâche. La durée de la période s'écoulant entre les augmentations de cette progression est d'une année d'ancienneté tel que défini à l'article 9.00.
- b) La progression d'échelon est accordée aux employés qui n'ont pas atteint le maximum du taux de leur tâche et ce le lundi suivant la date anniversaire de leur embauchage.
- c) La Compagnie se réserve le droit d'embaucher un ex-employé au taux d'embauche ou au-delà du taux d'embauche, dans l'échelle de progression, en accord avec les aptitudes et expérience antérieures du candidat.
- d) Dans le cas d'une réévaluation d'une tâche à un taux supérieur, le salaire change en parallèle dans l'échelle de salaire.

ARTICLE 23 - MODE DE PAIEMENT

23.00 Le salaire des employés régis par la présente convention est payé par chèque le mercredi soir pour les employés de l'équipe de l'après-midi, et le jeudi avant-midi pour tous les autres employés, à moins d'empêchement hors du contrôle de la Compagnie. Cependant, si le jour normal de la paie est une fête chômée et payée, elle est distribuée le jour précédent.

Si un officier syndical doit s'absenter le jeudi pour activité syndicale, la Compagnie lui remet sa paie le mercredi, à moins d'un empêchement hors de son contrôle.

Les détails suivants apparaissent sur le talon du chèque de chacun:

1. Nom de l'employé.
2. La date et la période de paie.
3. Le taux de salaire.
4. Nombre d'heures régulières et supplémentaires.
5. Déductions faites.
6. Cumulatifs gouvernementaux et de vacances.
7. La paie nette.
8. Le nombre d'heures déjà prises sur journées de maladie.

23.01 Dans le cas d'une erreur sur la paie d'un employé, il lui est permis en tout temps de faire rectifier cette erreur pendant ses heures régulières de travail, et le remboursement lui est fait le plus tôt possible, mais jamais plus tard que sur la paie de la semaine suivante.

23.02 Dans le cas où la Compagnie fait une erreur en trop sur la paie d'un employé, elle se réserve le droit de faire la correction. Cependant, la Compagnie ne peut retenir à la fois, jamais plus de l'équivalent de 33 1/3% du salaire hebdomadaire de l'employé sauf dans les cas d'avances de salaire prévues aux articles 13.04 et 27.02.

#### ARTICLE 24 - RETARDS

24.00 Dans le but de calculer la paie de tout employé qui commence son travail en retard, les heures sont divisées en dix (10) fractions de dix (10) centièmes d'heure chacune. L'employé qui est en retard de plus de six (6) centièmes d'heure a une déduction administrative comme suit:

| <u>En retard de</u> | <u>Perd</u> |
|---------------------|-------------|
| .06 à .10 d'heure   | .1 heure    |
| .12 à .20 d'heure   | .2 heure    |
| .22 à .30 d'heure   | .3 heure    |
| .32 à .40 d'heure   | .4 heure    |
| .42 à .50 d'heure   | .5 heure    |

24.01 Tout employé qui se présente en retard de plus de .5 heure est pénalisé en voyant sa paie diminuée pour une période égale à son retard.

ARTICLE 25 - SALAIRES

- 25.00 Les taux de salaires et le titre des tâches qui sont en vigueur pour la durée de cette convention apparaissent dans l'annexe A qui fait partie intégrante de la convention.
- 25.01 Tout employé ayant complété la période de probation prévue à l'article 9.01 reçoit l'augmentation de salaire suivante, basée sur la médiane de l'échelle de progression:
- A compter du 1<sup>er</sup> mai 1984: 5% (voir annexe B)  
A compter du 1<sup>er</sup> mai 1985: 5% (voir annexe B)  
A compter du 1<sup>er</sup> mai 1986: 5% (voir annexe B)
- 25.02 Aucune augmentation de salaire ne peut être accordée en dehors de cette convention, sauf dans le cas de promotion à une occupation supérieure et dans l'application de l'article 22.00.
- 25.03 A la fin de cette convention collective de travail, soit au 30 avril 1987, l'échelle de salaires pourra être modifiée en tenant compte de l'augmentation du coût de la vie des trois (3) ans de convention excédant le pourcentage de 15% prévu à la convention, mais avec un plafond à 17.5% et applicable en pourcentage sur la médiane de l'échelle de salaire. Le pourcentage applicable variera entre 0% et 2.5% selon l'augmentation du coût de la vie, basé sur Statistiques Canada.

ARTICLE 26 - PRIMES D'EQUIPE ET AUTRES

- 26.00 a) Les employés assignés à la deuxième (2<sup>e</sup>) équipe reçoivent une prime de \$0.50 cents l'heure pour toutes les heures travaillées sur cette équipe.
- b) Les employés assignés à la troisième (3<sup>e</sup>) équipe reçoivent une prime de \$0.55 cents l'heure pour toutes les heures travaillées sur cette équipe.
- c) Les primes payées dans les paragraphes a), b) et d) ne sont pas incluses au salaire pour fins de calcul du temps supplémentaire.

- d) Une prime de dix pourcent (10%) du salaire horaire, une heure de salaire à temps et demi pour le dîner et les dépenses d'automobile selon le taux établi par la Compagnie sont payées à tout employé qui exécute du travail en dehors de son lieu de travail normal, à moins que sa tâche exige un travail continuuel à l'extérieur.

ARTICLE 27 - ACCIDENTS DU TRAVAIL

- 27.00 La Compagnie paie à tout employé accidenté au travail:
- a) Le salaire perdu lors de la journée même de l'accident;
  - b) Les heures prises durant sa journée de travail s'il doit quitter l'usine pour des visites faites et exigées par la Compagnie ou le médecin, pour lesquelles la Commission des accidents du travail ne verse aucune compensation. La Compagnie assume également les frais de transport dans les cas d'accidents de travail tel que prévu par la loi.
  - c) Le comité de santé-sécurité peut organiser une semaine de prévention en santé-sécurité à partir du 1<sup>er</sup> mai 1985, durant le mois de novembre ou tout autre mois décidé par le comité. Ces activités devront être faites en dehors des heures régulières de travail.
- 27.01
- a) Si, à la suite d'un accident du travail ou maladie industrielle, un employé est incapable par suite de son état de réintégrer ses fonctions antérieures, les parties tenteront de s'entendre pour les transférer à une autre fonction que son état lui permet de remplir. Si les parties ne peuvent s'entendre, l'employé concerné peut faire un grief selon la procédure prévue à l'article 16 de cette convention.
  - b) La Compagnie fait parvenir à l'employé une copie des chèques reçus de la C.S.S.T. lorsque le dossier est fermé par la C.S.S.T. ou à chaque fin d'année contractuelle.
- 27.02
- Tout employé accidenté au travail reçoit une compensation hebdomadaire de la Compagnie égale à ce qui est prévu par la loi des accidents du travail. Cet employé s'engage à rembourser la somme déboursée dès qu'il a reçu son chèque de la Commission des accidents du travail, en signant la formule prévue à cette fin.
- 27.03
- La Compagnie maintient le salaire d'un officier syndical pour assister à la révision du dossier d'un employé au bureau de révision de la C.S.S.T.

ARTICLE 28 - AFFICHAGE D'AVIS

- 28.00 La Compagnie convient de mettre à la disposition de l'Association des tableaux pour y afficher les avis d'assemblée ou tout autre avis pour fin publicitaire, à la condition que la publicité ne soit pas dirigée contre la Compagnie, ses officiers, son administration ou ses employés. Il est convenu que ces avis ou documents doivent être signés par un officier de l'Association dont une copie doit être remise au responsable des ressources humaines ou son représentant avant l'affichage, pour son information.
- 28.01 Tout avis ayant pour effet de modifier la présente convention doit être approuvé par écrit par l'Association et la Compagnie avant d'être affiché.
- 28.02 Les parties conviennent que toutes les affiches ou avis concernant cette convention collective doivent être écrits en français.
- 28.03 La Compagnie fait parvenir au secrétaire de l'Association copie de tous documents relatifs à la présente convention collective qui sont affichés par la Compagnie à l'intention des employés.

ARTICLE 29 - SECURITE, HYGIENE ET BIEN-ETRE

- 29.00 La Compagnie s'engage à se conformer aux dispositions de la loi afin d'assurer la sécurité et la santé de ses employés durant les heures de travail dans ses usines.
- 29.01 Tout nouvel employé, avant d'entrer en fonction, doit subir un examen médical au département de santé de la Compagnie, et ceci sans frais. Par la suite, l'employé peut se rendre au département médical sur ses heures de travail avec l'approbation de son contremaître pour subir des examens, consultations ou traitements.
- Si l'employé doit s'absenter de son lieu de travail pour subir des examens ou tests médicaux prescrits par son médecin, ces absences ne seront pas rémunérées par la Compagnie.

- 29.02 La Compagnie maintient le service de préposés qualifiés en premiers soins sous la direction d'une personne responsable, conformément au règlement sur les services de premiers secours (R.R.Q. 1981 C.A. 3, C. 12).
- 29.03 Une civière et une couverture sont mises à la disposition des employés dans chacun des plans pour accommoder un employé accidenté ou soudainement malade avant son départ pour la clinique. Dans le cas de blessures graves, l'employé blessé est transporté à l'hôpital par transport approprié.
- 29.04 La Compagnie doit maintenir la propreté de ses services sanitaires et continue à fournir le savon.
- 29.05
- a) La Compagnie assume le coût des lunettes de sécurité ordinaires et contribue au coût de lunettes de sécurité avec prescription à raison de \$35.00 maximum par année contractuelle pour la première année, \$37.50 pour la deuxième année et \$40.00 pour la troisième année. En plus, les verres endommagés au travail seront remplacés gratuitement sur présentation des lunettes brisées.
  - b) La Compagnie assume le coût d'une paire de chaussures de sécurité à raison de \$35.00 maximum par année contractuelle pour la première année, \$37.50 pour la deuxième année et \$40.00 pour la troisième année. De plus, la déduction sur la paie est faite pour la différence pour ceux qui ont acheté du distributeur venant à la Compagnie.
- 29.06 La Compagnie s'engage à maintenir un niveau raisonnable de ventilation et de température dans ses usines, à l'exception des entrepôts extérieurs, le tout en conformité avec les lois du Ministère de l'environnement du gouvernement du Québec.
- 29.07
- a) Il est convenu que les employés doivent porter les vêtements, chaussures de sécurité, lunettes de sécurité, équipements de protection individuels et se conformer aux moyens de protection collectifs adoptés par le comité de santé-sécurité, selon l'application du règlement sur la santé et sécurité du travail (Chap. 63, artc. 49-78). Tout employé enfreignant ce règlement sera sujet à des mesures disciplinaires.
  - b) Les membres du comité de santé-sécurité, conformes au règlement sur les comités de santé-sécurité, devront se rencontrer mensuellement durant les heures de travail pour exécuter leur mandat en vertu de la loi.

- c) Les inspections mensuelles de santé-sécurité dans l'usine seront faites par le représentant à la prévention et par un représentant patronal désigné à cette fin.
- d) Un suivi sera assuré après ces inspections et les problèmes seront soumis au comité de santé-sécurité pour étude et recommandations. Cependant, si un travailleur juge qu'une situation s'avère dangereuse pour la santé et sécurité, il remplit une formule "rapport de situation dangereuse" et la remet à son contremaître. Celui-ci fera le nécessaire pour l'acheminer vers le représentant à la prévention et le représentant patronal désigné à cette fin, qui enquêteront sur la situation rapportée et prendront action si nécessaire.

#### ARTICLE 30 - CAMIONNEURS

- 30.00 Les dépenses raisonnables encourues par un camionneur en cours de route lui sont remboursées par la Compagnie sur présentation de pièces justificatives. De plus, il recevra une heure de salaire à temps simple pour le dîner lorsqu'il lui est impossible de prendre son repas à son lieu habituel, et à l'heure régulière du repas.
- 30.01 Les employés appelés à travailler comme camionneurs sont considérés comme travaillant sur la première équipe de travail.
- 30.02 Le coût des uniformes pour les chauffeurs est défrayé par la Compagnie, à raison de deux (2) uniformes par année de calendrier.

#### ARTICLE 31 - CONGE SANS SOLDE

- 31.00 La Compagnie peut accorder un congé sans solde d'une durée définie à un employé qui en fait la demande, pourvu qu'elle juge que les raisons sont valables et que ses opérations le permettent.
- 31.01 Un employé qui désire un tel congé doit personnellement ou par l'intermédiaire de son représentant syndical, en faire la demande par écrit au responsable des ressources humaines.
- 31.02 Un tel congé doit être demandé au moins trois (3) semaines à l'avance en spécifiant les raisons de cette demande.
- 31.03 Sous peine de congédiement, le congé sans solde ne doit pas être utilisé pour toutes fins autres que celles pour lesquelles il a été accordé.

31.04 L'employé, incluant l'employé visé à l'article 4.08, à qui un congé sans solde a été accordé est réinstallé à son retour à la même tâche qu'il occupait à son départ. Cependant, s'il avait été mis à pied durant cette période ou si la tâche avait été abolie, il sera avisé à son retour et devra se prévaloir des dispositions de l'article 10.05 pour déplacer un autre employé.

#### ARTICLE 32 - PAIE DE SEPARATION

32.00 A compter de la signature de la présente, tout employé ayant complété sa période de probation qui est mis à pied suite à un manque d'ouvrage ou dont la fonction est abolie et qui ne peut se prévaloir des dispositions prévues à l'article 10.05, reçoit, s'il en fait la demande durant la période prévue à l'article 9.03b), la paie de séparation suivante:

|                                |                       |
|--------------------------------|-----------------------|
| De 6 mois à 4 ans de service:  | 1 semaine de salaire  |
| De 5 ans à 9 ans de service:   | 2 semaines de salaire |
| De 10 ans à 15 ans de service: | 4 semaines de salaire |
| De 16 ans à 19 ans de service: | 5 semaines de salaire |
| De 20 ans à 25 ans de service: | 6 semaines de salaire |
| 25 ans et plus de service:     | 7 semaines de salaire |

32.01 Les employés prenant une retraite normale ou anticipée reçoivent au moment de leur départ, les paies de séparation prévues à 32.00. Lors du décès d'un employé toujours à l'emploi de la compagnie, la paie de séparation est envoyée à la succession dudit employé.

32.02 Le paiement de cette paie de séparation est considéré comme avis final de départ et tout employé bénéficiant de cette disposition perd ses droits d'ancienneté et tout droit à rappel et copie de toute correspondance à cet effet est envoyée à l'Association.

#### ARTICLE 33 - DISPOSITIONS DIVERSES

33.00 Tout avis envoyé à l'Association est valable seulement lorsqu'il est malleé au secrétaire de l'Association à la dernière adresse communiquée par écrit à la Compagnie.

33.01 Tout avis envoyé à la Compagnie est valable seulement lorsqu'il est malleé à l'attention du responsable des ressources humaines, 755, rue Thurber, Longueuil (Qué.) J4H 3N1.

- 33.02 La Compagnie transmet dans la mesure du possible, les messages téléphoniques urgents aux membres de l'Association. Aucun appel téléphonique extérieur sur les téléphones de la Compagnie n'est autorisé durant les heures de travail, à moins d'une permission spéciale du supérieur immédiat.
- 33.03 La Compagnie fournit gratuitement à l'Association un local adéquat avec meubles et un téléphone pour l'usage des officiers et représentants de l'Association.
- Les appels téléphoniques aux officiers syndicaux seront transférés, dans la mesure du possible, et les appels extérieurs logés par les officiers seront tolérés dans une mesure raisonnable.
- Lorsqu'un officier désire rencontrer un employé, il peut utiliser la cafétéria s'il le désire.
- 33.04 La Compagnie maintient la pratique de fournir un sarrau aux employés qui en font usage, ainsi que des vêtements anti-acide avec un set de rechange pour ceux qui travaillent sur l'acide dans le département du placage. De plus, elle fournit des habits de moto-neige en deux pièces, de diverses grandeurs, pour ceux qui travaillent au froid.
- La Compagnie maintient également la pratique de fournir des cantines dans ses usines, ainsi que des buvettes réfrigérées dans chaque département.
- 33.05 La Compagnie s'engage à ne faire exécuter aucun travail à la pièce (piece-work).
- 33.06 Tout employé reçoit les directives de son supérieur immédiat ou de son remplaçant désigné par la Compagnie.
- 33.07 Il est convenu par les parties que le texte officiel de la convention collective de travail est en français.
- 33.08 La Compagnie convient de faire imprimer sous forme de livret de poche (95mm x 145mm ± 10mm, avec caractères de 2mm) et de distribuer à chaque employé, une copie de la convention collective dans les trois (3) mois suivant la signature de ladite convention. De plus, la Compagnie en remet vingt-cinq (25) copies à l'Association.
- 33.09 Les annexes A, B, C, D et E font partie intégrante de la présente convention.

- 33.10 La Compagnie se réserve le droit d'embaucher des étudiants pour emploi d'été seulement sur des travaux autres que sur la production et devront payer les cotisations syndicales requises. En aucun cas ces embauches n'auront pour effet de créer des mises-à-pied parmi les employés actifs.
- 33.11 Il est entendu que les employés qui doivent passer des examens pour l'obtention de certificats de qualification émis par la Compagnie sont rémunérés pour toutes les heures ainsi perdues ainsi que le coût des certificats s'il y a lieu.
- 33.12 La Compagnie s'engage à respecter les adhésions consenties par ses employés à la caisse d'économie de l'Hydro et à déduire à la source les sommes que l'employé a convenu d'y verser. De plus, la Compagnie s'engage à remettre les sommes ainsi déduites à la caisse d'économie de l'Hydro selon les modalités établies par la caisse d'économie de l'Hydro ou de toute autre caisse d'économie qui remplacera celle-ci. La Compagnie s'engage à ne respecter qu'une seule caisse à la fois.

#### ARTICLE 34 - CONGES DE MALADIE OU PERSONNELS

- 34.00 A compter du 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, tout employé a droit à six (6) jours de congé de maladie et/ou personnel payés, non cumulatifs, sous réserve de 34.04, qui pourront être pris à raison d'une demi-journée (1/2) par mois au maximum accumulé.
- Cependant, tout employé retirant des prestations d'assurance-salaire pourra recevoir le paiement des jours ouvrables de sa période d'attente, lesquels seront déduits des jours de congé de maladie et/ou personnel.
- 34.01 Par congé de maladie et/ou personnel, l'on entend toute absence pour cause de maladie ou accident non industriel que subit un employé, ou pour toute autre absence personnelle pour laquelle l'employé s'absente. La Compagnie se réserve le droit d'exiger une preuve médicale dans tous les cas où l'employé demande le paiement d'une absence due à la maladie ou à un accident pour plus de trois (3) jours d'absence.
- 34.02 Les jours de congé de maladie et/ou personnel non pris à la fin d'une année seront remboursés à chaque employé sur la liste de paie au 15 décembre de chaque année de calendrier. Tout employé qui quitte la Compagnie pour quelque raison que ce soit perd son droit aux congés de maladie et/ou personnel.

- 34.03 A compter du 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, les employés atteignant l'âge de la retraite reçoivent au moment de leur départ le paiement des journées de maladie et/ou personnel non prises et les employés mis à pied durant l'année reçoivent au 15 décembre de la même année le paiement des journées non prises.
- 34.04 Un nouvel employé a droit, après avoir complété sa période de probation, à un nombre égal de demi-journées à la quantité de mois qu'il reste à écouler entre sa date d'embauche et le 31 décembre de l'année.

ARTICLE 35 - PLAN DE RETRAITE

- 35.00 La Compagnie continue de maintenir un plan de retraite non contributoire, sans rachat des années de service avant le 1<sup>er</sup> mai 1981, à raison de \$6.50 par mois par année de service avec un minimum de rente de \$50.00 par mois à l'âge normal de la retraite, qui est de soixante-cinq (65) ans ou lors d'une retraite anticipée à partir de l'âge de soixante (60) ans.
- 35.01 a) A compter du 1<sup>er</sup> janvier 1985, le plan de retraite sera modifié comme suit:
- Cinquante pourcent (50%) des années de service à raison de \$6.50 par mois par année de service à l'âge normal de la retraite, qui est de soixante-cinq (65) ans ou lors d'une retraite anticipée à partir de l'âge de soixante (60) ans.
- b) A compter du 1<sup>er</sup> mai 1985, le plan de retraite sera modifié comme suit:
- Cinquante pourcent (50%) des années de service à raison de \$6.85 par mois par année de service à l'âge normal de la retraite, qui est de soixante-cinq (65) ans ou lors d'une retraite anticipée à partir de l'âge de soixante (60) ans.
- c) A compter du 1<sup>er</sup> mai 1986, le plan de retraite sera modifié comme suit:
- Cinquante pourcent (50%) des années de service à raison de \$7.20 par mois par année de service à l'âge normal de la retraite, qui est de soixante-cinq (65) ans ou lors d'une retraite anticipée à partir de l'âge de soixante (60) ans.

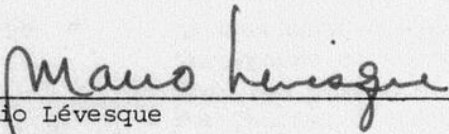
ARTICLE 36 - DUREE DE LA CONVENTION

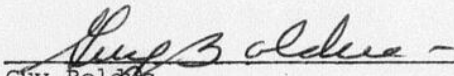
36.00 La présente convention collective de travail est en vigueur pour une période de trois (3) ans, soit du 1<sup>er</sup> mai 1984 au 30 avril 1987 inclusivement. Elle élimine toute entente antérieure et demeure en vigueur tant et aussi longtemps qu'une nouvelle convention collective n'est pas signée. Avis de négociation est 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, de son intention de négocier une nouvelle convention.

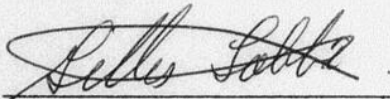
En foi de quoi, les parties aux présentes ont apposé leur signature par l'entremise de leurs représentants dûment autorisés en la ville de Longueuil, ce 14<sup>e</sup> jour du mois de septembre 1984.

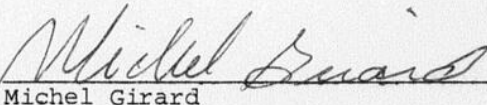
HEROUX INC.

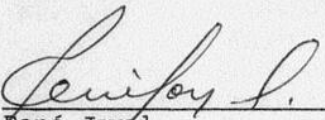
ASSOCIATION DES MACHINISTES  
DE LONGUEUIL

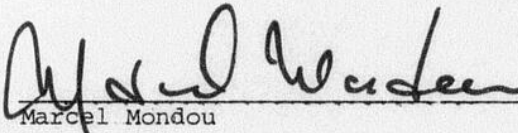
  
Mario Lévesque  
Directeur des ressources humaines

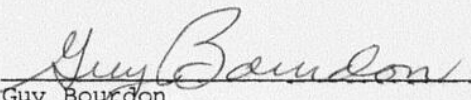
  
Guy Bolduc  
Président

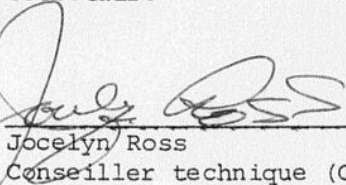
  
Gilles Labbé  
Directeur des finances

  
Michel Girard  
Vice-président

  
René Joyal  
Directeur de la production

  
Marcel Mondou  
Trésorier

  
Guy Bourdon  
Secrétaire

  
Jocelyn Ross  
Conseiller technique (CSD)

ENTENTE SPECIALE

Il est convenu entre les parties que la page frontale et l'article 2.01 de la convention collective seront modifiés tel que mentionné ci-dessous lorsque le dépôt sera enregistré au Ministère du Travail, soit le changement de nom de la Compagnie Héroux Inc. pour Bombardier Inc.

Les textes ci-dessous annuleront ceux de la présente convention et se liront comme suit:

Page frontale:

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE: LA COMPAGNIE BOMBARDIER INC., une corporation dûment incorporée en vertu des lois de la province de Québec, dont les places d'affaires sont situées aux 755 et 710 rue Thurber à Longueuil, district de Montréal,

ci-après appelée "la Compagnie",

D'UNE PART,

ET: L'ASSOCIATION DES MACHINISTES DE LONGUEUIL, société dûment incorporée en vertu de la loi des syndicats professionnels et reconnue par la commission des relations de travail du Québec comme représentant des employés de la Compagnie effectuant un travail aux 755 et 710 rue Thurber à Longueuil, suivant le certificat émis le 7 août 1956, amendé le 22 août 1973 par le commissaire-enquêteur en chef du Ministère du Travail de la province de Québec et ayant son siège social à Montréal, district de Montréal, province de Québec,

ci-après appelée "l'Association",

D'AUTRE PART.

ENTENTE SPECIALE

(suite)

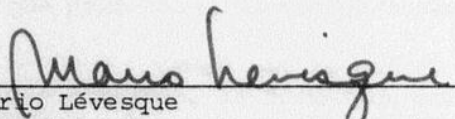
Article 2.01:

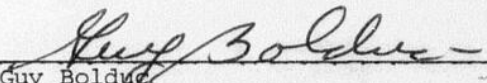
La présente convention lie tous les employés de la Compagnie travaillant à ses usines à Longueuil et dont les occupations sont décrites à l'annexe A, ainsi que ceux dont les occupations pourraient s'y ajouter durant son terme.

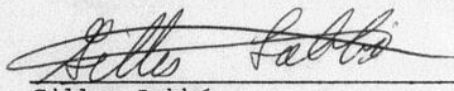
En foi de quoi, les parties ont signé à Longueuil, ce 14<sup>e</sup> jour du mois de septembre 1984.

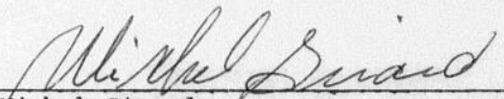
HEROUX INC.

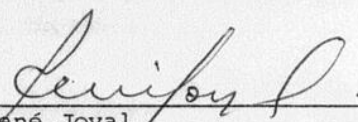
ASSOCIATION DES MACHINISTES  
DE LONGUEUIL

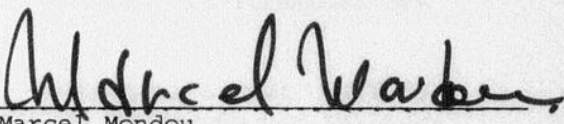
  
Mario Lévesque  
Directeur des ressources humaines

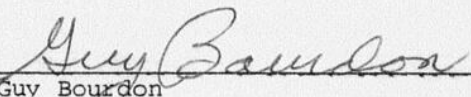
  
Guy Bolduc  
Président

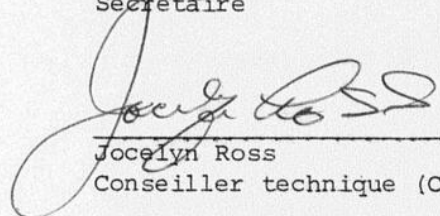
  
Gilles Labbé  
Directeur des finances

  
Michel Girard  
Vice-président

  
René Joyal  
Directeur de la production

  
Marcel Mondou  
Trésorier

  
Guy Bourdon  
Secrétaire

  
Jocelyn Ross  
Conseiller technique (CSD)



## Héroux Inc.

755 Thurber - Longueuil, Qué., Canada, J4H 3N1  
Téléphone (514) 679-5450, Téléx 055/60630

LETTRE #1

Le 18 juin 1984

Monsieur Guy Bolduc  
Président  
Association des Machinistes de Longueuil  
135, rue Lemoyne Est  
App. 3  
Longueuil (Québec)  
J4H 1V1

Cher Monsieur,

Cette lettre confirme les intentions qu'a la Compagnie en relation avec les changements technologiques.

La Compagnie reconnaît que l'innovation technologique représente la meilleure assurance, tant pour l'avenir de Héroux Inc. que pour celui de son personnel.

Comme par le passé, la Compagnie entreprendra, en autant que possible, la formation et/ou le recyclage des salariés affectés par des programmes d'améliorations technologiques. La Compagnie fera preuve de bonne foi pour muter à l'intérieur de ses opérations les employés qui n'ont pas été recyclés ou formés.

Lorsque des améliorations technologiques affecteront un nombre significatif d'employés, la Compagnie fera preuve de bonne foi dans son effort d'informer le syndicat. La Compagnie rencontrera et discutera avec l'Association des moyens à prendre pour améliorer la formation des employés.

La Compagnie convient également de rembourser à tout employé cinquante pourcent (50%) des frais d'inscription, approuvés par celle-ci avant le début des cours, en relation avec les changements technologiques, recyclage ou perfectionnement en rapport avec le travail exécuté.

Ces remboursements seront effectués à la fin du cours, sur présentation de preuve de succès de la part de l'employé.

Bien vôtre,

Le directeur des ressources  
humaines,

Mario Lévesque

ML/sb

ANNEXE "A"

GROUPE 1

Aide

GROUPE 2

Masqueur Cl.III

GROUPE 3

Opérateur de fours Cl.II

Inspecteur en essais non destructifs Cl.III

Nettoyeur-laveur

Expéditeur-réceptionnaire Cl.II

GROUPE 4

Dégraisseur

Balayeur d'atelier

Opérateur de chariot transporteur Cl.I

Magasinier Cl.II

Opérateur de scie

Plaqueur Cl.III

Technicien en révision générale Cl.III

Masqueur Cl.II

Technicien d'entretien de machines-outils Cl.III

Opérateur de machine à sabler

GROUPE 5

Technicien(ne) identificateur

Opérateur d'ébavureur Cl.II

Opérateur de chariot transporteur principal

Opérateur de perceuse Cl.II

Inspecteur de réparation Cl.III

Peintre au pistolet Cl.II

Ouvrier d'entretien Cl.II

GROUPE 6

Opérateur de tour Cl.II  
Opérateur de fraiseuse Cl.II  
Opérateur de rectifieuse Cl.II  
Opérateur de machine à pierrer Cl.II  
Opérateur de machine à profiler Cl.II  
Opérateur de machine à pierrer et à roder Cl.II  
Technicien(ne) de laboratoire Cl.I  
Opérateur de machine à grenailleur Cl.II  
Plaqueur Cl.II  
Soudeur Cl.II  
Magasinier Cl.I  
Magasinier d'outillage Cl.I  
Electricien d'entretien Cl.II  
Expéditeur-réceptionnaire Cl.I  
Magasinier de fournitures d'atelier  
Opérateur d'éjecteur-drill Cl.II  
Opérateur de fours Cl.I  
Technicien en révision générale Cl.II  
Masqueur Cl.I

GROUPE 7

Technicien en électronique Cl.II  
Technicien(ne) de laboratoire  
Inspecteur de production Cl.II  
Inspecteur de réparation Cl.II  
Inspecteur d'instruments de mesure Cl.II  
Inspecteur de placage Cl.II  
Opérateur de machines à contrôle numérique Cl.II  
Affûteur d'outils Cl.II  
Opérateur de machine à pointer Cl.II  
Opérateur d'aléseuse Cl.II  
Redresseur à la presse  
Magasinier d'outillage principal  
Opérateur de perceuse Cl.I  
Opérateur de machine à pierrer Cl.I  
Inspecteur en essais non destructifs Cl.II  
Peintre au pistolet Cl.I  
Ouvrier d'entretien Cl.I  
Magasinier-coordonnateur Cl.IA  
Opérateur d'ébavureur Cl.I  
Réceptionnaire Cl.IA

## GROUPE 8

Opérateur de perceuse principal  
Opérateur de machine à pierrer principal  
Outilleur de fabrication Cl.II  
Opérateur de rectifieuse d'arbre à vilebrequin Cl.II  
Technicien d'entretien de machines-outils Cl.II  
Ouvrier d'entretien spécialisé  
Chauffeur de camion  
Magasinier-coordonnateur principal  
Opérateur d'ébavureur principal  
Inspecteur en essais non destructifs Cl.I  
Réceptionnaire principal  
Opérateur de machine à grenailleur Cl.I  
Inspecteur de production Cl.I  
Inspecteur de réparation Cl.I  
Plaqueur Cl.I  
Opérateur de tour Cl.I  
Opérateur de fraiseuse Cl.I  
Opérateur de rectifieuse Cl.I  
Opérateur d'éjecteur-drill Cl.I  
Opérateur de machine à profiler Cl.I  
Opérateur de machine à pierrer et à roder Cl.I  
Technicien en révision générale Cl.I  
Technicien de service

## GROUPE 9

Opérateur de machine à pointer Cl.I  
Inspecteur en essais non destructifs Cl.IA  
Opérateur de fraiseuse Cl.IA  
Inspecteur en calibration  
Electricien d'entretien Cl.I  
Menuisier/ébéniste  
Technicien de service principal  
Opérateur de tour principal  
Opérateur de rectifieuse Cl.IA  
Opérateur d'éjecteur-drill principal  
Régleur d'outils pour machines à contrôle numérique  
Opérateur de machine à pierrer et à roder principal  
Soudeur Cl.I  
Opérateur de machines à contrôle numérique Cl.I  
Technicien en révision générale Cl.IA  
Inspecteur de production Cl.IA  
Inspecteur de réparation Cl.IA  
Inspecteur de placage Cl.I  
Opérateur de machine à profiler Cl.IA  
Machiniste général Cl.II  
Opérateur de gros tour  
Opérateur de tour outillage  
Plaqueur Cl.IA

GROUPE 10

Opérateur de fraiseuse principal  
Opérateur de machines à contrôle numérique principal  
Technicien en électronique Cl.I  
Technicien en révision générale principal  
Technicien d'entretien de machines-outils Cl.I  
Electricien d'entretien Cl.IA  
Mécanicien/soudeur  
Opérateur de rectifieuse principal  
Soudeur principal  
Inspecteur de liaison  
Inspecteur de réception  
Opérateur de machine à profiler principal  
Opérateur d'alésoise Cl.I  
Affûteur d'outils Cl.I  
Opérateur de grande profileuse horizontale Cl.I  
Inspecteur de production principal  
Inspecteur de réparation principal  
Inspecteur d'instruments de mesure Cl.I  
Plaqueur principal  
Mécanicien/plombier  
Oubilleur de fabrication Cl.I  
Inspecteur et examinateur en essais non destructifs principal

GROUPE 11

Technicien en électronique principal  
Opérateur de rectifieuse d'arbre à vilebrequin Cl.I  
Machiniste général Cl.I  
Technicien d'entretien de machines-outils principal  
Electricien d'entretien principal

1<sup>er</sup> mai 1984

ANNEXE "B"

ECHELLE DE SALAIRES ET PROGRESSION

|              |          |          |          |          |          |          |          |          |          |           |           |
|--------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|-----------|-----------|
| Augmentation | 0.36     | 0.38     | 0.41     | 0.44     | 0.46     | 0.49     | 0.52     | 0.54     | 0.57     | 0.60      | 0.63      |
| Groupe       | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>5</b> | <b>6</b> | <b>7</b> | <b>8</b> | <b>9</b> | <b>10</b> | <b>11</b> |
| 4 ans        | 7.90     | 8.50     | 9.08     | 9.70     | 10.31    | 10.93    | 11.51    | 12.11    | 12.73    | 13.30     | 13.91     |
| 3 ans        | 7.68     | 8.26     | 8.82     | 9.43     | 10.02    | 10.62    | 11.18    | 11.77    | 12.37    | 12.92     | 13.52     |
| 2 ans        | 7.46     | 8.02     | 8.56     | 9.16     | 9.73     | 10.31    | 10.85    | 11.43    | 12.01    | 12.54     | 13.13     |
| 1 an         | 7.24     | 7.78     | 8.30     | 8.89     | 9.44     | 10.00    | 10.52    | 11.09    | 11.65    | 12.16     | 12.74     |
| Embauche     | 7.02     | 7.54     | 8.04     | 8.62     | 9.15     | 9.69     | 10.19    | 10.75    | 11.29    | 11.78     | 12.35     |
| Progression  | 0.22     | 0.24     | 0.26     | 0.27     | 0.29     | 0.31     | 0.33     | 0.34     | 0.36     | 0.38      | 0.39      |

L'écart entre les échelons d'un groupe est calculé à 3% de l'échelon médian.

1<sup>er</sup> mai 1985

ANNEXE "B"

ECHELLE DE SALAIRES ET PROGRESSION

|              |      |      |      |       |       |       |       |       |       |       |       |
|--------------|------|------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Augmentation | 0.37 | 0.40 | 0.43 | 0.46  | 0.49  | 0.52  | 0.54  | 0.57  | 0.60  | 0.63  | 0.66  |
| Groupe       | 1    | 2    | 3    | 4     | 5     | 6     | 7     | 8     | 9     | 10    | 11    |
| 4 ans        | 8.29 | 8.92 | 9.53 | 10.20 | 10.84 | 11.47 | 12.07 | 12.72 | 13.37 | 13.97 | 14.61 |
| 3 ans        | 8.06 | 8.67 | 9.26 | 9.91  | 10.53 | 11.15 | 11.73 | 12.36 | 12.99 | 13.57 | 14.20 |
| 2 ans        | 7.83 | 8.42 | 8.99 | 9.62  | 10.22 | 10.83 | 11.39 | 12.00 | 12.61 | 13.17 | 13.79 |
| 1 an         | 7.60 | 8.17 | 8.72 | 9.33  | 9.91  | 10.51 | 11.05 | 11.64 | 12.23 | 12.77 | 13.38 |
| Embauche     | 7.37 | 7.92 | 8.45 | 9.04  | 9.60  | 10.19 | 10.71 | 11.28 | 11.85 | 12.37 | 12.97 |
| Progression  | 0.23 | 0.25 | 0.27 | 0.29  | 0.31  | 0.32  | 0.34  | 0.36  | 0.38  | 0.40  | 0.41  |

L'écart entre les échelons d'un groupe est calculé à 3% de l'échelon médian.

1<sup>er</sup> mai 1986

ANNEXE "B"

ECHELLE DE SALAIRES ET PROGRESSION

|              |      |      |       |       |       |       |       |       |       |       |       |
|--------------|------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Augmentation | 0.39 | 0.42 | 0.45  | 0.48  | 0.51  | 0.54  | 0.57  | 0.60  | 0.63  | 0.66  | 0.69  |
| Groupe       | 1    | 2    | 3     | 4     | 5     | 6     | 7     | 8     | 9     | 10    | 11    |
| 4 ans        | 8.72 | 9.38 | 10.00 | 10.70 | 11.37 | 12.05 | 12.68 | 13.36 | 14.04 | 14.65 | 15.34 |
| 3 ans        | 8.47 | 9.11 | 9.72  | 10.40 | 11.05 | 11.71 | 12.32 | 12.98 | 13.64 | 14.24 | 14.91 |
| 2 ans        | 8.22 | 8.84 | 9.44  | 10.10 | 10.73 | 11.37 | 11.96 | 12.60 | 13.24 | 13.83 | 14.48 |
| 1 an         | 7.97 | 8.57 | 9.16  | 9.80  | 10.41 | 11.03 | 11.60 | 12.22 | 12.84 | 13.42 | 14.05 |
| Embauche     | 7.72 | 8.30 | 8.88  | 9.50  | 10.09 | 10.69 | 11.24 | 11.84 | 12.44 | 13.01 | 13.62 |
| Progression  | 0.25 | 0.27 | 0.28  | 0.30  | 0.32  | 0.34  | 0.36  | 0.38  | 0.40  | 0.41  | 0.43  |

L'écart entre les échelons d'un groupe est calculé à 3% de l'échelon médian.

ANNEXE "C"

AUTORISATION DE RETENUE SYNDICALE

Je, soussigné \_\_\_\_\_, employé de la Compagnie Héroux Inc., donne par la présente à la Compagnie l'autorisation de déduire de mon salaire ma cotisation syndicale telle que fixée par les règlements et la constitution de l'Association.

J'autorise de plus la Compagnie à déduire de mon salaire le droit d'entrée syndical prévu pour devenir membre de l'Association des Machinistes de Longueuil.

Et j'ai signé à Longueuil, le \_\_\_\_\_.

\_\_\_\_\_  
Témoin

\_\_\_\_\_  
Signature

ANNEXE "D"

REDUCTION DE MAIN-D'OEUVRE

Lors d'une réduction de personnel, prévue à l'article 10.05b), la procédure ci-dessous sera appliquée et la rencontre des travailleurs se fera conjointement.

1. La Compagnie fera connaître à l'Association les postes en surplus (première journée).
2. La rencontre des travailleurs affectés pour connaître leurs déplacements se fera durant la deuxième journée.
3. La rencontre des travailleurs déplacés pour connaître leurs déplacements se fera durant la troisième journée.
4. Une quatrième journée pour finir de connaître les déplacements si nécessaire.
5. Après ce cheminement, nous aurions déterminé les employés se retirant sur la liste de rappel et ces derniers recevraient un avis de cinq jours de mise-à-pied.
6. Lorsque les cinq jours seraient terminés, tous les travailleurs qui ont fait un choix de déplacement précédemment seraient affectés à leur nouvelle fonction.

ANNEXE "E"

PROCEDURE DE VERIFICATION DE L'EMPLOYE  
LORS D'UN DEPLACEMENT PREVU A L'ANNEXE "D"

1. Choisir une tâche où il y a un employé avec moins d'ancienneté que lui.
2. S'assurer qu'il a déjà fait la tâche ou une tâche similaire.
3. S'assurer qu'il exécutera les exigences de la description de tâche.
4. S'assurer qu'il répond aux qualifications de la description de tâche et possède les cartes de compétence si demandées.
5. S'assurer qu'il n'aura pas de problèmes de santé et/ou de sécurité.

Si l'employé se qualifie aux étapes ci-haut, il pourra demander le déplacement de l'employé qu'il a choisi de déplacer, mais devra répondre aux exigences normales de la tâche pour s'assurer son poste. Si l'employé bloque à l'une ou l'autre des étapes, il devra choisir une autre tâche ou se retirer sur la liste de rappel, s'il n'a pas d'autre alternative.

Si l'employé bloque à une ou l'autre des étapes mais insiste pour déplacer à cette tâche quand même, il aura droit à un essai de deux (2) jours et décision sera rendue durant la troisième journée. S'il ne se qualifie pas suivant les exigences normales de la tâche, il sera retiré et placé automatiquement sur la liste de rappel. Il recevra du contremaître des conseils techniques, et non de l'entraînement, pour les premières heures de son essai, selon la description de la tâche.

En cas de grief, la procédure débutera à la deuxième (2<sup>e</sup>) étape et les délais commenceront une fois l'essai terminé.

TABLE DES MATIERES

|  | Page |
|--|------|
| Article 1 - But de la convention.....  | 2    |
| Article 2 - Reconnaissance.....  | 2    |
| Article 3 - Droits de la direction.....  | 3    |
| Article 4 - Représentation syndicale.....  | 3    |
| Article 5 - Régime syndical.....   | 6    |
| Article 6 - Travail professionnel.....   | 7    |
| Article 7 - Heures de travail.....   | 8    |
| Article 8 - Heures supplémentaires.....  | 9    |
| Article 9 - Ancienneté.....  | 11   |
| Article 10 - Application du droit d'ancienneté.....  | 14   |
| Article 11 - Fêtes statutaires chômées et payées.....  | 19   |
| Article 12 - Vacances payées.....  | 20   |
| Article 13 - Assurance collective.....   | 23   |
| Article 14 - Congés sociaux.....   | 26   |
| Article 15 - Congé de maternité.....   | 27   |
| Article 16 - Procédure de règlement de griefs.....   | 28   |
| Article 17 - Arbitrage.....  | 30   |
| Article 18 - Mesures disciplinaires.....   | 31   |
| Article 19 - Grèves et contre-grèves.....  | 32   |
| Article 20 - Discrimination.....   | 32   |
| Article 21 - Validité des clauses.....   | 33   |
| Article 22 - Evaluation des tâches nouvelles ou modifiées.....   | 34   |
| Article 23 - Mode de paiement.....   | 35   |
| Article 24 - Retards.....  | 36   |
| Article 25 - Salaires.....   | 37   |
| Article 26 - Primes d'équipe et autres.....  | 37   |
| Article 27 - Accidents du travail.....   | 38   |
| Article 28 - Affichage d'avis.....   | 39   |
| Article 29 - Sécurité, hygiène et bien-être.....   | 39   |
| Article 30 - Camionneurs.....  | 41   |
| Article 31 - Congé sans solde.....   | 41   |
| Article 32 - Paie de séparation.....   | 42   |
| Article 33 - Dispositions diverses.....  | 42   |
| Article 34 - Congés de maladie ou personnels.....  | 44   |
| Article 35 - Plan de retraite.....   | 45   |
| Article 36 - Durée de la convention.....   | 46   |
| <br>   |      |
| Entente spéciale.....  | 47   |
| <br>   |      |
| Lettre #1.....   | 49   |
| <br>   |      |
| Annexe "A" - Occupations.....  | 50   |
| Annexe "B" - Echelle de salaires et progression.....   | 54   |
| Annexe "C" - Autorisation de retenue syndicale.....  | 57   |
| Annexe "D" - Réduction de main-d'oeuvre.....   | 58   |
| Annexe "E" - Procédure de vérification de l'employé lors d'un déplacement<br>prévu à l'annexe "D"..... | 59   |

LISTE OFFICIELLE ETABLIE EN VERTU DE L'ARTICLE 10.06d)

|      |                         |  |
|------|-------------------------|--|
| 0084 | DEMERS, Victor          | Outilleur de fabrication Cl.I                    |
| 0012 | DUBUC, André            | Opérateur de tour outillage Cl.I                 |
| 0047 | TURCOTTE, Marc-Alphonse | Outilleur de fabrication Cl.I                    |
| 0023 | RONDEAU, Roger          | Opérateur de rectifieuse Cl.IA                   |
| 0020 | BOUTIN, Benoît          | Opérateur d'ébavureur Cl.I                       |
| 0067 | BERTRAND, Gérard        | Technicien d'entretien de machines-outils Cl.I   |
| 0068 | PARE, Marius            | Plaqueur Cl.IA                                   |
| 0085 | LALUMIERE, Yvon         | Opérateur de profileuse Cl.IA                    |
| 0107 | DEMERS, Gérard          | Réceptionnaire principal                         |
| 0126 | EMOND, Marcel           | Opérateur d'aléseuse Cl.I                        |
| 0131 | PRUD'HOMME, Jean-Paul   | Outilleur de fabrication Cl.I                    |
| 0093 | TURCOTTE, Roger         | Opérateur de rectifieuse principal               |
| 0132 | HECKEL, Helmut          | Opérateur de fraiseuse Cl.I                      |
| 0071 | TARDIF, Roger           | Electricien principal                            |
| 0024 | BEAUREGARD, Denis       | Plaqueur Cl.IA                                   |
| 0006 | DESSUREAULT, Réal       | Opérateur de tour Cl.I                           |
| 0009 | GREGOIRE, Paul          | Opérateur de machine à contrôle numérique Cl.I   |
| 0074 | BLANCHETTE, Jean-Paul   | Inspecteur de réparation principal               |
| 0097 | VINKLER, Janos          | Opérateur d'ébavureur Cl.I                       |
| 0045 | GERMAIN, Jacques        | Plaqueur Cl.I                                    |
| 0109 | BORIC, Milan            | Opérateur de tour Cl.I                           |
| 0101 | HACHE, Eusèbe           | Expéditeur-réceptionnaire Cl.I                   |
| 0134 | RAINVILLE, René         | Plaqueur Cl.IA                                   |
| 0046 | RUEL, Arthur            | Masqueur Cl.I                                    |
| 0148 | LEFEBVRE, Fernand       | Plaqueur Cl.I                                    |
| 0091 | MARTEL, Clément         | Plaqueur Cl.I                                    |
| 0079 | PERRON, Victorin        | Opérateur de profileuse Cl.I                     |
| 0154 | BASTIEN, Bernard        | Plaqueur Cl.I                                    |
| 0174 | PHILIBERT, Paul         | Inspecteur de réception Cl.I                     |
| 0184 | CHAREST, Eddy           | Opérateur de gros tour                           |
| 0103 | MARCHAND, Jacques       | Inspecteur de production principal               |
| 0155 | CIESIELSKI, Joseph      | Inspecteur d'instruments de mesure Cl.I          |
| 0163 | LEMIEUX, Henri-Louis    | Opérateur de machine à contrôle numérique Cl.I   |
| 0187 | MONAHAN, Paul           | Electricien d'entretien Cl.IA                    |
| 0198 | BOLDUC, Paul            | Opérateur de profileuse principal                |
| 0200 | IOFFREDA, Alberto       | Opérateur d'ébavureur Cl.I                       |
| 0208 | ST-GERMAIN, Serge       | Inspecteur de production Cl.IA                   |
| 0194 | GRENIER, Serge          | Opérateur d'aléseuse Cl.I                        |
| 0220 | BROSSEAU, Germain       | Technicien d'entretien de machines-outils Cl.I   |
| 0122 | ROBIDOUX, Denis         | Chauffeur de camion                              |
| 0150 | VACHON, Lionel          | Technicien en révision générale Cl.I             |
| 0227 | CLARK, Emerson          | Opérateur de machine à grenailleur Cl.I          |
| 0236 | HOULE, Marcel           | Peintre Cl.I                                     |
| 0252 | COUTURE, André          | Technicien en révision générale principal        |
| 0260 | PAQUET, Apollinaire     | Technicien d'entretien de machines-outils princ. |
| 0263 | ROUSSIN, Florian        | Opérateur de rectifieuse Cl.IA                   |

|      |                       |  |
|------|-----------------------|--|
| 0244 | BROSSEAU, André       | Technicien d'entretien de machines-outils princ. |
| 0191 | LUSSIER, Guy          | Opérateur de machine à contrôle numérique princ. |
| 0272 | DUBOIS, Marcel        | Inspecteur de liaison                            |
| 0218 | LAPIERRE, Lorenzo     | Machiniste général Cl.I                          |
| 0216 | COMTOIS, Georges      | Régleur d'outils                                 |
| 0286 | BOLDUC, Guy           | Outilleur de fabrication Cl.I                    |
| 0301 | BOURASSA, Laurent     | Inspecteur de production Cl.IA                   |
| 0311 | ROY, Maurice          | Opérateur de tour Cl.I                           |
| 0314 | LEMAIRE, Jacques      | Plaqueur Cl.I                                    |
| 0313 | PAGE, Roger           | Opérateur de machine à pointer Cl.I              |
| 0317 | VINCENT, Robert       | Technicien en électronique Cl.I                  |
| 0232 | MONDOU, Marcel        | Opérateur de machine à contrôle numérique Cl.I   |
| 0333 | ROBITAILLE, Jean-Paul | Masqueur Cl.I                                    |
| 0334 | BEAUREGARD, Germain   | Opérateur de machine à grenailleur Cl.I          |
| 0423 | GENDRON, Jean-Claude  | Opérateur de machine à contrôle numérique Cl.I   |
| 0228 | BOLDUC, Jacques       | Opérateur de fraiseuse Cl.IA                     |
| 0369 | ROBICHAUD, Denis      | Réceptionnaire Cl.IA                             |
| 0379 | MARTIN, Léonide       | Opérateur de gros tour                           |
| 0382 | GUERTIN, André        | Technicien d'entretien de machines-outils Cl.I   |
| 0386 | LAPORTE, Richard      | Technicien en révision générale Cl.I             |
| 0388 | LAMOUREUX, Yvon       | Opérateur de tour Cl.I                           |
| 0203 | GAGNON, Roland        | Technicien en révision générale Cl.I             |
| 0425 | COUTURE, Raymond      | Magasinier-coordonnateur principal               |
| 0480 | BOURDON, Guy          | Inspecteur de réparation Cl.IA                   |
| 0485 | CRAIG, Robert         | Inspecteur de calibration                        |
| 0484 | LABELLE, Roland       | Opérateur de machine à contrôle numérique Cl.I   |
| 0494 | MIKULA, Steve         | Opérateur d'éjecteur-drill Cl.I                  |
| 0185 | CARIGNAN, René        | Outilleur de fabrication Cl.I                    |
| 0672 | BEAUREGARD, Jocelyn   | Opérateur de rectifieuse Cl.I                    |
| 0678 | CLANCY, Gérald        | Réceptionnaire Cl.IA                             |
| 0708 | DEMERS, Pierre        | Affûteur d'outils Cl.I                           |
| 0717 | DODIER, Marc          | Ouvrier d'entretien Cl.I                         |
| 0775 | MENARD, Angèle        | Magasinier Cl.I                                  |
| 0780 | GIRARD, Michel        | Opérateur de rectifieuse Cl.IA                   |
| 0778 | PAQUIN, Roger         | Opérateur de rectifieuse Cl.I                    |
| 0783 | McKAY, Philippe       | Outilleur de fabrication Cl.I                    |
| 0837 | BOUTIN, Marc          | Opérateur de machine à contrôle numérique Cl.I   |
| 0844 | BERGERON, Jacques     | Outilleur de fabrication Cl.II                   |
| 0845 | BLAIS, Jean-Luc       | Outilleur de fabrication Cl.II                   |
| 0863 | AUGER, Philippe       | Opérateur d'ébavureur Cl.I                       |
| 0872 | THOMAS, René          | Peintre Cl.I                                     |
| 0900 | MORIN, Roland         | Technicien en révision générale Cl.I             |
| 0905 | FRAPPIER, Roland      | Ouvrier d'entretien Cl.I                         |
| 0923 | ST-YVES, Julien       | Soudeur principal                                |
| 0928 | MILLAIRE, Gérard      | Opérateur de rectifieuse Cl.I                    |
| 0943 | LARIVIERE, Pierre     | Plaqueur Cl.I                                    |
| 0967 | ROMANO, André         | Expéditeur-réceptionnaire Cl.I                   |
| 1000 | DUBREUIL, Paul        | Technicien en révision générale Cl.IA            |
| 0998 | PARADIS, René         | Opérateur de machine à pierrer principal         |
| 1021 | LANTHIER, Robert      | Inspecteur en réparation Cl.I                    |

|      |                        |   |
|------|------------------------|---|
| 1027 | QUESNEL, André         | Magasinier d'outillage Cl.I                     |
| 1079 | DILORETO, Gaetano      | Opérateur d'ébavureur Cl.I                      |
| 1086 | LAPORTE, André         | Plaqueur Cl.I                                   |
| 1082 | BERUBE, Régis          | Opérateur de rectifieuse Cl.I                   |
| 1098 | LEFEBVRE, Jean         | Inspecteur de réparation Cl.I                   |
| 1101 | INGLIS, Georges        | Opérateur de machine à grenailleur Cl.I         |
| 1104 | BRIERE, Gaston         | Inspecteur de placage Cl.I                      |
| 1188 | BROSSEAU, Raymond      | Magasinier-coordonnateur Cl.IA                  |
| 1225 | ST-LOUIS, Richard      | Plaqueur Cl.I                                   |
| 1232 | INGLIS, Leslie         | Technicien en révision générale Cl.I            |
| 0913 | SIMARD, Mario          | Plaqueur principal                              |
| 1278 | LEBLANC, Florian       | Technicien en révision générale Cl.I            |
| 1295 | LABONTE, Denis         | Inspecteur de réparation Cl.IA                  |
| 1307 | MARTEL, Jacques        | Technicien en révision générale Cl.I            |
| 1314 | CHINAUD, Pierre        | Technicien de service Cl.I                      |
| 1336 | GROUSSET, Bernard      | Technicien en révision générale Cl.I            |
| 1379 | CAPORICCI, Roger       | Technicien en révision générale Cl.I            |
| 1385 | SALERA, Antonio        | Technicien en révision générale Cl.II           |
| 0958 | PERRIN, André          | Technicien en révision générale Cl.I            |
| 1452 | AUGER, Marcel          | Opérateur de chariot transporteur principal     |
| 1471 | DAVIAU, Roland         | Technicien en révision générale Cl.II           |
| 0212 | DEZIEL, Yvon           | Plaqueur Cl.IA                                  |
| 1564 | BOISVERT, Henri        | Opérateur de fours Cl.I                         |
| 1601 | SABOURIN, Augustin     | Machiniste général Cl.I                         |
| 1603 | JALBERT, Claude        | Opérateur de machine à pierrer/roder principal  |
| 1623 | ARPIN, Pierre          | Technicien en révision générale Cl.IA           |
| 1637 | GIRARD, Jean           | Soudeur Cl.I                                    |
| 1644 | MARCOTTE, Rosaire      | Opérateur de tour Cl.I                          |
| 1639 | LACERTE, François      | Masqueur Cl.I                                   |
| 1663 | PICHE, Marcel          | Opérateur de machine à grenailleur Cl.I         |
| 1671 | ROTONDO, Elvezio       | Technicien en révision générale Cl.I            |
| 1687 | MARTIN, Yves           | Inspecteur de réparation Cl.IA                  |
| 1707 | CYR, Réal              | Plaqueur Cl.I                                   |
| 1737 | GAGNON, Paul           | Balayer d'atelier                               |
| 1719 | BELANGER, Gilbert      | Magasinier d'outillage Cl.I                     |
| 1749 | SAHOTA, Mohan Singh    | Technicien en révision générale Cl.I            |
| 1835 | LALONDE, Claude        | Inspecteur d'instruments de mesure Cl.II        |
| 2537 | BRAULT, Yvon           | Technicien en révision générale principal       |
| 2534 | GALIPEAU, Jacques      | Technicien d'entretien de machines-outils Cl.I  |
| 2055 | CONSTANTIN, Roger      | Magasinier-coordonnateur Cl.IA                  |
| 2555 | BENOIT, Paul-Normand   | Magasinier d'outillage Cl.I                     |
| 2542 | FORTIN, Camil          | Technicien en révision générale Cl.I            |
| 2573 | GALIPEAU, Claude       | Opérateur d'ébavureur Cl.I                      |
| 2589 | BOUCHARD, Georges-Aimé | Plaqueur Cl.II                                  |
| 2598 | LEPAGE, Viateur        | Ouvrier d'entretien Cl.I                        |
| 2608 | SOREL, Gisèle          | Technicienne en révision générale Cl.II         |
| 2103 | ST-GELAIS, Armand      | Mécanicien d'entretien spécialisé               |
| 2653 | JEAN, Raymond          | Opérateur de machine à contrôle numérique Cl.II |
| 2670 | DUDEMAINE, Philippe    | Opérateur de machine à pierrer principal        |

|      |                       |   |
|------|-----------------------|---|
| 2677 | DUBUC, Charles        | Opérateur de fours Cl.I                         |
| 2692 | LUSSIER, René         | Plaqueur Cl.II                                  |
| 2245 | FACCONE, Antonio      | Opérateur d'ébavureur Cl.I                      |
| 2222 | LEMIEUX, Armand       | Machiniste général Cl.I                         |
| 2727 | CHAPUT, Alain         | Plaqueur Cl.II                                  |
| 2737 | PEPIN, Michel         | Inspecteur en essais non destructifs Cl.IA      |
| 2734 | LEVESQUE, Pierre      | Plaqueur Cl.II                                  |
| 2235 | BLAIS, Jules-Henri    | Opérateur de machine à contrôle numérique Cl.II |
| 2270 | GOULET, Daniel        | Opérateur de machine à contrôle numérique Cl.I  |
| 2757 | LAURIN, Serge         | Inspecteur de réparation Cl.IA                  |
| 2759 | PERREAULT, Serge      | Inspecteur de réparation Cl.I                   |
| 2319 | NADEAU, Marc          | Opérateur de machine à pierrer Cl.I             |
| 2361 | DAIGNEAULT, Desneiges | Technicienne de laboratoire Cl.I                |
| 2374 | BRUNEAU, Fernand      | Inspecteur de réparation Cl.I                   |
| 2800 | SHEKHER, Chandra      | Inspecteur en essais non destructifs Cl.IA      |
| 2814 | GUERIN, Pierre        | Inspecteur de réparation Cl.III                 |
| 2819 | LACHANCE, André       | Inspecteur de réparation principal              |
| 2832 | MASSICOTTE, Jean      | Opérateur de rectifieuse Cl.I                   |
| 2473 | HOULE, André          | Inspecteur en essais non destructifs Cl.I       |
| 2482 | BARIBEAU, Jacques     | Inspecteur de réparation Cl.I                   |
| 2487 | RACICOT, Claude       | Opérateur de tour Cl.II                         |
| 2864 | LORRAIN, Mario        | Inspecteur en essais non destructifs Cl.I       |
| 2393 | LATOURE, Roger        | Magasinier de fournitures d'atelier             |
| 2874 | CHOQUETTE, Fernand    | Opérateur de rectifieuse Cl.I                   |
| 2899 | POULIN, Bertrand      | Opérateur de rectifieuse Cl.I                   |
| 3062 | BOLDUC, Michel        | Inspecteur de réparation Cl.I                   |
| 2923 | STICHELBOU, Luc       | Opérateur d'éjecteur-drill Cl.II                |
| 2938 | SURPRENANT, Mario     | Ouvrier d'entretien Cl.I                        |
| 1084 | BATISTA, Antoine      | Opérateur de scie                               |
| 2855 | HEBERT, Gaétan        | Opérateur de machine à pierrer Cl.II            |
| 3211 | GILBERT, Richard      | Inspecteur de réparation Cl.II                  |
| 2971 | ROBERT, Jean          | Opérateur de machine à pierrer Cl.II            |
| 2973 | GILL, Sukdev Singh    | Masqueur Cl.II                                  |
| 2980 | LAMBERT, Luc          | Inspecteur de réparation Cl.II                  |
| 2986 | BONNETTE, Serge       | Ouvrier d'entretien Cl.I                        |
| 2984 | BOUCHER, Gilles       | Expéditeur-réceptionnaire Cl.I                  |
| 3218 | MOISAN, Roland        | Opérateur de perceuse Cl.I                      |
| 3220 | LAVOIE, Normand       | Opérateur de machine à pierrer/roder Cl.I       |
| 3222 | COMTOIS, Alain        | Ouvrier d'entretien Cl.II                       |
| 3242 | MALICOT, Jean-Jacques | Opérateur de machine à contrôle numérique Cl.II |
| 3256 | GRAVEL, Claude        | Inspecteur de production Cl.IA                  |
| 3272 | GRONDIN, Claude       | Opérateur de tour Cl.II                         |
| 3288 | RUEL, Claude          | Plaqueur Cl.II                                  |
| 3295 | CHOQUETTE, Sylvain    | Opérateur de tour Cl.II                         |
| 3316 | LESIEGE, Yves         | Plaqueur Cl.II                                  |
| 3420 | BENOIT, André         | Mécanicien-plombier                             |
| 2831 | MOREAU, Michel        | Opérateur de rectifieuse Cl.I                   |
| 3261 | ANGRIGNON, Roger      | Opérateur de fraiseuse Cl.I                     |
| 2912 | LAMOUREUX, Claude     | Opérateur de perceuse Cl.I                      |
| 2721 | TOUPIN, Roger         | Opérateur d'ébavureur Cl.I                      |

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

Certificat accordé  Dépôt refusé

|              |  |   |
|--------------|--|---|
| <b>Objet</b> | <input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres | Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances <b>M-5505-01</b>          |
| <b>Date</b>  | Signature: <b>85-04-19</b> Réception: <b>85-04-23</b>  | Du: _____ Au: _____      Nombre de salariés régis par la convention collective: _____ |

| Association  | Employeur  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Déposant<br><b>Association des Machinistes de Longueuil</b><br>1259 rue Berri<br>Montréal, Qué<br>H2L 4C7 | <input checked="" type="checkbox"/> Déposant<br><b>Héroux Inc</b><br>Att.: M. Mario Lévesque<br>755 rue Thurber<br>Longueuil, Qué<br>J4H 3N1               |
| <input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties  | <b>E.V.: 340 &amp; 373 Thurber, Longueuil; Aéroport de St-Jean au Québec</b><br>Région: <u>06-06</u><br>Activité: <u>6233 (8)</u><br>Affiliation: <u>9</u> |

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

**Remarques**

**ENTENTE: Report de la fête des travailleurs, le 1er mai 1985**

| Pour le commissaire général du travail |                 |
|--|-----------------|
| Signature                              | Date            |
| <b>Pierrette David /sg</b>             | <b>85-05-06</b> |

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

**RECHERCHE**

*Mario Lévesque*  
 Mario Lévesque  
 Directeur ressources humaines

*Denis Robichaud*  
 Denis Robichaud  
 Vice-président

*Guy Bouchon*  
 Guy Bouchon  
 Secrétaire





**DÉPÔT**

Dépôt N°:

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

Certificat accordé  Dépôt refusé

|              |  |  |
|--------------|--|--|
| <b>Objet</b> | <input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres | Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances <b>M-5505-07</b> |
| <b>Date</b>  | Signature: <b>85-04-19</b> Réception: <b>85-04-23</b> Durée: Du _____ Au _____   | Nombre de salariés régis par la convention collective: _____                 |

| Association  | Employeur  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Déposant<br><b>L'Association des Machinistes de Longueuil</b><br>1259 rue Berri, suite 600<br>Montréal, Qué<br>H2L4C7 | <input checked="" type="checkbox"/> Déposant<br><b>Héroux Inc</b><br>Att.: M. Mario Lévesque<br>Dir. du Personnel<br>710 et 755 Ave Thurber<br>Longueuil, Qué<br>J4H 3M9 |
| <input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties  | Région: <b>06-06</b><br>Activité: <b>3911 (5)</b><br>Affiliation: <b>10</b>  |

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

**Remarques**

**ENTENTE: Report de la fête des travailleurs 1er mai 1985**  
**Prenez note qu'au ministère, nous ne possédons aucune convention collective pour ce dossier**

| Pour le commissaire général du travail |                 |
|--|-----------------|
| Signature                              | Date            |
| <b>Pierrette David /sg</b>             | <b>85-05-06</b> |

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

**RECHERCHE**

*Mario Lévesque*  
 Mario Lévesque  
 Directeur ressources humaines

*Denis Robichaud*  
 Denis Robichaud  
 Vice-président

*Guy Bouchard*  
 Guy Bouchard  
 Secrétaire



MEMOIRE D'ENTENTE

ENTRE: L'Association des Machinistes de Longueuil  
 ET: La compagnie Héroux Inc.  
 OBJET: Report de la Fête des travailleurs  
 1<sup>er</sup> mai 1985.

Etant donné que la Fête des travailleurs tombe cette année un mercredi, les parties s'entendent pour reporter celle-ci au vendredi 3 mai 1985 afin de permettre un long congé à tous les travailleurs de l'entreprise.

Les parties conviennent également que le 1<sup>er</sup> mai 1985 sera une journée normale de travail et rémunérée au taux de salaire régulier (temps simple) et que l'application de l'article 11.02 est reportée au 3 mai 1985 pour ceux demandés pour travailler.

En foi de quoi, les parties ont signé à Longueuil ce vendredi 19 avril 1985.

HEROUX INC.ASSOCIATION DES MACHINISTES  
DE LONGUEUIL

Mario Lévesque  
 Mario Lévesque  
 Directeur ressources humaines

Denis Robichaud  
 Denis Robichaud  
 Vice-président

Guy Bourbon  
 Guy Bourbon  
 Secrétaire





DÉPÔT

5439-5505-01

Dépôt N°:

|  |  |  |  |
|--|--|--|--|
|  |  |  |  |
|--|--|--|--|

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

Certificat accordé  Dépôt refusé

|       |  |   |   |
|-------|--|---|---|
| Objet | <input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres | Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances | M-5505-01   |
| Date  | Signature: 85-09-26  | Réception: 85-10-01   | Nombre de salariés régis par la convention collective |

| Association  | Employeur   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Déposant<br><b>Association des Machinistes de Longueuil</b><br>1259 rue Berri<br>Montréal, Qué<br>H2L 4C7 | <input checked="" type="checkbox"/> Déposant<br><b>Héroux Inc</b><br>Att.: M. Mario Lévesque, v.-prés.<br>Ressources Humaines<br>775 rue Thurber<br>Longueuil, Qué<br>J4H 3N1 |
| <input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties  | E.V.: 340 & 373 Thurber, Longueuil; Aéroport de St-Jean au Québec<br>Région: 06-06<br>Activité: 6233 (3)<br>Affiliation: 12*  |

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné. Voir au verso pour les codes

Remarques

**ENTENTE: Fêtes de Noël et du Jour de l'An 85-86**

| Pour le commissaire général du travail |          |
|--|----------|
| Signature                              | Date     |
| Pierrette David /sg                    | 85-10-08 |

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

003 (094)

RECHERCHE

*Mario Lévesque*

Mario Lévesque  
Vice-président  
Ressources humaines

*Guy Bolduc*

Guy Bolduc, président  
(usine)

*François Jussaume*

François Jussaume,  
Vice-président  
(bureau)

MEMOIRE D'ENTENTE

ENTRE: Héroux Inc.  
ET: L'Association des Machinistes de Longueuil  
(usine et bureau)

Afin de fermer les usines et bureaux pour une période de deux (2) semaines complètes aux fêtes de Noël et du Jour de l'An, les parties conviennent que le 23 décembre 1985 et le 3 janvier 1986 seront remplacés par les samedis 16 novembre et 7 décembre 1985 respectivement.

Il est convenu que le travail effectué ces samedis le sera sur une base volontaire et rémunéré à temps simple. Egalement, le paiement en sera reporté au 23 décembre 1985 et au 3 janvier 1986.

Tout employé qui ne travaillera pas pour remplacer les 23 décembre 1985 et 3 janvier 1986 sera sans solde pour ces deux jours et n'aura droit à aucun recours en vertu des conventions collectives.

En foi de quoi, les parties ont signé à Longueuil, ce  
26<sup>e</sup> jour du mois septembre 1985.

HEROUX INC.

Mario Lévesque  
Mario Lévesque  
Vice-président  
Ressources humaines

ASSOCIATION DES MACHINISTES  
DE LONGUEUIL

Guy Bolduc  
Guy Bolduc, président  
(usine)

François Jussaume  
François Jussaume,  
Vice-président  
(bureau)

BCC  
MONTM  
MACHINISTES  
OCT - 1 10



DÉPÔT

5439-5

Dépôt N°:

|  |  |  |  |
|--|--|--|--|
|  |  |  |  |
|--|--|--|--|

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

|       |  |   |   |                                 |   |   |
|-------|--|---|---|---------------------------------|---|---|
| Objet | <input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention | <input type="checkbox"/> Renouvellement | <input checked="" type="checkbox"/> Entente | <input type="checkbox"/> Autres | Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances | M-5505-01   |
| Date  | Signature<br>85-12-04                                | Réception<br>85-12-09                   | Durée                                       | Du<br>HEROUX INC.               | Au  | Nombre de salariés régis par la convention collective |

| Association  | Employeur   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Déposant<br><b>Association des Machinistes de Longueuil</b><br>1259 rue Berri<br>Montréal, QC.<br>H2L 4C7 | <input checked="" type="checkbox"/> Déposant<br><b>Héroux Inc</b><br>Att: M. Mario Lévesque<br>Vice-prés. Res. Humaines<br>755 rue Thurber<br>Longueuil, QC.<br>J4H 3N1 |
| <input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties  | Région <u>0606</u><br>Activité <u>6233 (8)</u><br>Affiliation <u>12</u>   |

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné:
 

|                            |                            |                            |                            |                            |                            |                            |                            |                            |                             |                             |
|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|
| 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> | 5 <input type="checkbox"/> | 6 <input type="checkbox"/> | 7 <input type="checkbox"/> | 8 <input type="checkbox"/> | 9 <input type="checkbox"/> | 10 <input type="checkbox"/> | 11 <input type="checkbox"/> |
|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|

 Voir au verso pour les codes

Remarques

- Entente: Heures de travail le 20 décembre 1985 - 2e équipe.
- E.V. 340 et 373 rue Thurber, Longueuil
- Aéroport de Saint-Jean au Québec

| Pour le commissaire général du travail |                         |
|--|-------------------------|
| Signature<br><b>Pierrette David/dg</b> | Date<br><b>85-12-11</b> |

Pour renseignements

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

RECHERCHE

Mario Lévesque  
 Mario Lévesque  
 Vice-président  
 Ressources humaines

Guy Bolduc  
 Guy Bolduc  
 Président

Guy Boudon  
 Guy Boudon  
 Secrétaire

85-12-11 11 32

BUREAU DU COMMISSAIRE GÉNÉRAL DU TRAVAIL  
 MONTRÉAL

HEROUX INC.MEMOIRE D'ENTENTE

ENTRE: La compagnie Héroux Inc.  
ET: L'Association des Machinistes de Longueuil  
OBJET: HEURES DE TRAVAIL LE 20 DECEMBRE 1985 - 2<sup>e</sup> EQUIPE.

Il est convenu entre les parties que les heures de travail pour les employés de la deuxième équipe pour la journée du 20 décembre 1985 seront de 13 heures à 21 heures au lieu de 16 h 30 à 00 h 30.

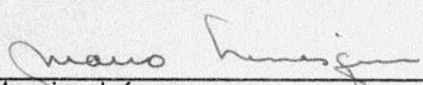
La rémunération de toutes les heures sera au taux de temps simple et la prime d'équipe sera maintenue également pour toutes les heures travaillées.

La période de repas se situera entre 16 h 30 et 17 heures au lieu de 20 h 30 à 21 heures.

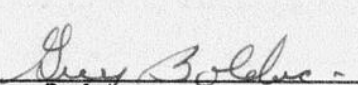
En foi de quoi les parties ont signé la présente ce

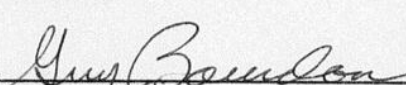
4<sup>e</sup> jour de décembre 1985.

HEROUX INC.

  
 Mario Lévesque  
 Vice-président  
 Ressources humaines

ASSOCIATION DES MACHINISTES  
 DE LONGUEUIL

  
 Guy Bolduc  
 Président

  
 Guy Boudon  
 Secrétaire

'85 DEC -9 11 32



Gouvernement du Québec  
Ministère du Travail  
Bureau du commissaire général du travail

DÉPÔT 5439-5

Dépôt N°:

|  |  |  |  |
|--|--|--|--|
|  |  |  |  |
|--|--|--|--|

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

|       |  |   |   |                                 |   |  |
|-------|--|---|---|---------------------------------|---|--|
| Objet | <input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention | <input type="checkbox"/> Renouvellement | <input checked="" type="checkbox"/> Entente | <input type="checkbox"/> Autres | Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances | N-5505-01  |
| Date  | Signature<br>86-01-17                                | Réception<br>86-01-24                   | Durée                                       | Du                              | Au  | Nombre de salariés réglés par la convention collective |

| Association  | Employeur  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Déposant<br><b>Association des machinistes delongueuil</b><br>1259 rue Berri<br>Montréal, Québec<br>H2L 4C7 | <input checked="" type="checkbox"/> Déposant<br><b>HÉROUX INC.</b><br>755 rue Thurber<br>Longueuil, Québec<br>J4H 3N1<br>Att: Mario Levesque<br>Vice-Prés. Ressources Humaines |
| <input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties  | E.V. 340 et 373 rue Thurber Longueuil<br>Aéroport de Saint-Jean au Québec<br>Région <u>06-06</u><br>Activité <u>6233(8)</u><br>Affiliation <u>12</u>                           |

Voire dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

Voir au verso pour les codes

|   |  |
|---|--|
| Remarques   |  |
| <b>ENTENTE: M. Roger Latour - congé sans solde</b>  |  |
| Pour le commissaire général du travail<br>Signature: <b>Pierratte David /ms</b> Date: <b>86-01-31</b> |  |

Pour renseignements

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

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

003 (094)

RECHERCHE

Mario Levesque  
Mario Lévesque  
Vice-président  
Ressources humaines

Guy Bolduc  
Guy Bolduc  
Président

Guy Bourdon  
Guy Bourdon  
Secrétaire

010 JAN 24 11 46

BUREAU DU COMMISSAIRE GÉNÉRAL DU TRAVAIL  
MONTREAL

MEMOIRE D'ENTENTE

ENTRE: La compagnie Héroux Inc.  
 ET: L'Association des Machinistes de Longueuil  
 OBJET: Congé sans solde - M. Roger Latour.

Il est convenu entre les parties que toutes les heures de temps supplémentaire effectuées par M. Roger Latour, selon les besoins de la compagnie et à la demande de son supérieur, entre le 16 janvier 1986 et le 7 février 1986 inclusivement (maximum de 40 heures), seront rémunérées au taux de temps simple et ne seront pas enregistrées sur le tableau de temps supplémentaire.

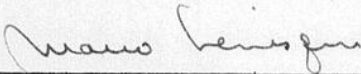
Cette façon de faire va lui permettre une récupération pour le temps perdu durant son absence en congé sans solde d'une semaine.

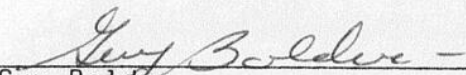
Le paiement des heures de temps supplémentaire ainsi travaillées lui sera remis lors de son *retour*

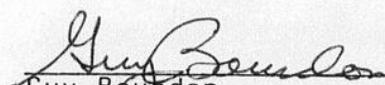
En foi de quoi, les parties ont signé à Longueuil ce  
17<sup>e</sup> jour du mois de janvier 1986.

HEROUX INC.

ASSOCIATION DES MACHINISTES  
 DE LONGUEUIL

  
 Mario Lévesque  
 Vice-président  
 Ressources humaines

  
 Guy Bolduc  
 Président

  
 Guy Bourdon  
 Secrétaire

86  
 JAN 24 11 46

BUREAU DE COMMISSAIRE  
 GÉNÉRAL DU TRAVAIL  
 MONTRÉAL



DÉPÔT

5439.5

Dépôt N°:

|  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|
|  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

|       |  |           |           |       |   |           |    |
|-------|--|-----------|-----------|-------|---|-----------|----|
| Objet | <input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres |           |           |       | Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances | M-5505-01 |    |
|       | Date   | Signature | Reception | Durée |   |           | Du |
|       | 86-04-14   | 86-04-17  |           |       |   |           |    |

| Association  | Employeur   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Déposant<br><b>Association des Machinistes de Longueuil</b><br>1259 rue Berri<br>Montréal, Qué<br>H2L 4C7   | <input type="checkbox"/> Déposant<br><b>Béroux Inc</b><br>755 rue Thurber<br>Longueuil, Qué<br>J4H 3N1  |
| <input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties<br><b>Fédération Démocratique de la Métallurgie des Mines et des Produits Chimiques (CSD)</b><br>Att.: M. Jocelyn Ross<br>1259 rue Berri, suite 600<br>Montréal, Qué<br>H2L 4C7 | <b>E.V.: 340 &amp; 373 Thurber, Longueuil, Aéroport de St-Jean au Québec</b><br><br>Région <u>06-06</u><br>Activité <u>6233 (8)</u><br>Affiliation <u>12*</u> |

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

|   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|

 Voir au verso pour les codes

Remarques

**ENTENTE: Report de la Fête des Travailleurs, 1er mai 1986**

Longueuil, Qué

| Pour le commissaire général du travail |          |
|--|----------|
| Signature                              | Date     |
| Pierrette Davé /sg                     | 86-04-30 |

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

003 (094)

RECHERCHE

Mario Lévesque  
Mario Lévesque  
Vice-président  
Ressources humaines

Guy Bolduc  
Guy Bolduc  
Président

Jacques Bergeron  
Jacques Bergeron  
Secrétaire

86  
MAR 1  
11:32

MEMOIRE D'ENTENTE

ENTRE: La compagnie Héroux Inc.  
 ET: L'Association des Machinistes de Longueuil  
 OBJET: Report de la Fête des travailleurs  
1<sup>er</sup> mai 1986.

Etant donné que la Fête des travailleurs tombe cette année un jeudi, les parties s'entendent pour reporter celle-ci au vendredi 2 mai 1986 afin de permettre un long congé à tous les travailleurs de l'entreprise.

Les parties conviennent également que le 1<sup>er</sup> mai 1986 sera une journée normale de travail et rémunérée au taux de salaire régulier (temps simple) et que l'application de l'article 11.02 (usine) et de l'article 13.02 (bureau) est reportée au 2 mai 1986 pour ceux demandés pour travailler.

En foi de quoi, les parties ont signé à Longueuil, ce  
14<sup>e</sup> jour du mois avril 1986.

HEROUX INC.

ASSOCIATION DES MACHINISTES DE LONGUEUIL

Mario Lévesque  
 Mario Lévesque  
 Vice-président  
 Ressources humaines

Guy Bolduc  
 Guy Bolduc  
 Président

Jacques Bergeron  
 Jacques Bergeron  
 Secrétaire

85  
 AVR 1  
 11:32



Gouvernement du Québec  
Ministère du Travail  
Bureau du commissaire général du travail

DÉPÔT

5439-5

Dépôt N°:

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

Certificat accordé  Dépôt refusé

|              |  |  |
|--------------|--|--|
| <b>Objet</b> | <input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres | Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances <b>M-5505-01</b>             |
| <b>Date</b>  | Signature: 86-05-29<br>Réception: 86-06-04   | Durée: Du _____ Au _____<br>Nombre de salariés régis par la convention collective: _____ |

| Association  | Employeur  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Déposant<br><b>Association des Machinistes de Longueuil</b><br>1259 rue Berri<br>Montréal, Qué<br>H2L 4C7   | <input type="checkbox"/> Déposant<br><b>Héroux Inc</b><br>755 rue Thurber<br>Longueuil, Qué<br>J4H 3N1   |
| <input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties<br><b>Féd. Démocratique de la Métallurgie des Mines &amp; des Prod. Chimiques (CSD)</b><br>Att.: M. Jocelyn Ross<br>1259 rue Berri, suite 600<br>Montréal, Qué<br>H2L 4C7 | <b>E.V.: 340 et 373 Thurber, Longueuil</b><br><b>Aéroport de St-Jean au Québec</b><br>Région: <u>06-06</u><br>Activité: <u>6233 (8)</u><br>Affiliation: <u>12*</u> |

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné Voir au verso pour les codes

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

**Remarques**

**ENTENTE: Affichage de postes vacants**

**Pour le commissaire général du travail**

|                     |          |
|---------------------|----------|
| Signature           | Date     |
| Pierrette David /sg | 86-06-27 |

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

003 (094) RECHERCHE

|   |   |
|---|---|
| <p><u>HEROUX INC.</u></p> <p style="text-align: center;"><i>Mario Lévesque</i></p> <hr style="width: 80%; margin: auto;"/> <p>Mario Lévesque<br/>Vice-président<br/>Ressources humaines</p> | <p><u>ASSOCIATION DES MACHINISTES DE LONGUEUIL</u></p> <p style="text-align: center;"><i>Guy Bolduc</i></p> <hr style="width: 80%; margin: auto;"/> <p>Guy Bolduc<br/>Président</p> <p style="text-align: center;"><i>Denis Robichaud</i></p> <hr style="width: 80%; margin: auto;"/> <p>Denis Robichaud<br/>Vice-président</p> |
|---|---|

5505-01

BUREAU DU COMMISSAIRE  
GÉNÉRAL DU TRAVAIL  
MONTREAL

'86 JUN -4 13 27

MEMOIRE D'ENTENTE

ENTRE: La compagnie Héroux Inc.  
ET: L'Association des Machinistes de Longueuil  
OBJET: AFFICHAGE DE POSTES VACANTS.

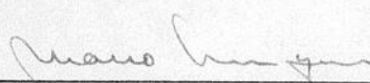
Il est convenu entre les parties que, lors d'affichages de postes vacants, le nombre de personnes requises pourra être modifié selon les alternatives suivantes:

- A) Sur l'affichage même, directement sur les tableaux.
- B) Durant la période de sélection prévue à la convention, lorsqu'un employé a été choisi pour combler une tâche vacante et qu'il y avait déjà un affichage pour des postes vacants dans sa propre tâche.
- C) Lorsqu'un employé a été choisi pour combler une tâche vacante inférieure à la sienne, dans la même classification, et que la compagnie ne désire pas combler ladite tâche ainsi devenue vacante. Cette condition s'applique si la situation ne chevauche pas entre un côté ou l'autre de la ligne de transfert du ratio.

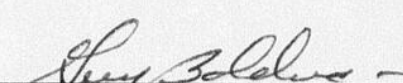
Pour l'application des paragraphes B) et C), il faut qu'il y ait autant d'appliquants que la modification effectuée.

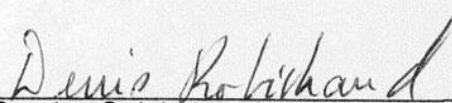
En foi de quoi, les parties ont signé à Longueuil, ce  
29 jour du mois de mai 1986.

HEROUX INC.

  
\_\_\_\_\_  
Mario Lévesque  
Vice-président  
Ressources humaines

ASSOCIATION DES MACHINISTES  
DE LONGUEUIL

  
\_\_\_\_\_  
Guy Bolduc  
Président

  
\_\_\_\_\_  
Denis Robichaud  
Vice-président



Gouvernement du Québec  
Ministre du Travail  
Bureau du commissaire  
général du travail

### DÉPÔT

5439.5

Dépôt N°:

|  |  |  |  |
|--|--|--|--|
|  |  |  |  |
|--|--|--|--|

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

|       |  |           |           |       |   |           |    |
|-------|--|-----------|-----------|-------|---|-----------|----|
| Objet | <input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres |           |           |       | Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances | M-5505-01 |    |
|       | Date   | Signature | Reception | Durée |   |           | Du |
|       | 86-06-20   | 86-07-10  |           |       |   |           |    |

| Association   | Employeur  |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Déposant<br><b>Association des Machinistes de Longueuil</b><br>1259 rue Berri<br>Montréal, QC.<br>H2L 4C7  | <input type="checkbox"/> Déposant<br><b>Héroux Inc</b><br>755 rue Thurber<br>Longueuil, QC.<br>J4H 3N1 |
| <input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties<br><b>Féd. Démocratique de la Métallurgie, des Mines et des Produits Chimiques...</b><br>Att: M. Jocelyn Ross<br>1259 rue Berri, ste 600<br>Montréal, QC.<br>H2L 4C7 | Région <u>06-06</u><br>Activité <u>6333 (8)</u><br>Affiliation <u>12</u>                               |

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

Voir au verso pour les codes

| Remarques   |  |  |           |      |                    |          |
|---|--|--|-----------|------|--------------------|----------|
| - ENTENTE: Premier alinéa de l'article 9:01a) de la convention collective.<br><br>- E.V. 340 et 373 rue Thurber, Longueuil<br>Aéroport de St-Jean au Québec   |  |  |           |      |                    |          |
| <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">Pour le commissaire général du travail</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Signature</td> <td>Date</td> </tr> <tr> <td>Pierrette David/dg</td> <td>86-08-11</td> </tr> </tbody> </table> | Pour le commissaire général du travail |  | Signature | Date | Pierrette David/dg | 86-08-11 |
| Pour le commissaire général du travail  |  |  |           |      |                    |          |
| Signature   | Date                                   |  |           |      |                    |          |
| Pierrette David/dg  | 86-08-11                               |  |           |      |                    |          |

Pour renseignements

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

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

'86 JUL 10 14 28

LETTRE D'INTENTION RECIPROQUE

ENTRE La Compagnie Hercules inc.

ET L'association des machinistes de Longueuil

~~Article~~ Objet: interprétation et application du  
premier alinéa de l'article 9.01 a)  
de la convention collective

Dans le but de régler le grief n° 270186-04,  
les parties s'entendent pour interpréter et  
appliquer le premier alinéa de l'article  
9.01 a) de la convention collective présentement  
en vigueur et ce à compter des 27 services  
1986 comme suit:

« 9.01 Période d'essai

a) Un employé est considéré comme à l'essai  
tant qu'il n'a pas complété une période  
de probation de soixante (60) jours travaillés  
à l'intérieur d'une période de service  
continue, au sens de l'article 9.00  
qui précède, à l'emploi de la compagnie  
jusqu'à l'impératif de la convention  
collective. Une fois qu'il a complété

Lettre d'adhésion réciproque (suite)

" sa période de probation, l'employé acquiert son droit d'ancienneté et son ancienneté rétroagit soixante (60) jours de calendrier avant la date où il a complété sa période de probation.

>>

La présente lettre d'adhésion réciproque modifiée et fait partie intégrante de la convention collective présentement en vigueur, soit du 1<sup>er</sup> mai 1984 au 30 avril 1987 inclusivement.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ À LONGUEUIL, CE 20<sup>ème</sup> JOUR DE JUIN 1986:

Jay Bablos Jr.  
Denis Robichaud

Yves Lajoie  
Henri Lajoie

POUR L'ASSOCIATION

POUR LA COMPAGNIE

Fait acte, à Longueuil, le 20 juin 1986  
Claude Goulet