

NOM

NO

04726-6

C.A.E. 3080 NO.CONV. 47266
AFFIL. 2 NB.EMPL. 65
EMP.CQUV. 0 ET.GEOD. 65260 63
PERS.VIS. 7 NO.ACC. M17545005
DATE ENR.841203

RA 577-5 74 08

CONVENTION COLLECTIVE

entre

**LES USINAGES INDUSTRIELS
LIMITEE**

et

**L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES
ET DES TRAVAILLEURS DE L'AEROSTRONAUTIQUE
LOGE LOCALE 2742 (F.T.Q. - C.T.C.)**

Du 1er mars 1984 au 28 février 1986

A.I.M.T.A.
860 BOUL. DÉCARIE, # 103
SAINT-LAURENT (QUÉBEC)
H4L 3M1
TÉLÉPHONE: 744-4971

**Convention collective
de travail**

INTERVENUE ENTRE

LES USINAGES INDUSTRIELS LIMITEE
ayant ses bureaux et usines à
3650 est, boul. St-Joseph
Montréal, Québec H1X 1W6

ci-après désignée la "Compagnie"

ET

**L'Association Internationale des Machinistes
et des Travailleurs de l'Aérospatiale**

ci-après désigné le "Syndicat"

La Compagnie et le Syndicat conviennent mutuellement ce qui suit...

DEFINITION DES TERMES

Dans la présente convention, à moins que le contexte ne justifie une interprétation différente, les expressions ci-après signifient:

COMPAGNIE:

Les Usinages Industriels Limitée - Industrial Machining Limited.

SYNDICAT:

L'Association Internationale des Machinistes et des Travailleurs de l'Aérospatiale Loge Locale 2742 (F.T.Q. - C.T.C.)

Chef de groupe:

Le salarié qui est mandaté par la Compagnie tout en continuant à exécuter un travail régi par les présentes, assume la responsabilité de surveiller et diriger le travail d'un ou plusieurs salariés ou est chargé de la responsabilité d'un travail ou d'un contrat par la Compagnie.

Contremaître:

L'employé que la Compagnie désigne comme son représentant dans ses relations avec les salariés pour un groupe déterminé.

Surintendant:

L'employé que la Compagnie désigne comme le supérieur immédiat de tous les contremaîtres.

Jour:

Jour de calendrier.

Nouvelle occupation ou occupation modifiée:

Une occupation qui n'est pas, en tout ou en partie, incluse aux Annexes "A" et "B" des présentes.

**MEMOIRE DE CONVENTION COLLECTIVE
INTERVENUE ENTRE
LES USINAGES INDUSTRIELS LIMITEE
ET L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES
- ET DES TRAVAILLEURS DE L'AERONAUTIQUE
LOGE LOCALE 2742 (F.T.Q. -C.T.C.)**

ARTICLE 1: JURIDICTION ET RECONNAISSANCE

1.01 **Jurisdiction:** Conformément au certificat d'accréditation émis par le juge en chef du Tribunal du Travail du Québec le 10 avril 1984 en faveur du Syndicat, la présente convention s'applique à "Tous les salariés au sens du code du Travail, à l'exception des employés de bureau, des vendeurs, du directeur du département des pièces Dominion, du répartiteur et du personnel de la direction de " Les Usinages Industriels Limitée, Industrial Machining Limited"3650 est, boul. St-Joseph, Montréal, Québec, H1X 1W6.

1.02 Pour l'avenir, toutes les occupations régies par la présente convention, seront remplies par des salariés inclus dans cette unité de négociation:

a) Aucun travail ne sera exécuté sur les lieux de travail par des travailleurs autres que ceux régis par cette convention, à moins d'entente intervenue entre les parties;

b) Cependant la Compagnie pourra faire exécuter certains travaux par des travailleurs de l'extérieur, lorsque la Compagnie exige que le fournisseur installe et maintienne l'équipement avec garantie, ou lorsqu'il y a manque de compétence chez les salariés ou manque de l'équipement nécessaire pour accomplir tel travail ou pour l'exécution des travaux de construction au sens du décret de la construction; dans ces cas, la Compagnie convient que les salariés couverts par cette unité de négociation ne seront pas pénalisés, c'est-à-dire ne seront pas mis à pied, retardés d'être rappelés, dégradés, transférés ou retardés ou empêchés d'être promus, ou de diminuer ou empêcher le temps supplémentaire comme conséquence de tels travaux.

1.03 **Référence au commissaire du travail:** Si pendant la durée de la présente convention il survient une mésentente quant à savoir si une occupation doit être incluse dans l'unité de négociation, la question sera référée au commissaire pour les décisions, le tout conformément au Code du Travail.

Toutefois les parties pourront négocier le tout au préalable pour ensuite faire ratifier cette entente par le commissaire du travail par une requête conjointe des parties.

1.04 Les occupations régies par cette convention ne seront pas pendant la durée de cette convention remplies par des employés exclus de l'unité de négociation, sauf pour donner des instructions.

Il en sera de même pour le contremaître temporaire lorsqu'il occupe la fonction de contremaître suite à sa nomination et à l'affichage de son changement de statut.

1.05 Une nouvelle occupation ou une occupation modifiée signifie une occupation qui n'est pas incluse aux annexes de cette convention au moment de la signature de la présente convention et qui n'est pas couverte par entente écrite entre les parties.

1.06 Toutes les annexes à la présente convention en font partie intégrante.

ARTICLE 2: BUTS ET COOPERATION

2.01 **Buts:** Les buts que poursuivent les parties sont:

- a) Promouvoir entre elles des relations harmonieuses;
- b) Etablir des conditions de travail justes et équitables pour les salariés visés par la convention;
- c) Assurer un meilleur rendement de travail, favoriser et promouvoir la sécurité des salariés, l'hygiène dans l'usine et la protection des biens de la Compagnie;
- d) Etablir une procédure juste pour le règlement des griefs;
- e) Permettre le dialogue entre les parties et l'étude des problèmes d'intérêt mutuel.

2.02 **Coopération réciproque:** Les parties conviennent de coopérer ensemble en vue de la réalisation des buts de cette convention.

2.03 **Interdiction de grève et de contre-grève:** Les parties conviennent que toute grève et contre-grève (lock-out) sont interdites pour toute la durée de la présente convention.

2.04 **Tableau d'affichage:** La Compagnie installera, de concert avec le Syndicat, des tableaux d'affichage dans l'usine. Le Syndicat pourra y apposer tout avis dûment signé par un officier du Syndicat pourvu que lesdits avis aient été préalablement approuvés par un représentant désigné par la Compagnie.

2.05 **Travail supplémentaire durant les assemblées syndicales:** Un salarié, sauf en cas d'urgence ou de

nécessité, ne sera pas appelé à travailler des heures supplémentaires le soir où des assemblées du Syndicat sont tenues, pourvu que le Syndicat en ait avisé par écrit la Compagnie au moins deux (2) jours avant la tenue de cette assemblée. Une heure avant la fin de l'équipe de jour, la Compagnie fournira au Syndicat la liste de tous les salariés appelés à travailler en temps supplémentaire.

2.06 La Compagnie convient que les noms des chefs de groupe, des contremaîtres, ainsi que tous les responsables de département seront affichés sur des tableaux bien en vue dans chaque département de sorte qu'il n'existe de doute quant à la responsabilité pour chacun des départements.

Tout salarié ne devra pas normalement recevoir de directives de plus d'un seul supérieur directement sauf dans les cas d'urgence.

2.07 La Compagnie, d'une part, s'engage à continuer de traiter ses salariés avec justice et considération. D'autre part, le Syndicat s'engage à continuer de favoriser la discipline dans l'usine et à encourager les salariés à fournir un travail loyal et honnête.

ARTICLE 3: DROITS ET OBLIGATIONS MUTUELS

3.01 **Droit de direction et de gérance de la Compagnie:** Le Syndicat reconnaît à la Compagnie le droit exclusif de diriger et d'administrer ses affaires conformément à ses obligations mais de façon compatible avec les dispositions de la présente convention. Les droits de gérance ici reconnus ne doivent pas être interprétés comme limitant ou restreignant les droits conférés aux salariés en vertu des présentes et ceux-ci pourront invoquer la procédure de griefs ci-après prévue.

3.02 **Droits du Syndicat:** La Compagnie reconnaît le Syndicat comme le seul agent autorisé à représenter les salariés régis par cette convention relativement aux salaires et aux conditions de travail qui y sont prévus.

3.03 **Non-discrimination:** La Compagnie et le Syndicat conviennent de n'exercer aucune intimidation, menace, contrainte ou discrimination contre quiconque, à cause de sa participation ou non-participation à toute activité syndicale que ce soit, à cause du fait qu'il est impliqué dans un grief ou à cause de sa race, de ses croyances, de son sexe, de son statut familial, de ses opinions politiques.

3.04 **Non-renonciation au droit respectif:** Le droit des parties découlant de la loi et les dispositions contractuelles des présentes ne doivent pas être interprétés comme étant une renonciation par la Compagnie, le Syndicat ou les salariés, à un droit ou une obligation découlant d'une loi quelconque présente ou future, à moins que le contexte des présentes indique le contraire de façon explicite.

ARTICLE 4: COURS DE PERFECTIONNEMENT ET CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

4.01 **Cours de perfectionnement:** Le salarié qui désire suivre des cours de perfectionnement, soit en relation avec son travail immédiat, soit sur des matières lui permettant d'accéder à une autre fonction au sein de la Compagnie, pourra soumettre à la Compagnie une demande d'aide financière.

4.02 Cette demande devra comporter tous les détails relatifs à la nature du cours, du certificat ou du diplôme recherché, la durée et tout autre détail exigé par la Compagnie.

4.03 La Compagnie pourra alors, si elle le juge à propos, approuver le projet de cours de perfectionnement et verser au salarié concerné toute allocation convenue à ce sujet, le tout aux conditions que la Compagnie estimera équitables.

4.04 Dans les cas de cours offerts par les autorités gouvernementales (recyclage), les parties s'engagent à coopérer avec les organismes concernés pour rendre possible de tels cours. Cependant, la présente clause n'engage pas la responsabilité financière des parties.

4.05 **Changements technologiques:** Si, pendant la durée de la présente convention, la Compagnie devait créer de nouvelles tâches ou apporter un changement substantiel à une tâche existante, elle devra en donner avis au Syndicat:

a) Les parties devront se rencontrer sans délai pour négocier le taux de salaire de la tâche concernée en tenant compte des taux de salaire existant dans la présente convention pour des tâches similaires ou comparables;

b) A défaut d'entente avec le Syndicat, dans les trente (30) jours suivant l'introduction de la nouvelle tâche ou la modification d'une tâche existante, la Compagnie

appliquera le taux de salaire proposé et le Syndicat pourra présenter un grief directement à la deuxième étape.

4.06 Toute nouvelle tâche ou tâche modifiée sera considérée comme étant un poste vacant.

ARTICLE 5: REPRESENTATION DES PARTIES

5.01 **Comité exécutif du Syndicat:** La Compagnie convient de reconnaître comme représentant officiel du Syndicat un Comité exécutif composé de cinq (5) membres pour les fins d'application, d'interprétation ou de modification des présentes.

5.02 Comité de relations professionnelles:

a) **Composition:** Les parties conviennent de former un Comité de relations professionnelles composé de huit (8) membres dont trois (3) représenteront la direction de la Compagnie et les cinq (5) du Comité exécutif du Syndicat représenteront les salariés;

b) **Rôle:** Le rôle et la fonction de ce Comité de relations professionnelles sera de favoriser le dialogue entre les parties et d'étudier toute question d'intérêt commun, notamment l'application de la convention collective touchant la promotion et la pratique de l'hygiène, et de la sécurité, l'assurance-groupe, la sécurité sociale et les plans de retraite (contractuels ou gouvernementaux), dans le but de régler mutuellement les cas soumis;

c) **Réunion:** Le Comité de relations professionnelles se réunira au moins trois (3) fois par année au cours des mois de février, juin et octobre de chaque année et à toute autre occasion à la demande de l'une ou de l'autre des parties;

d) **Régie interne:** Le Comité de relations professionnelles établira au fur et à mesure des circonstances ses propres règles de régie interne.

5.03 **Comité de griefs:** Les parties conviennent de former un Comité de griefs composé de six(6) membres, dont trois (3) seront désignés par la Compagnie et trois (3) seront désignés par le Syndicat;

a) Le président de la Compagnie et le président du Syndicat ou leur délégué respectif en feront partie;

b) Le rôle de ce comité sera de voir à l'étude, l'enquête et la discussion de tout grief parvenant à la deuxième étape prévue à l'article 7 des présentes en vue de, soit permettre un règlement, soit permettre au président de la Compagnie de rendre sa décision.

5.04 Représentant extérieur du Syndicat: Si le Syndicat requiert les services d'un représentant extérieur, la Compagnie convient de le recevoir sur rendez-vous comme représentant officiel du Syndicat. Celui-ci pourra être accompagné d'un membre de l'un des comités. Enfin, ce représentant pourra agir comme substitut de l'un des représentants syndicaux à une séance du Comité de relations professionnelles ou du Comité de griefs.

5.05 Délégués: La Compagnie convient de reconnaître un certain nombre de délégués et de substituts. A cet égard, les parties acceptent de se rencontrer dans les quinze (15) jours de la signature des présentes pour convenir de la détermination des groupes qui seront représentés par un délégué;

a) Pour la détermination de ces groupes, on suivra la norme qu'il devra y avoir autant que possible un délégué par département pourvu qu'il y ait un minimum de dix (10) salariés. Si un ou plusieurs départements ne comportaient pas dix (10) salariés, on rattachera ce département à un autre pour les fins de représentation;

b) Si un département comptait plus de vingt-cinq (25) salariés, on divisera les salariés de façon à ce qu'il y ait un délégué par groupe de vingt-cinq (25) ou fraction de ce nombre, mais avec un minimum de dix (10) dans tous les cas;

c) En ce qui concerne l'équipe du soir, on ne tiendra pas compte des départements et on ne suivra que la norme d'un délégué pour vingt-cinq (25) salariés au moins.

5.06 Les fonctions du délégué seront d'enquêter sur le grief survenant dans le département où il a juridiction:

a) Le délégué pourra discuter de la question avec le contremaître et, au besoin, assister le salarié pour loger le grief à la première étape;

b) Le délégué devra obtenir l'autorisation de son contremaître avant de quitter son poste pour accomplir sa fonction. L'autorisation du contremaître ne sera pas déraisonnablement ou indûment refusée;

c) Le substitut pourra remplacer le délégué, mais seulement en cas d'absence ou d'incapacité d'agir du délégué.

5.07 Noms des représentants des parties: Dans les quinze (15) jours qui suivront la signature des présentes, le Syndicat informera la Compagnie du nom des membres du Comité exécutif, de ses représentants au Comité de relations professionnelles et au Comité de griefs ainsi que du nom de ses délégués et substituts:

a) De la même façon et dans le même délai, la Compagnie informera le Syndicat du nom de ses représentants au Comité de relations professionnelles et au Comité de griefs ainsi que du nom des contremaîtres pour chaque département ou groupe de salariés.

b) Subséquemment, les parties devront dans le même délai s'informer respectivement de tout changement de nom de l'un de leurs représentants.

5.08 Ancienneté des représentants du Syndicat: Les membres du Comité exécutif, du Comité de relations professionnelles et du Comité de griefs du Syndicat, les délégués et les substituts devront avoir une ancienneté d'au moins six (6) mois et être membres du Syndicat:

a) Ces personnes ne subiront aucune perte de salaire pour toute absence de leur travail due à l'exercice de l'une de ces fonctions;

b) De plus, pour la durée du présent contrat seulement, les membres du Comité de négociation bénéficieront d'une ancienneté privilégiée en cas de mise à pied et ce, tant et aussi longtemps qu'ils demeureront membres de l'exécutif du Syndicat, pourvu qu'ils aient la compétence voulue pour remplir les exigences normales d'une autre occupation.

ARTICLE 6: SECURITE SYNDICALE

6.01 Salariés à l'emploi de la Compagnie lors de la signature: Tous les salariés de la Compagnie qui, à la date de la signature des présentes, étaient membres du Syndicat et qui subséquemment le deviendront, devront, comme condition du maintien de leur emploi, demeurer membres du Syndicat pendant toute la durée de la présente convention. Les salariés de la Compagnie qui, avant l'entrée en vigueur de la présente convention, n'étaient pas membres du Syndicat, ne seront pas forcés de le devenir.

6.02 Nouveaux salariés: Tout salarié qui sera engagé par la Compagnie après la signature des présentes devra devenir membre du Syndicat qui ne devra pas sans raison refuser de l'admettre. Tout salarié refusé, suspendu ou expulsé par le Syndicat conservera son emploi pourvu qu'il signe une formule.

6.03 La Compagnie déduira à chaque semaine de la paye de chaque salarié le montant de la cotisation syndicale telle que fixée par résolution du syndicat.

Un salarié absent du travail durant une semaine complète pour cause de maladie ou d'accident ne paye pas de cotisation syndicale, sauf si un congé statutaire lui est payé durant cette période. Cependant, la Compagnie déduira de la paye d'un salarié qui bénéficie d'un congé sans solde le montant de la cotisation syndicale totale pour la durée de l'absence sur la première paye qui suit le retour au travail du salarié.

6.04 Remise de la cotisation au Syndicat: Cette déduction sera faite sur la paie hebdomadaire de chaque salarié. La Compagnie remettra mensuellement par chèque au Syndicat, avant le 10 du mois suivant, le montant total des déductions avec un état indiquant le montant prélevé de chaque salarié et le nom de celui-ci.

6.05 Changement dans le montant de la cotisation: Le Syndicat informera la Compagnie de tout changement dans le montant de la cotisation syndicale en faisant parvenir un extrait certifié conforme de la résolution adoptée par le Syndicat à cette fin. La Compagnie ne sera pas tenue de tenir compte de ce changement avant huit (8) jours après la réception de cet avis.

6.06 Aucune responsabilité de la Compagnie: La Compagnie n'encourt aucune responsabilité vis-à-vis le Syndicat ou vis-à-vis les salariés quant à la retenue de toute cotisation syndicale, et le Syndicat s'engage à indemniser la Compagnie pour toute réclamation qui pourrait résulter de la mise en application des dispositions de cet article.

ARTICLE 7: PROCEDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE

7.01 Dans le présent article:

a) "Grief" signifie toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application des présentes;

b) "Plaignant" signifie le ou les salariés concernés ou le Syndicat;

c) "Grief collectif" signifie un grief basé sur la même cause d'action et concernant plus de trois (3) salariés ou lorsque le Syndicat invoque un droit qui lui est conféré par les présentes;

d) "Jour" signifie tout jour qui n'est ni un samedi ni un dimanche ni un jour férié;

e) Dans la computation de tout délai, le jour qui marque le point de départ n'est pas compté, mais celui de l'échéance l'est.

7.02 Première étape: Tout salarié qui désire loger un grief doit, dans les onze (11) jours ouvrables de la survenance, seul ou accompagné de son délégué, tel que défini à l'article 5.05, le soumettre par écrit au surintendant de l'usine. Le surintendant devra accuser réception en apposant sa signature sur le document ainsi que la date et l'heure. Le surintendant doit rendre sa réponse dans les trois (3) jours ouvrables. Cette réponse sera écrite sur le même document que le grief.

7.03 Deuxième étape: Si le plaignant n'est pas satisfait de la réponse du surintendant, le Comité de griefs du Syndicat doit, dans les cinq (5) jours ouvrables, donner un avis au président de la Compagnie ou à son représentant désigné de son intention de lui soumettre le grief. Dans les sept (7) jours ouvrables de la réception de cet avis, le président de la Compagnie ou son représentant désigné doit convoquer une assemblée du Comité de griefs mentionnée à la clause 5.03. Le président de la Compagnie devra rendre sa décision par écrit dans les sept (7) jours ouvrables de l'assemblée.

7.04 Grief collectif: Le Syndicat peut, dans les onze (11) jours ouvrables de sa survenance, soumettre un grief collectif directement à la deuxième étape, c'est-à-dire au président de la Compagnie ou à son représentant désigné.

7.05 Erreur: Une erreur technique dans la présentation écrite d'un grief n'entraînera pas automatiquement l'annulation de ce grief, telle erreur technique pourra être corrigée jusqu'à la deuxième étape inclusivement.

7.06 Règlement des griefs: Si à l'une ou l'autre des étapes de la procédure des griefs, les parties en venaient à une entente, le règlement devra être constaté par écrit à la suite d'une décision unanime du Comité de Griefs. Tel règlement signé par les parties aura l'effet d'une transaction et liera toutes les parties y compris le salarié concerné.

7.07 Délais: Les délais prévus au présent article sont de rigueur mais ils pourront être prolongés par entente mutuelle constatée par la signature des parties. Si le plaignant omet de poursuivre un grief à l'étape suivante dans les délais prévus, le grief est censé être abandonné. Si la Compagnie omet de répondre à un grief dans les délais prévus, le grief est automatiquement porté à l'étape suivante.

7.08 Mesures disciplinaires - Grief en cas de congédiement: Tout congédiement, toute suspension ou toute autre mesure disciplinaire pourra faire l'objet d'un grief commençant à la deuxième étape, tel que prévu à l'article 7 des présentes.

7.09 Avis de mesures disciplinaires: Aucune mesure disciplinaire ne pourra être versée au dossier d'un salarié ni être invoquée contre lui à moins qu'il reçoive une confirmation écrite de la mesure disciplinaire ainsi que des raisons qui la motive et le tout avec copie au Syndicat dans un délai de sept (7) jours ouvrables de l'infraction.

7.10 Dossier du salarié: Toute mesure disciplinaire portée au dossier d'un salarié sera annulée après douze (12) mois de son imposition.

ARTICLE 8: ARBITRAGE

8.01 Dans les onze (11) jours ouvrables qui suivent la décision du président de la Compagnie ou de son représentant désigné ou leur défaut de ce faire dans les délais prescrits, le Syndicat pourra soumettre à l'arbitrage tout grief non réglé à la deuxième étape en donnant un avis écrit à la Compagnie.

8.02 Dans les onze (11) jours ouvrables de la réception de cet avis, la Compagnie et le Syndicat devront, s'entendre sur le choix d'un arbitre unique. A défaut d'entente sur le choix de l'arbitre, celui-ci sera nommé selon les dispositions du Code du Travail.

8.03 Tout arbitre nommé en vue de cet article devra se conformer aux dispositions de cette convention et n'aura pas le droit d'ajouter ni de retrancher, de changer ou de rendre une décision contraire aux dispositions de cette convention.

8.04 Si l'arbitre arrive à la conclusion qu'un salarié a été puni, congédié ou suspendu de façon injuste ou déraisonnable, il aura juridiction pour ordonner la réinstallation de ce dernier dans son occupation sans perte d'ancienneté et, le cas échéant, le paiement d'un dédommagement total ou partiel pour perte de salaire ou appliquer tout autre sanction qui, dans l'opinion de l'arbitre, semblera juste et équitable.

8.05 L'arbitre devra communiquer par écrit et simultanément sa décision aux parties. Cette décision est finale et lie les parties. La décision arbitrale devra être exécutée dans les sept (7) jours.

8.06 Les parties partageront conjointement les honoraires de l'arbitre et chaque partie supportera ses propres frais.

ARTICLE 9: ANCIENNETE

9.01 **Définition:** L'ancienneté désigne la durée de l'emploi d'un salarié au service de la Compagnie depuis la date du dernier embauchage et lui confère les droits prévus aux présentes.

9.02 **Application:** L'ancienneté s'applique sur la base de l'usine et l'on doit en tenir compte dans tous les cas de promotion, transfert, démotion, mise à pied, réembauchage et vacances.

En cas d'acquisition simultanée d'ancienneté la Compagnie déterminera l'ordre d'ancienneté et en avisera le Syndicat.

9.03 **Acquisition:** Sous réserve des dispositions ci-après, le droit d'ancienneté est acquis à compter du jour où le salarié a complété une période d'essai de quarante-cinq (45) jours travaillés à l'intérieur d'une période de douze (12) mois de calendrier à l'exception des apprentis pour lesquels la période d'essai sera de quatre-vingt dix (90) jours travaillés à l'intérieur d'une période de douze (12) mois de calendrier. Pendant ces périodes d'essai, la Compagnie peut remercier le salarié de ses services sans en donner le motif et sans que le salarié ait recours à la procédure de griefs. Après avoir complété son stage de probation, le nom du salarié sera placé sur la liste d'ancienneté avec son ancienneté rétroactive à 63 ou 125 jours de calendrier selon le cas mais la date ne devra jamais précéder la date réelle d'embauche.

9.04 **Liste d'ancienneté:** Dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention, la Compagnie remettra au Syndicat une liste de tous les salariés couverts par la présente convention, indiquant pour chacun de ses salariés leur nom, prénoms, adresse, numéro de téléphone, classification et la date de l'embauchage;

a) Pour les fins d'application de la présente clause, l'adresse et le numéro de téléphone qui y seront mentionnés seront les informations dont la Compagnie devra tenir compte pour tout avis à être envoyé à un salarié;

b) Il incombe à tout salarié de faire connaître à la Compagnie tout changement d'adresse. Un reçu d'avis de changement d'adresse lui sera remis sur demande;

c) La Compagnie informera par écrit le Syndicat de tout changement dans la liste d'ancienneté et fournira de plus à tous les quatre (4) mois au Syndicat une liste révisée de l'ancienneté.

9.05 Perte du droit d'ancienneté: Le salarié perd son droit d'ancienneté par:

- a) Son départ volontaire;
- b) Son absence de plus de cinq (5) jours ouvrables consécutifs sans autorisation ou sans avoir informé la Compagnie du motif raisonnable de son absence;
- c) Son renvoi pour cause;
- d) Sa mise à pied d'une durée plus longue que celle de son ancienneté et, dans tous les cas, qui dure plus de vingt-quatre (24) mois; cependant, pour demeurer sur la liste d'ancienneté plus d'un an après sa mise à pied, le salarié devra, avant l'expiration de la première année, donner un avis écrit à la Compagnie de son intention de demeurer sur la liste d'ancienneté.
- e) Son absence, due à la maladie ou à un accident, qui excède la période de son ancienneté. Si l'absence se prolonge au-delà de trente (30) mois, le salarié cessera alors d'accumuler de l'ancienneté et s'il revient au travail, il pourra se prévaloir de l'ancienneté accumulée jusqu'à la fin de cette période de trente (30) mois. Dans un tel cas, le salarié devra présenter une preuve satisfaisante de l'existence de son dossier médical durant cette absence.

9.06 Maintien du droit d'ancienneté en cas d'accident de travail ou de maladie industrielle: Toute absence due à un accident de travail ou à une maladie industrielle reconnue par la Commission de la Santé et Sécurité du Travail du Québec n'aura pas pour effet d'affecter le droit d'ancienneté d'un salarié.

9.07 Compilation de l'ancienneté: L'ancienneté une fois acquise se compile tel que prévu à l'article 9.03 des présentes.

9.08 Procédure de mise à pied: En cas de mise à pied d'un salarié qui dans une occupation donnée n'a pas d'ancienneté sera le premier à être affecté; il sera suivi par celui qui a le moins d'ancienneté dans cette occupation, mais pourvu que celui qui a le plus d'ancienneté ait la compétence requise pour remplir les exigences normales des tâches à accomplir:

- a) Si le salarié affecté possède la compétence requise pour remplir les exigences normales d'une autre occu-

pation, il pourra déplacer tout autre salarié qui a moins d'ancienneté que lui;

b) Les salariés qui, à l'intérieur d'une occupation, ne sont pas mis à pied, seront, si les circonstances l'exigent, réassignés aux différentes classifications à l'intérieur de cette occupation, en accordant les classifications dont le taux horaire est moins élevé aux salariés qui ont le moins d'ancienneté. Ces salariés seront réinstallés dans leur fonction première avant le rappel des salariés mis à pied.

c) **Préavis au Syndicat:** Dans les trois (3) jours ouvrables précédant toute mise à pied qui doit être d'une durée de plus de cinq (5) jours ouvrables, la Compagnie transmettra au Syndicat une liste des salariés affectés et leur classification et avisera le ou les salariés concernés.

9.09 Rappel au travail: Le rappel au travail se fera par ordre d'ancienneté, à condition que le salarié puisse remplir les exigences normales de la tâche à accomplir dans l'occupation concernée:

a) Les avis de rappel se feront verbalement mais si le salarié rappelé refuse de se rapporter au travail, la Compagnie lui fera parvenir une lettre recommandée, confirmant l'offre de rappel et le refus. Copie de cette lettre sera transmise au Syndicat;

b) Un salarié peut demander un délai n'excédant pas cinq (5) jours ouvrables pour se rapporter au travail sans toutefois empêcher la Compagnie d'engager tout autre salarié jusqu'à ce que le salarié rappelé se rapporte au travail;

c) Un salarié qui refuse de se rapporter au travail dans la même classification qu'il avait au moment de sa mise à pied, dans un délai de cinq (5) jours ouvrables, est censé avoir quitté volontairement son emploi;

d) Un salarié qui a reçu un avis de rappel dans une autre tâche que sa tâche régulière peut refuser le rappel sans perte de ses droits d'ancienneté. Ce refus du salarié sera considéré par la Compagnie comme final à moins que, subséquemment, le salarié n'avise la Compagnie de son désir d'accepter un emploi autre que son emploi régulier. Si un tel avis était donné, la Compagnie devra en tenir compte dès qu'un poste sera ouvert et si l'ancienneté du salarié le lui permet.

9.10 **Postes vacants:** Lorsqu'un poste devient vacant ou qu'un nouveau poste est créé dans une occupation prévue à l'annexe "A" la Compagnie affichera pendant trois (3) jours ouvrables sur les babillards de l'usine un avis indiquant la classification, les qualifications requises, la période d'essai raisonnable pendant laquelle tout candidat devra se qualifier, le nom de la personne à qui la candidature doit être soumise, et le jour et l'heure de l'affichage:

a) Par poste vacant, on doit comprendre tout poste devenu vacant dans l'unité de négociation. Par période d'essai raisonnable, on signifie toute période qui est équitable dans les circonstances et qui ne sera jamais inférieure à quatre (4) semaines. Dans le cas de postes vacants pour moins de trente (30) jours, la Compagnie pourra combler le poste temporairement sans affichage. Dans le cas de poste temporairement vacant mais pour une période de plus de trente (30) jours, la Compagnie procédera à un affichage comme dans le cas d'un poste vacant permanent. Dans tous les cas, le salarié choisi pour ce poste retournera à son ancienne occupation au retour du salarié qui occupe régulièrement le poste.

b) Tout salarié intéressé par un poste affiché devra, dans les trois (3) jours suivants, faire application sur une formule en deux (2) exemplaires fournie par la Compagnie. Le délégué d'un salarié absent peut poser la candidature en ses lieu et place. Le salarié remettra l'original de la formule à la personne désignée dans l'avis et conservera la copie;

c) La Compagnie accordera le poste à tout salarié qui aura le plus d'ancienneté, pourvu qu'il puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche après la période de qualification indiquée sur l'avis affiché.

d) Pendant toute la période requise pour l'affichage et la détermination du titulaire d'un poste vacant, la Compagnie pourra combler le poste de façon temporaire;

e) Pendant la période de qualification, le salarié pourra demander de retourner à son ancienne occupation. De la même façon, si, à l'expiration de la période de qualification mentionnée dans l'affichage, la Compagnie estime que le candidat ne remplit pas les exigences normales de la tâche, la Compagnie pourra transférer le salarié à son ancien poste;

f) La décision de la Compagnie d'accorder le poste, vacant à un salarié déjà à son emploi sera affiché de la même façon que précédemment.

9.11 Si un grief était soumis à l'arbitrage par suite de l'application de la présente clause, chaque partie devra faire la preuve de ses prétentions, la Compagnie devant soumettre sa preuve la première et l'arbitre devra décider du grief selon la prépondérance en tenant compte des droits respectifs des parties en vertu de la présente convention.

9.12 **Maintien des droits d'ancienneté:** Lorsqu'un salarié est promu à une position exclue de l'unité de négociation il conserve ses droits d'ancienneté ainsi que le droit de retour sur le poste qu'il occupait s'il revient dans l'unité dans un délai d'un (1) an. Passé ce délai il cesse d'accumuler ses droits d'ancienneté mais ne peut revenir dans l'unité de négociation qu'en obtenant un poste vacant conformément à l'article 9.10.

Pendant ce délai d'un (1) an le salarié promu à une position exclue de l'unité de négociation continuera à verser sa contribution syndicale.

Si le salarié retourne dans l'unité dans un délai inférieur à une (1) année et qu'il veut par la suite reprendre une position exclue de l'unité de négociation il conservera alors ses droits d'ancienneté sans les accumuler.

9.13 **Exception quant au salarié handicapé ou affecté par des changements technologiques:** Nonobstant les dispositions des présentes la Compagnie pourra, après entente avec le Syndicat, assigner à une tâche appropriée tout salarié qui en raison de son état de santé ou de ses capacités physiques n'est plus en mesure de remplir les exigences normales de son occupation. Il en sera de même pour tout salarié qui est affecté par un changement technologique dans l'usine.

9.14 **Préférence au salarié pour les positions exclues:** La Compagnie convient, dans la mesure du possible, de donner la préférence à un salarié de l'unité de négociation lorsqu'il s'agit de remplir un poste à une occupation exclue de cette unité. Cependant, la présente clause n'a pas pour effet d'obliger la Compagnie à afficher le poste vacant conformément aux dispositions de la clause 9.10.

ARTICLE 10: HEURES DE TRAVAIL

10.01 La semaine régulière des salariés est de quarante (40) heures, du lundi au vendredi inclusivement, réparties comme suit:

- a) de 7:30 à 12:00 heures et de 12:30 à 16:00 heures pour l'équipe de jour.
- b) de 16:30 à 21:30 heures et de 22:00 à 1:00 heure pour l'équipe du soir.

c) La présente clause ne doit pas être interprétée comme constituant une garantie de la semaine régulière de travail.

10.02 Changements d'horaire: La Compagnie s'engage à ne pas réduire unilatéralement les heures de la semaine régulière de travail, mais celles-ci pourront être modifiées ou réduites après entente mutuelle entre les parties;

a) Un salarié à qui la Compagnie demande de changer d'équipe ne subira aucune perte de salaire pour sa semaine ou sa journée régulière par suite de ce changement;

b) Les heures de travail prévues dans la présente convention pourront être changées après entente avec le Syndicat.

10.03 Salarié qui se rapporte au travail inutilement: Tout salarié qui n'a pas été avisé du contraire et qui se rapporte comme d'habitude au travail et puis est retourné chez lui parce qu'il n'y a pas de travail disponible, aura droit à une rémunération d'au moins quatre (4) heures de salaire à son taux horaire applicable. La présente clause ne s'applique pas si la Compagnie lui offre un autre travail et que le salarié refuse, ou encore si le travail n'est pas disponible à cause d'une panne d'électricité ou d'un sinistre majeur.

10.04 Le transfert d'un salarié de l'équipe du soir à l'équipe régulière de jour sera traité de la même façon qu'une promotion ou un poste vacant tel que stipulé à l'article 9 - ancienneté.

10.05 Fin du travail: Les salariés régis par la présente convention ne pourront quitter leur poste de travail qu'au son du timbre soit cinq (5) minutes avant la fin de chaque demi-journée et le cas échéant poinçonner leur carte.

10.06 Période de repos et de repas: Les périodes de repos et de repas présentement en vigueur sont maintenues.

ARTICLE 11: TRAVAIL EN DEHORS DE L'USINE

11.01 Lorsque, dans l'exercice de ses fonctions un salarié est appelé à voyager à l'extérieur, la Compagnie lui remboursera ses repas sur présentation d'un reçu seulement avec un maximum de \$7.00 par repas. En ce qui concerne les dépenses d'hébergement, lorsque nécessaires, ces dernières ne seront également remboursées que sur présentation d'un reçu. En outre elle lui donnera une prime de 0.60¢ l'heure en plus du taux régulier de sa classification.

11.02 Si la Compagnie demande à un salarié d'utiliser son automobile personnelle pour voyager de notre usine à un autre lieu dans l'exercice de ses fonctions, elle lui paiera une allocation de 0.56¢ par mille ou 0.35¢ par kilomètre avec un minimum de \$3.50 par voyage. Par ailleurs, le salarié se rendant directement sur le lieu du travail ne recevra que l'excédent du trajet régulier à l'usine si excédent il y a. Elle prendra avec ce salarié les arrangements voulus pour acquitter toute surprime d'assurance qui sera rendue nécessaire par les circonstances. Si tel arrangement n'est pas ainsi pris, le salarié pourra refuser de se servir de son automobile personnelle.

De plus, la Compagnie s'engage, en cas d'accident, à payer un maximum de \$250.00 à titre de remboursement pour dommages matériels subis par son salarié dans les circonstances plus haut relatées lorsque ce dernier n'aura pas été autrement remboursé d'une partie ou de la totalité de son déductible par ses assureurs.

11.03 **Horaire:** Les horaires des salariés travaillant à l'extérieur pourront être modifiés pour convenir aux exigences du client sans pour autant porter atteinte aux autres clauses des présentes. Toutefois, tout travail exécuté en dehors de l'horaire prévu à l'article 10.01 sera rémunéré au taux applicable dans les circonstances.

11.04 Le travail exécuté hors de l'usine sera fait sur une base volontaire, sauf pour les salariés attitrés à cette fin par la Compagnie, et la liste de tels salariés sera affichée dans l'usine. Sauf dans les cas d'urgence, lorsqu'elle demandera à des employés non-attitrés de travailler à l'extérieur, la Compagnie devra transmettre au Syndicat les noms de ces salariés, l'endroit du travail et les informations connues de la Compagnie quant au travail à accomplir.

11.05 Tout équipement, vêtement ou outil perdu, endommagé ou volé chez un client de la Compagnie sera payé ou remplacé par la Compagnie, pourvu que le salarié ait fourni préalablement à la Compagnie un inventaire de ses outils. La responsabilité de la Compagnie en vertu de la présente clause est limitée à \$500.00 (cinq cents dollars).

ARTICLE 12: SALAIRES

12.01 Les taux de salaires minimum pour les occupations visées par la présente convention apparaissent aux annexes "A" et "B" et font partie intégrante de la présente convention.

12.02 Classification et taux du salaire régulier: Tout salarié doit être assigné à l'une des classifications ou occupations mentionnées aux annexes "A" et "B" des présentes ou à tout autre occupation qui pourrait de temps à autre être créée par la Compagnie en vertu de l'article 9.12 des présentes. Pour tout travail effectué à l'intérieur de la semaine régulière, le salarié doit être rémunéré selon le taux horaire prévu pour sa classification à ladite annexe "A".

12.03 Prime de l'équipe du soir:

a) Les salariés qui ne sont pas affectés à l'équipe régulière de jour recevront une prime de 0.60¢ l'heure en plus du taux horaire régulier prévu pour leur classification.

b) Tout salarié appelé à travailler en tout temps ainsi qu'en fin de semaine, sur l'équipe du soir et qui n'aura pas travaillé sur l'équipe de jour recevra la prime du soir.

12.04 Transfert à une autre occupation: Tout salarié qui est transféré à une autre tâche à la suite d'un affichage, d'une mise à pied ou d'une démotion sera rémunéré au taux de sa nouvelle occupation dès le début de son équipe régulière suivante.

12.05 Le salarié qui, à la demande de la Compagnie, est temporairement assigné à une autre tâche continuera à recevoir son taux régulier à moins que le taux de son occupation temporaire soit plus élevé, auquel cas il recevra ce taux à compter du début de son équipe régulière suivante.

12.06 La Compagnie paiera à temps simple le salaire de trois (3) employés affectés aux négociations pour toute la durée des négociations incluant la conciliation mais excluant les journées de grèves ou de "lock-out".

12.07 Les taux de salaires et les conditions actuelles plus élevés que les taux et les conditions prévus par la présente convention ne seront pas réduits à l'occasion de la mise en vigueur de la présente convention.

12.08 Remise de la paie: Le salaire sera payable par chèque le jeudi de chaque semaine pour la semaine précédente: La paie sera remise aux salariés de l'équipe de jour avant la fin de leur journée de travail, tandis qu'elle

sera remise normalement aux salariés de l'équipe du soir avant la fin de leur équipe du mercredi soir, mais jamais plus tard que le début de l'équipe du jeudi soir. Si un congé est observé le jeudi, la paie sera distribuée, le jour ouvrable précédent.

12.09 Les remplaçants de contremaîtres et de chefs de groupe recevront respectivement 0.70¢ et 0.55¢ l'heure de plus que le taux de leur tâche régulière ou de plus que le taux régulier de la tâche la plus élevée des salariés sous leur juridiction, selon ce qui est le plus élevé. Cependant, sera considéré comme chef de groupe tout salarié qui, à l'occasion de travail à l'extérieur, sera appelé à diriger le travail de salariés de la Compagnie ou du client, la prime s'ajoute aux taux de la présente convention.

12.10 **Chèque de paie:** Le talon du chèque de paie doit contenir les informations suivantes:

- a) Le nom et le prénom du salarié;
- b) La date et la période de paie;
- c) Le nombre d'heures régulières et supplémentaires;
- d) Les déductions faites;
- e) Le montant brut payé;
- f) Les informations c), d) et e) sont inscrites pour la période courante ainsi que pour le total cumulatif.

12.11 **Correction des erreurs:** Si une erreur s'est glissée dans le calcul de la paie d'un salarié, celui-ci pourra faire rectifier cette erreur pendant ses heures régulières de travail. Toute erreur moindre de \$50.00 sera remboursée lors de la paie suivante.

12.12 **Travail à la pièce:** La Compagnie convient de ne pas donner de travail à la pièce ou à boni à moins d'entente préalable avec le Syndicat. S'il y a entente, tel travail sera fait sur une base volontaire.

12.13 **Allocation du coût de la vie:** Il est convenu que l'indice du coût de la vie sera calculé suivant les publications de Statistiques Canada établies du 1er mars 1984 au 28 février 1985 pour la première année et du 1er mars 1985 au 28 février 1986 pour la deuxième année.

a) A chacune des dates de publication de l'Indice de Statistiques Canada, on établira la variation du coût de la vie en comparant l'indice à celui du mois précédent.

b) Les taux horaires de salaires seront ajustés le 1er mars de chaque année à raison de 5¢ pour chaque

1% de variation en tenant compte des ajustements antérieurs selon le cas et après qu'un plancher de 6% aura été atteint pour chaque période de 12 mois. Les calculs ci-dessus se feront en utilisant une seule décimale. Le résultat final de chacun ne devra comporter de décimale. Tout tel résultat devra être arrondi à l'unité la plus rapprochée.

ARTICLE 13: TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE

13.01 Temps supplémentaire: Le travail supplémentaire sera fait sur une base volontaire et sera distribué aussi équitablement que possible:

a) Parmi les salariés affectés à une même tâche, sur les mêmes lieux de travail et sur la même équipe, en donnant la préférence au salarié qui a déjà commencé un travail;

b) La Compagnie convient de tenir le Syndicat informé de la distribution du temps supplémentaire entre les salariés concernés.

13.02 La Compagnie convient de recevoir un représentant du Syndicat à examiner au bureau toutes les informations concernant la distribution du temps supplémentaire pour le mois écoulé et faire les recommandations appropriées.

13.03 Rémunération pour temps supplémentaire: Tout salarié qui exécute du travail en dehors des heures régulières de travail aura droit à la rémunération prévue pour sa classification majorée de 50% pour les deux (2) premières heures supplémentaires du lundi au vendredi inclusivement et pour les quatre premières heures et demie ($4\frac{1}{2}$) de travail exécutées le samedi. Tout travail effectué après deux (2) heures de temps supplémentaires sur semaine et après quatre heures et demie ($4\frac{1}{2}$) de travail supplémentaire le samedi sera rémunéré au taux régulier majoré de 100% jusqu'au début de son équipe régulière le lundi.

13.04 Travail le dimanche: Tout salarié qui exécute du travail le dimanche aura droit à la rémunération prévue pour sa classification majorée de 100% jusqu'au début de son équipe régulière le lundi.

13.05 **Travail un jour de congé:** Tout salarié qui effectue un travail un jour de congé, tel que prévu à l'article 16 des présentes, sera rémunéré au taux prévu pour sa classification, majoré de 100% pour chaque heure ainsi travaillée, avec un minimum de quatre heures, et ce, en plus de la paie régulière pour son congé.

13.06 **Rappel au travail:** Tout salarié qui a quitté le terrain de la Compagnie après sa journée de travail et qui est rappelé avant le début de la journée suivante de travail, devra recevoir un minimum de quatre (4) heures au taux applicable.

13.07 Dans les cas prévus aux articles 13.03, 13.04 et 13.05, le salarié sera payé au taux supplémentaire applicable aussi longtemps qu'il sera requis de continuer à tel travail et qu'il n'aura pas bénéficié d'un repos de huit (8) heures. Cependant, si un tel travail requiert moins que sa journée régulière, il pourra être affecté à une autre tâche à son taux régulier pour le reste de son équipe régulière à moins qu'une entente n'intervienne entre le salarié et la Compagnie ce dont le Syndicat sera avisé.

ARTICLE 14: CONGES SOCIAUX

14.01 **Congés pour deuil:** Tout salarié ayant acquis son droit d'ancienneté aura droit à un congé sans perte de salaire comme suit:

a) Cinq (5) jours ouvrables consécutifs dans le cas du décès de son conjoint et/ou de son enfant.

b) Trois (3) jours ouvrables pour le décès de son père, mère, d'un frère, soeur, du beau-père ou belle-mère. Ces congés devront cependant être pris les jours ouvrables survenant entre le jour du décès et celui des funérailles.

c) Dans le cas du décès des grands-parents, beau-frère ou belle-soeur, le salarié aura droit à un (1) jour sans perte de salaire, le jour des funérailles, s'il s'agit d'un jour ouvrable.

14.02 **Conditions:** Pour avoir droit à son congé, le salarié devra prévenir son contremaître la veille du congé, à moins d'une impossibilité physique de le faire.

La Compagnie pourra exiger une attestation du salon funéraire.

14.03 Assignation comme témoin: Un salarié assigné à comparaître devant une cour de justice comme témoin pour y déposer sur des faits dont il a pris connaissance à titre d'employé de la Compagnie, sera considéré comme ayant travaillé et sera rémunéré en conséquence.

14.04 Assignation comme juré: Un salarié assigné pour siéger comme juré aura droit de recevoir la différence entre le salaire régulier qu'il aurait normalement reçu et l'indemnité à laquelle il aura droit comme juré. Pour avoir droit à cette indemnité, le salarié doit en informer la Compagnie dès qu'il reçoit la convocation et soumettre à la Compagnie toute preuve pertinente susceptible d'établir le montant de l'indemnité.

14.05 Permission d'absence sans solde: La Compagnie pourra accorder à tout salarié qui en fera la demande par écrit un congé sans solde pour toute raison valable. Cette absence n'affectera pas les droits d'ancienneté du salarié, à moins que cette absence soit d'une durée supérieure à la période de temps prévue à l'article 9.05 paragraphe (d) des présentes, ou qu'elle soit supérieure à trois (3) mois. Cependant, les parties pourront convenir d'une période plus longue qu'un mois, le Syndicat recevra avis de tout congé ainsi accordé et d'une durée de un (1) mois et plus.

14.06 Absence en cas de mariage: Un salarié aura droit à un congé sans solde d'une durée d'une semaine à l'occasion de son mariage pourvu qu'il en avise son contremaître au moins quinze (15) jours à l'avance.

14.07 Congé d'absence syndicale: Les membres du Comité exécutif, du Comité de griefs et les délégués pourront obtenir des congés sans solde pour participer à des activités syndicales, telles que congrès, conventions, journées d'étude, mais aux conditions suivantes:

a) Il ne pourra y avoir plus de quatre (4) salariés absents en même temps;

b) Tous les intéressés ne pourront prendre au total plus de trente (30) jours ouvrables au cours d'une année;

c) Les intéressés devront prévenir leur contremaître au moins deux (2) jours ouvrables à l'avance de leur absence projetée.

14.08 La Compagnie accordera un jour de congé, chômé et payé, à tout salarié lors de la naissance de son enfant.

ARTICLE 15: VACANCES ANNUELLES

15.01 **Durée des vacances:** Tous les salariés couverts par la présente convention auront droit à des vacances annuelles dont la durée sera déterminée par les années d'ancienneté qu'ils auront au 1er mai de chaque année, et tel que ci-après établi:

a) Pour une ancienneté de moins d'un an de service, la durée des vacances sera d'un jour par mois de service avec un maximum de 10 jours ouvrables;

b) Pour une ancienneté de plus d'un an et moins de quatre (4) ans de service, la durée des vacances sera de deux (2) semaines;

c) Pour une ancienneté de plus de quatre (4) ans et moins de onze (11) ans de service, la durée des vacances sera de trois (3) semaines;

d) Pour une ancienneté de plus de onze (11) ans et moins de vingt-deux (22) ans de service, la durée des vacances sera de quatre (4) semaines;

e) Pour une ancienneté de plus de vingt-deux (22) ans de service, la durée des vacances sera de cinq (5) semaines.

15.02 **Rémunération des vacances:** Pour la période de ses vacances annuelles, chaque salarié aura droit à la rémunération suivante:

a) Une rémunération égale à 4% de ses revenus bruts gagnés au cours de la période de douze (12) mois se terminant au 1er mai de l'année en cours, si le salarié a droit à deux (2) semaines de vacances ou moins;

b) Si le salarié a droit à plus de deux (2) semaines de vacances, sa rémunération sera égale à 6%, 8% ou 10%, selon le cas de ses revenus bruts gagnés au cours de la période de douze (12) mois se terminant au 1er mai de l'année en cours. La paie de vacances sera remise au salarié au moment de son départ pour vacances.

15.03 **Prise des vacances:** Les vacances annuelles ne s'accumulent pas d'année en année. Le salarié devra prendre les vacances qu'il a accumulées au 1er mai d'une année dans les douze (12) mois suivants:

a) Ces vacances seront prises après entente entre le salarié et la Compagnie. Cependant, si la Compagnie estimait qu'un trop grand nombre de salariés demandent à prendre leurs vacances pendant la même période, la priorité sera donnée aux salariés qui ont le plus d'ancienneté;

b) De la même façon, la Compagnie pourra exiger qu'un salarié prenne ses troisième, quatrième ou cinquième semaines, selon le cas, à une autre période que celle où il prend ses première et deuxième semaines.

c) Cependant, un salarié qui en a le droit et qui le demande pourra après entente, prendre toutes ses semaines de vacances consécutivement.

15.04 **Paie de vacances en cas de départ:** Lorsqu'un salarié quitte le service de la Compagnie, il aura droit à recevoir sa paie de vacances ajustée proportionnellement à la durée de ses services depuis le 1er mai précédent.

15.05 Lorsqu'un congé statutaire mentionné à la clause 16.01 coïncidera avec un jour de vacances, le salarié concerné pourra, s'il le désire, prendre un jour additionnel de vacances ou recevoir la paie dudit congé, pourvu qu'il en convienne avant son départ pour vacances.

ARTICLE 16: CONGES STATUTAIRES

16.01 **Jours de congé:** Les jours ci-après seront chômés et payés et aucun salarié ne sera tenu de travailler, sauf en cas de force majeure:

| | |
|--------------------|--------------------|
| Le 1er janvier | La Fête du Travail |
| Le 2 janvier | L'Action de Grâce |
| Le Vendredi Saint | Le 24 décembre |
| La Fête de Dollard | Le 25 décembre |
| Le 24 juin | Le 26 décembre |
| Le 1er juillet | Le 31 décembre |

Un congé flottant dont la date sera décidée après entente entre le Syndicat et la Compagnie.

Une fête flottante sera ajoutée si nécessaire pour permettre aux salariés de bénéficier d'une période de congé continue sans perte de salaire entre le 24 décembre et le 2 janvier de l'année suivante inclusivement.

16.02 **Observance:** A moins que les parties n'en conviennent autrement ou que l'un de ces jours de congé ci-dessus ne soit par proclamation reporté à un autre jour, le jour de fête qui tombe un samedi sera observé le vendredi précédent et celui qui tombe un dimanche sera observé le lundi suivant.

16.03 **Condition pour avoir droit aux congés:** Pour avoir droit à ces congés le salarié devra avoir été au service de la Compagnie plus de trente (30) jours et avoir été présent au travail le jour ouvrable précédent et le jour ouvrable suivant tel congé sauf si le salarié est absent tel jour:

a) En raison de ses vacances annuelles;
b) Est malade ou a subi un accident (maximum 6 mois pour maladie ou accident industriels et maximum un an pour maladie ou accident non industriels), la preuve de sa maladie ou accident lui incombant;

c) Par suite d'une mise à pied ou d'un congé sans solde qui est autorisé par la Compagnie et dont la durée n'excède pas une semaine.

d) Si un salarié est absent le jour ouvrable précédent le début de la période du congé des Fêtes de Noël et du Jour de l'An il perdra un (1) jour payé et si un salarié est absent le premier jour ouvrable officiel de la nouvelle Année il perdra aussi un (1) jour payé.

e) Tout salarié qui a établi ses droits d'ancienneté et qui est mis à pied pendant les trente(30) jours de calendrier précédent le congé du jour de Noël sera payé pour celui-ci.

Le salarié qui est rappelé après une mise à pied dans les trente (30) jours de calendrier suivant le congé du Nouvel An sera payé pour celui-ci.

16.04 **Rémunération:** Ces jours de congé statutaire seront rémunérés à raison d'une journée régulière et complète de travail à taux régulier incluant toute prime s'il y a lieu mais excluant la prime pour le travail à l'extérieur. Cependant, tout salarié absent de la Compagnie pour maladie, maladie industrielle, accident ou accident de travail devra, dès son retour au travail, prendre les journées de congés statutaires pour lesquelles il aura été payé durant sa période de convalescence.

ARTICLE 17: SECURITE ET HYGIENE

17.01 La Compagnie convient de reconnaître un Comité d'hygiène et de sécurité composé de trois (3) représentants du Syndicat et de trois (3) représentants de la Compagnie.

a) La Compagnie convient que ce Comité formulera ses propres règlements en ce qui a trait à tout ce qui est sous sa juridiction;

b) Ce Comité formulera ses recommandations à la Compagnie et le Syndicat coopérera pour la mise en application de ces recommandations.

17.02 La Compagnie convient de continuer à prendre toutes les mesures appropriées en vue de sauvegarder la santé et la sécurité des salariés dans l'usine.

17.03 **Gants:** La Compagnie fournira gratuitement des gants de travail aux salariés qui en ont besoin dans l'exercice de leurs fonctions.

17.04 **Verres de sécurité:** La Compagnie fournira des verres de sécurité à tous les salariés. Dans le cas où le salarié porte des verres avec prescription, la Compagnie assumera la totalité du coût des verres.

17.05 **Uniformes:** Dans le cas des salariés qui sont requis de porter l'uniforme, la Compagnie assumera 75% du coût d'acquisition.

17.06 La Compagnie convient de placer à la disposition des salariés des toilettes, des lavabos, du nettoyeur à mains, de l'eau chaude en quantité suffisante et un casier pour chaque salarié, le tout adéquatement ventilé, chauffé et maintenu en bon état ainsi qu'une cantine équipée de tables et de chaises et de machines à liqueurs, café, gâteaux, etc...

17.07 **Bottines:** La Compagnie convient de payer par période de six (6) mois, un maximum de \$50.00 pour bottines de sécurité, sujet au contrôle du contremaître avant l'achat et sur présentation d'un reçu.

17.08 Aucun salarié ne sera tenu de soulever sans aide, un poids supérieur à 55 livres (25kgs).

17.09 Tout salarié devant travailler dans des conditions comportant des risques d'accident doit suspendre immédiatement son travail et en informer sans délai son contremaître. Si le problème n'est pas solutionné à la suite de la discussion avec le contremaître, le salarié pourra soulever le problème auprès du directeur de la production. Sur demande du salarié, un représentant syndical pourra être présent à ces discussions. Si la décision du directeur de la production ne satisfait pas le salarié ce dernier pourra avoir recours à la procédure de griefs prévue à la présente convention collective.

17.10 Les représentants syndicaux du Comité de sécurité recevront une formation de base en matière de sécurité au travail. La Compagnie remboursera aux membres du Comité de sécurité, section syndicale, les frais encourus n'excédant pas \$200.00 par personne pour les cours dispensés par l'A.P.P.S.S.T. après entente entre les parties.

17.11 S'il y a plainte d'un ou de plusieurs salariés concernant toute condition pouvant causer un préjudice à la santé des travailleurs de l'usine, un représentant du

Comité syndical de sécurité pourra faire enquête sur la situation après en avoir avisé son contremaître qui ne pourra pas indûment refuser son autorisation. Si l'enquête syndicale confirme l'existence de conditions pouvant causer un préjudice à la santé des travailleurs, le Comité de sécurité rencontrera immédiatement les représentants de la Compagnie pour décider des mesures à prendre pour le règlement du problème.

ARTICLE 18: SECURITE SOCIALE

18.01 Chambre de premiers soins: La Compagnie continuera à maintenir à la disposition des salariés une chambre de premiers soins aménagée et équipée à cet effet. La Compagnie assignera des personnes qualifiées conformément à son programme de santé et de sécurité.

18.02 Salariés victimes d'un accident: Lorsqu'un salarié est victime d'un accident au travail, il ne doit subir aucune réduction de salaire pour la journée régulière au cours de laquelle l'accident est arrivé ou le jour de l'abandon du travail.

a) Si le salarié doit être envoyé chez lui, à l'hôpital ou chez le médecin, la Compagnie assumera les frais de transport de l'accidenté;

b) Si un salarié doit retourner un autre jour à l'hôpital ou au cabinet du médecin, tel salarié ne subira aucune perte de salaire;

c) Advenant qu'un accident survienne pendant qu'un salarié fait du temps supplémentaire, les stipulations de la présente clause s'appliquent pour un maximum de quatre (4) heures;

d) De plus, tel salarié sera payé au taux applicable au moment de l'accident. Dans le cas d'un accident survenant pendant l'équipe du soir, les stipulations de la présente clause s'appliquent;

e) La présente disposition n'a pas pour but de rendre la Compagnie responsable du salaire ou frais de transport qui seraient autrement assumés par la Commission de la Santé et Sécurité du Travail du Québec.

18.03 Assurance-Groupe: A moins d'entente contraire entre les parties, il est convenu que le plan d'assurance collective actuellement en vigueur est maintenu. Cependant, en cas d'absence due à une maladie non reliée au travail, la Compagnie paiera les trois (3) jours d'attente à condition que le cas soit accepté par la Compa-

gnie d'assurance-Groupe et ceci au taux quotidien de \$52.00

a) Les parties pourront d'un mutuel consentement modifier ou changer ce plan. De plus, les parties conviennent de se rencontrer pour discuter des effets que pourrait avoir sur le plan actuel d'assurance l'entrée en vigueur d'un nouveau régime d'assurance-santé gouvernemental ou toute modification au plan présentement en vigueur et de prendre à leur égard toute mesure appropriée;

b) Le Syndicat sera détenteur, par l'entremise du Comité de relations professionnelles, d'une copie de la police maîtresse de ce plan d'assurance et un rapport annuel lui sera remis par la Compagnie d'assurance.

N.B. Un résumé expliquant les différents bénéfices d'assurance-groupe est placé en annexe "C".

18.04 Dans les cas d'accidents de travail, et de maladie industrielle, la Compagnie convient d'avancer au salarié ayant acquis de l'ancienneté l'indemnité à laquelle il a le droit, en vertu de la loi des accidents de travail, pourvu que tel salarié signe en faveur de la Compagnie une formule de subrogation à cet effet.

a) Dans les cas de maladie ou accident autre que accident de travail ou de maladie industrielle, la Compagnie convient d'avancer des indemnités d'assurance au salarié qui en fait la demande et qui y aura droit, selon la convention collective et les dispositions de la police d'assurance-maîtresse, sur la production d'un rapport valable du médecin du salarié.

b) Dans les cas de prolongation de l'absence prévue dans le premier rapport médical, l'employeur ne sera pas tenu de continuer telle avance avant d'avoir reçu l'attestation valable du médecin du salarié à cet effet.

18.05 **Plan de pension:** La Compagnie convient de maintenir en vigueur le plan de pension instauré pour le bénéfice de ses salariés le 1er août 1972. Effectif le 11 avril 1982, ce plan de pension dit de bénéfice unitaire prévoiera l'achat d'une pension égale à 2% du salaire gagné au cours d'une année et payable à l'âge de 65 ans. Le plan est contributoire et tous les salariés doivent y contribuer, la contribution de chacun sera limitée à 3% de son salaire annuel (excluant le salaire gagné en temps supplémentaire).

L'employeur contribuera tout montant nécessaire à la capitalisation du régime selon les recommandations de l'actuaire et les exigences de la loi. Toutefois la contribution totale de l'employeur devra être au moins égale aux cotisations totales des participants.

Dans les cas où le régime prévoit un remboursement des contributions, effectif le 1er janvier 1980 l'intérêt crédité sera celui payable par la banque de l'employeur au 1er janvier de chaque année sur un compte d'épargne sans privilège de chèque, moins 2%, l'intérêt minimum demeurant toujours 4%.

Les futurs salariés devront devenir membres du plan après douze (12) mois de service suivant leur date d'ancienneté dans la Compagnie.

Il est convenu qu'en date du 31 décembre 1981 les actifs du contrat 5304-G souscrits par l'Alliance Mutuelle Vie seront séparés au prorata du passif établi pour chacun des groupes, syndiqués et non syndiqués, selon l'évaluation actuarielle alors établie.

Il est de plus convenu que le surplus attribuable aux employés syndiqués en date du 31 décembre 1981 sera utilisé pour majorer les pensions acquises selon un pourcentage établi par l'actuaire.

Les rapports actuariels faits à tous les trois (3) ans, ainsi qu'une copie des rapports de placements seront remis au président du syndicat dans les quinze (15) jours de leur réception par la Compagnie.

ARTICLE 19: DISPOSITIONS DIVERSES

19.01 Engagement d'un nouveau salarié: Lorsque la Compagnie engagera un nouveau salarié elle remettra dans les dix (10) jours au secrétaire du Syndicat copie de la formule d'embauchage qui devra indiquer le nom, l'adresse, la classification et le salaire payé.

19.02 Copie d'avis au Syndicat: La Compagnie fera parvenir au Syndicat une copie de tous les avis qu'elle affichera à l'intention des salariés.

19.03 Règlements d'usine: Si la Compagnie fait des règlements d'usine ils devront être affichés au préalable et ces règlements devront être observés par tous les employés de la Compagnie sans exception.

ARTICLE 20: VALIDITE DES CLAUSES

20.01 Interprétation: Les dispositions de la présente convention devront être lues et interprétées dans leur ensemble.

20.02 Nullité d'une clause: Si l'une ou l'autre des clauses de la présente convention était nulle en regard

d'une disposition quelconque de la loi, les autres clauses de la convention ne seront en aucune manière affectées par cette nullité.

20.03 Impression de la présente convention: Dans les 90 jours qui suivront la signature des présentes, la Compagnie distribuera à chacun des salariés une copie imprimée sous forme de livret. La Compagnie fournira de plus 50 copies de cette convention au Syndicat.

Si une version anglaise de la présente convention devait être imprimée, il est convenu qu'en cas de divergence entre les deux textes, le texte français aura priorité.

ARTICLE 21: DUREE DE LA CONVENTION

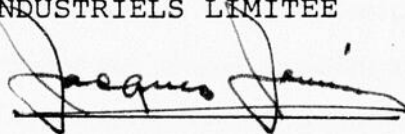
21.01 Durée: La présente convention sera réputée en vigueur à compter du 1er mars 1984 jusqu'au 28 février 1986.

21.02 Renouvellement: A partir du quatre-vingt-dixième (90e) jour précédent la date d'expiration de la présente convention, chaque partie peut informer l'autre partie par écrit du désir de négocier des amendements ou une nouvelle convention en conformité avec le Code du Travail.

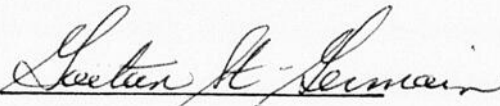
EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé ce 27 ième jour du mois d'août 1984.

LES USINAGES INDUSTRIELS LIMITEE

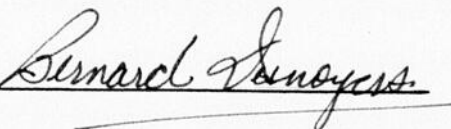
Jacques Janin



Gaëtan St-Germain

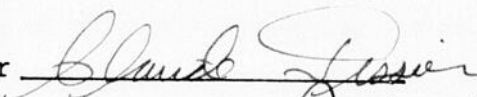


Bernard Desnoyers

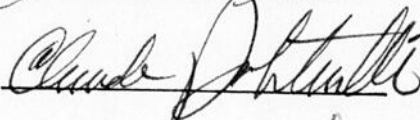


L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES ET DES TRAVAILLEURS DE L'AERONAUTIQUE LOGE LOCALE 2742 (F.T.Q. - C.T.C.)

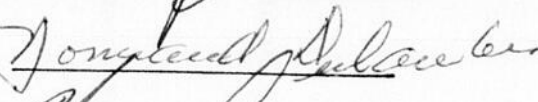
Claude Tessier



Claude Robitaille



Normand Deslandes



Harvey Savoie



ANNEXE "A"

Liste des occupations et classifications
TAUX DE SALAIRE

| Occupations | Classifications | 01 mars 1984 | 01 mars 1985 |
|---------------------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| Inspecteur Machinistes | | \$13.91 | \$14.61 |
| | Compagnon | 13.77 | 14.46 |
| | A-1 | 13.55 | 14.23 |
| | A | 13.41 | 14.08 |
| | B | 13.04 | 13.69 |
| | C | 12.45 | 13.07 |
| Machinistes apprentis | Début | 8.50 | 8.93 |
| | 12 mois | 9.64 | 10.12 |
| | 24 mois | 10.78 | 11.32 |
| | 36 mois | 11.95 | 12.55 |
| | 48 mois | Classe "C" | |
| | | | |
| Soudeur | Compagnon | 13.55 | 14.23 |
| | A | 13.18 | 13.84 |
| | B | 12.59 | 13.22 |
| | C | 12.14 | 12.75 |
| | | | |
| Soudeurs apprentis | Début | 8.27 | 8.68 |
| | 12 mois | 9.41 | 9.88 |
| | 24 mois | 10.58 | 11.11 |
| | 36 mois | 11.72 | 12.31 |
| | 48 mois | Classe "C" | |

ANNEXE "A"
Liste des occupations et classifications
TAUX DE SALAIRE

| Occupations | Classifications | 01 mars 1984 | 01 mars 1985 |
|---------------------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| Inspecteur Machinistes | | \$13.91 | \$14.61 |
| | Compagnon | 13.77 | 14.46 |
| | A-1 | 13.55 | 14.23 |
| | A | 13.41 | 14.08 |
| | B | 13.04 | 13.69 |
| | C | 12.45 | 13.07 |
| Machinistes apprentis | Début | 8.50 | 8.93 |
| | 12 mois | 9.64 | 10.12 |
| | 24 mois | 10.78 | 11.32 |
| | 36 mois | 11.95 | 12.55 |
| | 48 mois | Classe "C" | |
| | | | |
| Soudeur | Compagnon | 13.55 | 14.23 |
| | A | 13.18 | 13.84 |
| | B | 12.59 | 13.22 |
| | C | 12.14 | 12.75 |
| | | | |
| Soudeurs apprentis | Début | 8.27 | 8.68 |
| | 12 mois | 9.41 | 9.88 |
| | 24 mois | 10.58 | 11.11 |
| | 36 mois | 11.72 | 12.31 |
| | 48 mois | Classe "C" | |
| | | | |

ANNEXE "A"
Liste des occupations et classifications
TAUX DE SALAIRE

| Occupations | Classifications | 01 mars 1984 | 01 mars 1985 |
|-------------------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| Mécanicien d'ajustage | Compagnon | \$13.77 | \$14.46 |
| Démonteur et assembleur | Compagnon | 13.55 | 14.23 |
| | A | 13.18 | 13.84 |
| | B | 12.82 | 13.46 |
| Aide-général | Début | 8.22 | 8.63 |
| | 12 mois | 9.22 | 9.68 |
| | 24 mois | 10.22 | 10.73 |
| | 36 mois et + | 11.22 | 11.78 |
| Chauffeur de camion | | 11.95 | 12.55 |
| Magasinier | | 11.64 | 12.22 |
| Electricien (Lic. A.1.) | | 13.77 | 14.46 |
| Préposé à l'entretien | | 12.82 | 13.46 |
| Bobineur DC-Ac | Début | 9.96 | 10.46 |
| | 12 mois | 10.96 | 11.51 |
| | 24 mois | 11.96 | 12.56 |
| | 36 mois | Classe "B" | |
| | B | 12.96 | 13.61 |
| | A | 13.41 | 14.08 |
| | Compagnon | 13.55 | 14.23 |
| | | | |
| Bobineur AC | Début | 8.78 | 9.22 |
| | 12 mois | 9.78 | 10.27 |
| | 24 mois | 10.78 | 11.32 |
| | 36 mois | Classe "B" | |
| | B | 11.78 | 12.37 |
| | A | 12.37 | 12.99 |
| | | | |

ANNEXE "A"
Liste des occupations et classifications
TAUX DE SALAIRE

| Occupations | Classifications | 01 mars 1984 | 01 mars 1985 |
|---------------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| Démonteur-Nettoyeur | Début | \$ 8.36 | \$ 8.78 |
| | 12 mois | 9.36 | 9.83 |
| | 24 mois | 10.36 | 10.88 |
| | 36 mois et+ | 11.36 | 11.93 |

Note: L'augmentation pour la deuxième année de la convention sera de 5% du taux de salaire au 1er mars 1984 majoré des ajustements pour le coût de la vie.

La période de progression des aides-général ainsi que la période d'apprentissage ne seront pas compilées dans les cas d'accident de travail, maladie et accident de plus de deux(2) mois consécutifs ainsi que pendant les périodes de mise à pied.

ANNEXE "B": DEFINITION DES TACHES

1. Sous réserve des droits de la Compagnie en vertu de l'article 9.12, la liste apparaissant à l'annexe "A" représente les occupations et classifications présentement existantes.

2. Seules les occupations de machiniste, mécanicien d'ajustage, soudeur, démonteur-assembleur et bobineur comportent des classifications. La classification d'un salarié témoigne de sa compétence et de son expérience à l'intérieur de l'occupation, compte tenu toutefois de la disponibilité du travail et de besoin de la Compagnie.

3. Au cours des mois d'avril et d'octobre de chaque année, le Comité de relations professionnelles revisera le statut de chaque salarié et procédera à des changements de classification le cas échéant. A ces fins, on tiendra compte des critères suivants:

Classification "C"

La classification "C" doit être accordée au salarié:

- a) Dont le contremaître doit lui choisir les travaux, quant à la précision, à la nature et à la qualité de son exécution;
- b) Qui a une connaissance insuffisante des dessins et éprouve des difficultés à toujours travailler suivant des dessins;
- c) Qui demande dans l'exécution des travaux des instructions et de la supervision.

Classification "B"

La classification "B" est accordée au salarié:

- a) Dont le contremaître doit choisir en partie son travail, quant à la précision, à la nature et à la qualité de son exécution;
- b) Dont l'ouvrage n'est pas toujours exécuté dans un temps normal et avec une qualité égale;
- c) Qui a une connaissance insuffisante des dessins et éprouve de la difficulté à toujours travailler suivant ces dessins;
- d) Qui demande dans l'exécution des travaux des instructions et de la supervision.

Classification "A"

La classification "A" est accordée au salarié:

- a) Qui peut exécuter tous les travaux de sa tâche sans que le contremaître ne soit obligé de lui choisir les travaux quant à la précision, à la nature et à la qualité;
- b) Dont l'ouvrage doit être exécuté dans un temps normal et avec qualité égale;
- c) Qui doit être en mesure de comprendre les dessins et d'exécuter le travail d'après ces dessins;
- d) Qui est capable d'exécuter les travaux avec un minimum d'instructions et de supervision.

Classification "A-1"

Cette classification "A-1" n'est accordée qu'à l'occupation machiniste et concerne le salarié qui:

- a) Est un salarié capable d'exécuter tous les travaux de sa tâche sans que le contremaître ne soit obligé de lui choisir les travaux quant à la précision, à la nature et à la qualité de son exécution;
- b) Dont l'ouvrage doit être exécuté dans un temps normal avec une qualité normale;
- c) Qui est en mesure de comprendre les dessins et d'exécuter le travail d'après ces dessins;
- d) Qui est capable d'exécuter le travail sans instruction et supervision.

Compagnon

La classification compagnon est accordée au salarié qui:

- a) Peut exécuter tous les travaux de sa tâche sans que le contremaître soit obligé de lui choisir les travaux quant à la précision, à la nature et à la qualité de son exécution;
- b) Dont l'ouvrage doit être exécuté avec un rendement et une qualité supérieure à la moyenne;
- c) Qui est en mesure de comprendre les dessins et d'exécuter le travail d'après ces dessins;
- d) Qui est capable d'exécuter les travaux qu'on lui confie sans instruction et supervision.

ANNEXE "C"

L'Assurance collective comprendra les bénéfices suivants dans le cas des employés assujettis à la présente convention:

| | |
|---|-------------|
| Assurance-vie | \$12,000.00 |
| Mort et mutilation accidentelles | \$12,000.00 |

Les montants d'assurance-vie et de mort et mutilation accidentelles sont réduits de 50% à l'âge de 65 ans.

| | |
|---|-------------|
| Assurance-vie des personnes à charge | |
| Conjoint(e)..... | \$ 2,000.00 |
| Enfants: | |
| 24 heures à 14 jours..... | \$ 125.00 |
| 14 jours à 6 mois..... | \$ 500.00 |
| 6 mois à 21 ans (25 ans si étudiant).... | \$ 1,000.00 |

Allocation hebdomadaire

70% du salaire hebdomadaire de base arrondi au plus haut \$1.00. Le Maximum sera de \$15.00 de plus que le maximum alloué par l'assurance-chômage.

Ce bénéfice est payable à compter du 1er jour en cas d'accident ou d'hospitalisation, du 4ième jour en cas de maladie et pour une période maximale de 52 semaines.

Régime complémentaire de soins médicaux

- Hospitalisation couverte en chambre semi-privée.
- Aucune franchise.
- Frais médicaux assurés payables à 100%
- Soins de la vue assurés (par période de 24 mois)
Maximum: \$75.00
Maximum global illimité.

Période d'attente

a) Pour les employés syndiqués autres que les apprentis trois (3) mois de la date d'ancienneté telle que déterminée selon la convention collective ou 91 jours de service selon laquelle des deux(2) dates qui est la plus éloignée.

b) Pour les employés syndiqués apprentis à la première des deux dates suivantes: trois (3) mois d'emploi continu ou la date de permanence telle que déterminée selon la convention collective.

N.B.: Ceci n'est qu'un résumé des bénéfices garantis au chapitre de l'assurance collective et vous avez des informations plus détaillées sur votre feuillet descriptif.

LETTRES D'ENTENTES

A.- Les parties conviennent qu'en cas de mise à pied, tout salarié qui a plus de service à la Compagnie que le gardien de nuit pourra déplacer ce dernier, jusqu'à ce qu'il soit rappelé à son travail régulier.

De plus, la Compagnie s'engage à accorder la préférence à un salarié de l'unité de négociation en cas de vacance au poste de gardien de nuit.

B.- COMITE DE SURVEILLANCE DU PLAN DE PENSION:
Les parties s'engagent à former un comité de surveillance de la Caisse de Retraite, composé de trois (3) représentants du Syndicat et de trois (3) représentants de la Compagnie.

C.- EMBAUCHE DES ETUDIANTS: Les parties reconnaissent que la Compagnie peut procéder à l'embauche d'étudiants durant la période du 1er mai à la Fête du Travail. Ces étudiants seront affectés à des travaux d'aide général ou d'entretien général et recevront un salaire horaire d'au moins six dollars (\$6.00).

Un étudiant n'accumule pas d'ancienneté pour la période de son emploi sauf s'il demeure au service de la Compagnie après la période normale d'embauche des étudiants.

D.- Les parties reconnaissent aux personnes ci-après nommées l'ancienneté acquise à la date du 3 avril 1970.

Laurent Despatie, Jean-Guy Leclerc, Jacques Leclerc,

Yvon Fortin et Claude Rémillard.

E.- Compensation: Il est convenu entre les parties qu'une compensation sera payée aux salariés ayant un (1) an et plus d'ancienneté. Cette compensation sera effectuée en deux (2) versements dont l'un le 12 juillet 1984 et l'autre le 13 décembre 1984.

Cette compensation sera basée sur quarante (40) heures de travail au taux horaire régulier de la classification de chacun et sans primes.

Les salariés embauchés après le 1er juin 1984 et ayant une (1) année d'ancienneté ou plus seront rémunérés au prorata des semaines travaillées entre le 1er juin 1984 et le 31 décembre 1984.

F.- Remise de la réduction de la cotisation d'assurance-chômage: Il est convenu entre les parties qu'un montant d'\$1.00 par semaine sera remis à chaque salarié une (1) fois l'an tant que le 5/12 de la réduction de la cotisation d'assurance-chômage n'aura pas atteint \$1.00 par semaine. Par la suite la remise du 5/12 de la réduction sera la règle applicable.

Cette remise sera effectuée en fin d'année ou au début de l'année suivante et le nombre de semaines applicables sera calculé au prorata du montant que chaque salarié aura versé à l'assurance-chômage au cours de douze (12) mois précédents.

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

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 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres | | | Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances | M-17545-01 |
| | Date | Signature | Réception | | |
| | 83-03-10 | 83-03-22 | | | |

| Association | Employeur |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Déposant Le Syndicat National des Usinages Industriels (CSN) 1601 rue Delorimier Montréal, Qué H2K 4M5 | <input type="checkbox"/> Déposant Les Usinages Industriels Limitée 3650 St-Joseph Est Montréal, Qué H1X 1W6 |

Unité de négociation

ENTENTE: Augmentation salariale - allocation du coût de la vie

| | | | | | |
|--------|-------|----------|----------|-------------|----|
| Région | 06-06 | Activité | 3150 (5) | Affiliation | 10 |
|--------|-------|----------|----------|-------------|----|

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

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes →

| Remarques | | | | | | | |
|---|---|--|--|-----------|------|------------------------|----------|
| DEPOSANT: Geoffrion, Prud'Homme Att.: Me J. Marchessault 500 Pl. d'Armes Montréal, Qué H2Y 2W4 | <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><i>Pierrette David</i></td> <td>83-05-19</td> </tr> </tbody> </table> | Pour le commissaire général du travail | | Signature | Date | <i>Pierrette David</i> | 83-05-19 |
| Pour le commissaire général du travail | | | | | | | |
| Signature | Date | | | | | | |
| <i>Pierrette David</i> | 83-05-19 | | | | | | |

Pour renseignements

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

Le 10 mars 1983.

83 MAR 22 11 40

Lettre d'entente intervenue le 10 mars 1983

entre

Le Syndicat National des Usinages Industriels (CSN)

et

Les Usinages Industriels Limitée

Il est convenu entre les parties ci-haut mentionnées qu'à compter du 13 mars 1983 l'augmentation salariale de 9% prévue dans la convention courante sera réduite à 7% pour une durée de 26 semaines.

De plus l'allocation du coût de la vie, prévue dans la convention courante, est annulée pour l'année 1982.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé ce 10ième jour de mars 1983.

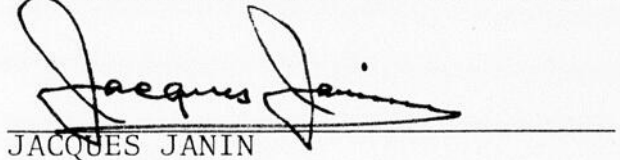
LE SYNDICAT NATIONAL
DES USINAGES INDUSTRIELS (CSN)

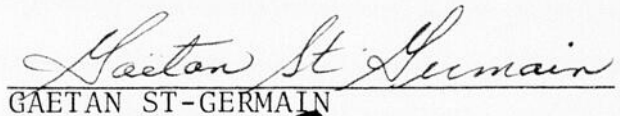

CLAUDE TESSIER


CLAUDE ROBITAILLE


NORMAND DESLANDES

LES USINAGES INDUSTRIELS LIMITEE


JACQUES JANIN


GAETAN ST-GERMAIN


BERNARD DESNOYERS

17545-01 (11560-01)

Le 10 mars 1983. '83 MAR 22 11 40

Lettre d'entente intervenue le 10 mars 1983

entre

Le Syndicat National des Usinages Industriels (CSN)

et

Les Usinages Industriels Limitée

Il est convenu entre les parties ci-haut mentionnées qu'à compter du 13 mars 1983 l'augmentation salariale de 9% prévue dans la convention courante sera réduite à 7% pour une durée de 26 semaines.

De plus l'allocation du coût de la vie, prévue dans la convention courante, est annulée pour l'année 1982.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé ce 10ième jour de mars 1983.

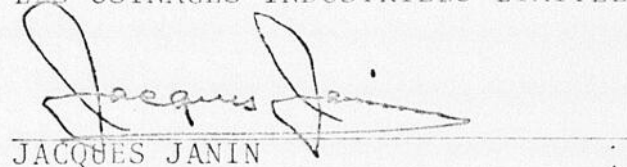
LE SYNDICAT NATIONAL
DES USINAGES INDUSTRIELS (CSN)


CLAUDE TESSIER


CLAUDE ROBITAILLE


NORMAND DESLANDES

LES USINAGES INDUSTRIELS LIMITEE


JACQUES JANIN


GAETAN ST-GERMAIN


BERNARD DESNOYERS