



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

DÉPÔT *2ème dépôt*

03019-7

Dépôt N°:

8 4 1 0 1 8 6

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-10180-01
Date	Signature 84-05-18	Réception 84-10-18	Durée	Du 84-05-01	Au 86-05-01	Nombre de salariés régis par la convention collective 50

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Métallurgistes Unis d'Amérique, local 6435 Att.: M. Gérard Lachance 170 rue Longueuil, C.P. 580 St-Jean-sur-Richelieu, Qué J3B 6Z8	<input type="checkbox"/> Déposant McGraw Edison Limitée Division Nationale de Bobines Electriques Case Postale 248 St-Jean-sur-Richelieu, Qué J3B 6Z4
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>06-02</u> Activité <u>8977 (10)</u> Affiliation <u>7</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

Prenez note que nous demandons 1 original 4 copies
Une convention a déjà été déposée au Ministère sous "Mémoire d'Entente"

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David /sg <i>PD</i>	84-10-20

Pour renseignements 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 - 843-4970
 255 est. rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 - 873-4357

10180-01

3019-7

CONVENTION conclue ce 18^e jour de *Mai* 1984, entre
McGRAW-EDISON SERVICE, Division de McGraw-Edison Limitée,
St-Jean-sur-Richelieu, Quebec, ci-après appelée la
"Compagnie", d'une part, et les METALLURGISTES UNIS
D'AMERIQUE, Local 6435, ci-après appelé le "Syndicat",
d'autre part,
ATTESTENT que les parties aux présentes conviennent de ce
qui suit:

Syndicat:  Compagnie: 

COPIE CONFORME
PAR *Seraul Lehoucq/ST*

101 10 11 85

FUT DE LA CONVENTION

ARTICLE I 1.01 Les parties reconnaissent que la Compagnie a l'obligation de poursuivre avec succès les opérations de son usine et celle d'assumer ses responsabilités envers les employés régis par cette convention, et que ces obligations ne doivent pas être entravées par quelque différend que ce soit entre les parties. L'intention des parties aux présentes est de régler par cette entente ce qui concerne les taux de salaire, les heures de travail et autres conditions de travail telles que régis par cette convention, de prévoir des procédures pour le règlement rapide et équitable des griefs; d'empêcher les lock-outs, les ralentissements de production, les arrêts de travail, les grèves ou toutes autres actions collectives qui entravent le travail de la Compagnie pendant la durée de cette convention.

Un.



Cie



RECONNAISSANCE SYNDICALE ET EMPLOYÉS VISES


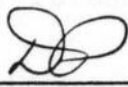
ARTICLE II 2.01 Cette convention régit les employés de la Compagnie tels que ci-après définis. L'expression "employé" ou "employés" partout où elle est employée ci-après dans cette convention, doit signifier tout employé rémunéré à l'heure, employé à la propriété de la Compagnie de St-Jean-sur-Richelieu, Québec, sauf et excepté les contremaîtres, les assistant-contremaîtres, les surveillants et toute personne occupant un rang supérieur à celui de contremaître et surveillant, les commis de bureau y compris les commis travaillant dans le bureau établi dans l'atelier, les employés techniques, et toute autre personne exclue par le Code du Travail du Québec.

2.02 Dans le cas d'un différent à savoir si une personne est un "employé", le cas devra être référé au commissaire général du travail pour décision.

2.03 La Compagnie reconnaît le Syndicat tant qu'il sera accrédité par le commissaire général du travail, comme l'agent négociateur exclusif des employés de la Compagnie dans le but de négociations collectives touchant les taux de salaire, les heures de travail, l'ancienneté, la procédure des griefs et toutes autres conditions de travail telles que stipulées dans cette convention.

2.04 Les personnes dont l'emploi régulier n'est pas compris dans l'unité de négociations ne doivent normalement

ARTICLE II 2.04 (suite) travailler à aucune tâche incluse dans
(suite) l'unité de négociation, sauf lorsqu'elles agissent comme
instructeurs pour faire des expériences ou dans les cas
urgents et quand l'employé ou les employés est ou sont
absent(s) ou non disponible(s).

Syn.  Cie 

AUCUNE DISCRIMINATION

ARTICLE III 3.01 La Compagnie et le Syndicat conviennent qu'il ne doit y avoir aucune discrimination ni intimidation d'exercée à l'égard d'aucun employé à cause de sa race, croyance, couleur, sexe, origine ethnique, adhésion ou non-adhésion à toute association d'employés ou en raison de son activité ou inactivité en relation avec une telle association ou pour toute autre raison en dehors de la propriété de la Compagnie.

Syn.



Cie



FONCTIONS DE LA DIRECTION

ARTICLE IV 4.01 Le Syndicat reconnaît que c'est la fonction de la Compagnie de:

- a) maintenir l'ordre, la discipline et le rendement;
- b) juger les qualifications des employés;
- c) embaucher, congédier, diriger, classifier, permuter, promouvoir, rétrograder, mettre à pied, rappeler, établir et faire exécuter les règlements et les systèmes et suspendre ou punir autrement les employés pourvu que la réclamation d'un employé à l'effet qu'il a été congédié, mis à pied ou puni sans motif raisonnable ou qu'il fût classifié, permuté, promu, rétrogradé ou rappelé de façon incorrecte, puisse faire l'objet d'un grief et être traité selon la procédure des griefs;
- d) en général, administrer l'entreprise dans laquelle la Compagnie est intéressée, et sans restreindre la généralité de ce qui précède, de déterminer les produits à fabriquer, les méthodes de fabrication, les cédules de la production, le genre et l'emplacement des machines et des outils à employer, les procédés de fabrication, l'usinage, et le dessin de ses produits, le contrôle des matériaux et des pièces à incorporer dans les produits achevés, l'extension, la limitation, la réduction ou la cessation des opérations.

4.02 La Compagnie convient d'exercer les fonctions

ARTICLE IV

4.02 - suite

ci-haut mentionnées conformément aux dispositions de cette convention.

4.03 Les employés recevront normalement leurs directives de leur contremaître. En l'absence du contremaître, les employés recevront leurs directives du Surintendant de l'Usine en ce qui concerne l'exécution du travail. Le contremaître qui remet le chèque de paie à l'employé est présumé être le contremaître de cet employé.

Le Chef de Groupe continuera à distribuer le travail comme ce fut la pratique dans le passé.

Syndicat:



Compagnie:



REPRESENTATION GENERALE

ARTICLE V 5.01

- a) Le Syndicat peut choisir un Comité des Griefs composé de pas plus de trois (3) membres. Le Comité des Griefs aura pour fonctions de rencontrer, sur rendez-vous, les représentants de la Compagnie afin de discuter les griefs selon l'article VI. Les rencontres de griefs débuteront au plus tard à 11:00 a.m. ou 4:00 p.m.
- b) La Compagnie affichera une cédule des dates des rencontres mensuelles sur le tableau d'affichage de l'usine.

5.02 Le Syndicat peut désigner les délégués qui peuvent assister les employés dans la présentation de leurs griefs aux représentants désignés de la Compagnie, conformément à la Procédure des Griefs.

5.03 Seuls les employés de la Compagnie seront éligibles à servir comme délégués syndicaux et/ou membres du Comité des Griefs. Ces délégués et membres du Comité des Griefs doivent avoir complété au moins six (6) mois de service.

5.04 Un (1) délégué représentera chacun des départements suivants, et chaque délégué doit être employé dans le département qu'il représente:

- 1) Département de la Réparation
- 2) Département du Bohinage

ARTICLE V

5.04 (suite)

Un (1) délégué additionnel, appelé "le délégué en chef", sera choisi par le Syndicat pour s'occuper des griefs. Dans le cas où la compagnie nommerait un surveillant de nuit exclu de l'unité de négociation, le Syndicat pourrait choisir un délégué supplémentaire.

5.05 Le Syndicat avisera la Compagnie, par écrit, du nom des officiers et des délégués, du département que chacun de ces délégués représente, ainsi que du nom des membres du Comité des Griefs, et de tout changement qui pourrait se produire parmi ceux-ci. A défaut de quoi, la Compagnie ne sera pas tenue de les reconnaître comme tels.

5.06 Il est entendu que les délégués et/ou membres du Comité des Griefs et du Comité de Sécurité ont un travail régulier dont ils doivent s'acquitter comme employés de la Compagnie, et s'il devient nécessaire de s'occuper d'un grief au cours des heures de travail, ils devront demander à leur contremaître la permission de s'absenter et cette permission ne sera pas indûment refusée. Ils devront, sans délai, retourner à leur tâche après avoir accompli leurs fonctions pour le Syndicat. Ils ne subiront aucune perte de leur salaire de base, ni leur moyenne de salaire-honi du mois précédent.

ARTICLE V
(suite)

5.07 Lorsqu'un représentant autorisé du Syndicat, qui n'est pas à l'emploi de la Compagnie, désire parler à un représentant du Syndicat local dans l'usine au sujet d'un grief ou de toute autre affaire syndicale officielle, il devra aviser la Compagnie qui fera alors venir au bureau les représentants du Syndicat local et ils pourront discuter privément de cette matière. Ces rencontres seront organisées de telle manière qu'elles ne devront pas déranger inutilement la production.

Le président du syndicat ou son représentant peut utiliser le téléphone durant les heures de travail pour consulter le représentant syndical, après avoir obtenu la permission de son contremaître; cette permission ne sera pas indûment refusée.

Syn



Cie



PROCEDURE DE GRIEF

ARTICLE VI 6.01 Le mot "grief" signifie tout désaccord entre les parties concernant les salaires, les heures de travail, les conditions de travail ou la discipline, l'interprétation, l'application ou l'observance des dispositions de cette convention.

6.02 Les parties aux présentes désirent que les plaintes et les griefs soient réglés aussi promptement que possible. C'est pourquoi une plainte peut être portée à l'attention du superviseur immédiat.

6.03 Stade No.1: Tout employé ou délégué peut présenter, oralement ou par écrit, un grief à son contremaître dans les cinq(5) jours ouvrables suivant la connaissance de l'évènement qui a donné lieu à la plainte. Le contremaître doit rendre sa décision dans les deux (2) jours ouvrables suivant la présentation du grief.

Stade No.2: A défaut d'entente, un membre du Comité des Griefs et le délégué départemental, qui peuvent être accompagnés par l'employé concerné, doivent soumettre par écrit le grief dans les trois (3) jours ouvrables suivants et rencontrer le surintendant concerné. Le Surintendant doit rendre sa décision écrite dans les (3) jours ouvrables suivant la réception du grief.

Stade No.3: A défaut d'entente, le grief doit être soumis au gérant de l'usine dans les trois (3) jours ouvrables suivants, et celui-ci devra rencontrer le Comité des Griefs. Le représentant syndical peut assister à cette

ARTICLE VI 6.03 (suite)
(suite)

rencontre. Le directeur de l'usine devra rendre sa décision dans les sept (7) jours ouvrables qui suivent la présentation du grief du Stade No.3. A défaut d'entente, le grief pourra être porté à l'arbitrage selon les dispositions de l'article VII de cette convention.

Si aucune demande écrite d'arbitrage n'est reçue dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la décision rendue à l'étape No.3 de la procédure de griefs, le grief sera considéré comme réglé ou abandonné.

6.04 Les limites de temps ci-haut mentionnées peuvent être prolongées par entente mutuelle. Elles seront prolongées dans le cas d'un employé travaillant en dehors de St-Jean-sur-Richelieu, Québec, mais en aucun temps plus de cinq (5) jours après son retour au travail à St-Jean-sur-Richelieu.

6.05 Le Syndicat ou la Compagnie peut présenter un grief de groupe ou de nature générale ou de nature continue à la 2ème étape de la procédure de grief.

6.06 Toute entente intervenue entre la Compagnie et le Comité des Griefs du Syndicat sera finale et liera la Compagnie, le Syndicat et les employés.

6.07 A tout stade de la Procédure des Griefs incluant l'arbitrage, les parties en présence pourront recevoir l'assistance de l'employé ou des employés intéressés et de tous témoins nécessaires. Toutes dispositions raisonnables seront prises pour permettre aux parties en

ARTICLE VI 6.07 (suite)

présence d'avoir accès à l'usine et de se rendre compte des opérations en litige.

6.08 - Si une entente intervient au deuxième ou troisième stade de la Procédure des Griefs, cette décision devra être faite par écrit et signée par les deux parties à cette convention et elle sera finale et exécutoire, et liera la Compagnie, le Syndicat et l'employé ou les employés intéressés.

6.09 - La nature du grief, la correction demandée seront précisées dans l'exposé écrit du grief. Une fois que le grief aura été présenté au deuxième stade de la Procédure des Griefs, sa nature ne pourra en être changée.

6.10 - Les nouveaux employés seront considérés comme employés en probation pour les premiers cinquante (50) jours ouvrables qui suivront leur embauchage.

6.11 - Sauf pour les employés à l'essai, la prétention d'un employé à l'effet qu'il a été suspendu ou congédié injustement, peut se régler en vertu de la Procédure des Griefs ou de l'arbitrage par:

- a) le maintien de la décision de la Direction au congédiement de l'employé permanent; ou
- b) la réinstallation de l'employé avec ou sans sa pleine ancienneté et avec ou sans le montant de salaire qu'il aurait reçu pendant la période de congédiement ou de suspension moins les mon-

ARTICLE VI 6.11 - (suite)

b) suite

tants qu'il aurait pu gagner ou toute compensation qu'il aurait pu recevoir pendant la période de son congédiement ou de sa suspension.

Syn

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a horizontal stroke at the end.

Cie:

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a horizontal stroke at the end.

ARBITRAGE

ARTICLE VII 7.01 Lorsque l'une ou l'autre des parties demande qu'un cas soit soumis à l'arbitrage tel que prévu au paragraphe 6.03 (Stade No.3) ci-dessus, cette demande sera faite par écrit et adressée à l'autre partie à la présente convention. Les parties devront alors tenter de s'entendre, aussi rapidement que possible, sur le choix d'un arbitre. Si elles sont incapables de s'entendre sur le choix d'un arbitre, l'une ou - - - -l'autre partie peut demander au Ministre du Travail d'en nommer un.

7.02 Une personne qui a tenté de négocier ou de régler le grief ne pourra être nommé arbitre.

7.03 Aucun cas ne sera présenté à l'arbitrage s'il n'a pas d'abord suivi toutes les étapes requises à la Procédure des Grieffs.

7.04 L'arbitre nommé conformément aux dispositions de cette convention devra agir selon les dispositions de cette convention et ne sera pas autorisé à ajouter, à retrancher, à modifier cette convention ou à rendre des décisions incompatibles avec les dispositions de cette convention.

7.05 Les Parties présenteront leur cas à l'arbitre avec toute la diligence possible, et la décision de l'arbitre rendue dans les quinze (15) jours suivant la clôture des auditions sera finale et liera les parties aux

ARTICLE VII 7.05 (suite)

présentes et l'employé ou les employés intéressés.
La limite de temps prévue au présent paragraphe sera
prolongée sur demande de l'arbitre.

7.06 Les dépenses et les honoraires de l'arbitre se-
ront acquittés à parts égales par les parties aux pré-
sentes.

7.07 Si les parties aux présentes conviennent de la
nécessité de notes sténographiques ou d'autres services
à l'occasion d'un arbitrage, le coût de ces services sera
payé à parts égales par les deux parties.

Syn.



Cie



CONTINUITÉ DES OPÉRATIONS

ARTICLE VIII 8.01 Les parties aux présentes conviennent que ni le Syndicat ni aucun des employés compris dans l'unité de négociation régie par cette convention, ne participera, n'aidera collectivement, individuellement ou d'une manière concertée, à tout ralentissement de production, grève ou toute autre interruption de travail pendant la durée de cette convention. Tout employé qui viole les dispositions de cet article sera sujet à mesure disciplinaire. La Compagnie convient qu'il n'y aura pas de lock-out pendant la durée de cette Convention.

8.02 Le Syndicat convient de permettre à un employé, préposé à l'entretien, d'accomplir le travail nécessaire à la sécurité et à l'entretien d'urgence de la propriété de la Compagnie quelles que soient les activités du Syndicat.

Syn.



Cie



ANCIENNETE

ARTICLE IX 9.01 Les parties reconnaissent que les occasions et la sécurité d'emploi augmenteront en proportion de la durée des services. Il est donc convenu que dans les cas de postes vacants, de promotions sauf les promotions en dehors de l'unité de négociation, de transferts dans un autre département ou dans une classification inférieure, de mises à pied, de cessation de l'emploi et de réembauchage après une mise à pied ou une cessation de l'emploi, les employés ayant le plus d'ancienneté auront droit à préférence.

9.02 Reconnaisant, cependant, la responsabilité de la Compagnie pour le fonctionnement efficace de l'usine, il est entendu et accepté que la Compagnie aura le droit d'ignorer un employé s'il est établi que cet employé n'a pas l'habileté ou les aptitudes physiques pour accomplir la tâche.

a) L'employé qui accepte d'être permuté à une autre tâche, selon la procédure d'affichage, aura droit à une période d'entraînement de trente (30) jours ouvrables. Si l'employé démontre l'incapacité de progresser normalement vers l'exécution requise de la tâche, il pourra être relevé en aucun temps précédent le trentième jour. Cette procédure n'interdit pas à la Compagnie d'embaucher un nouvel employé qui sera qualifié pour les tâches spécialisées du Grade 5 jusqu'au Grade 2.

ARTICLE IX 9.02 (suite)
(suite)

b) Dans le cas de diminution de personnel dans une classification, l'employé affecté pourra exercer son droit d'ancienneté pour déplacer l'employé ayant l'ancienneté la moindre dans une autre classification pourvu que la personne déplaçante possède: (1) une ancienneté supérieure à l'employé déplacé, et (2) qu'il soit qualifié pour accomplir la tâche pour laquelle il désire exercer son droit de déplacement. L'employé qui exerce ce privilège aura droit à une période d'essai d'un minimum de deux (2) et d'un maximum de dix (10) jours ouvrables afin de démontrer qu'il est qualifié pour exécuter le travail de façon satisfaisante. Cette période d'essai ne sera pas pour fin d'entraînement, et l'employé aura droit aux mêmes instructions exigées et reçues par une personne qualifiée. Aux fins de cet article, "façon satisfaisante" veut dire l'habilité de travailler sur les tâches avec la quantité et qualité de travail d'un employé moyen avec expérience. Une période d'essai ne sera pas accordée à un employé dans les cas où il est évident qu'il n'est pas qualifié en comparant ses qualifications et son expérience avec les exigences de la tâche, et qu'il serait incapable de démontrer un accomplissement satisfaisant durant la période d'essai de deux (2) à dix (10) jours.

ARTICLE IX
(suite)

9.03 - Un employé sera considéré comme étant en probation et son nom apparaîtra sur la liste d'ancienneté lorsqu'il aura travaillé un total de cinquante (50) jours ouvrables pour la Compagnie. Son ancienneté sera rétroactive à la date où il a débuté sa période de probation en autant qu'il aura complété cette dite période dans les douze (12) mois consécutifs.

9.04 - Des listes d'ancienneté, indiquant le numéro matricule, le nom, l'occupation et le numéro de page, le grade de l'occupation et la date d'ancienneté des employés, seront fournies au Syndicat à tous les six (6) mois. Cette liste sera également affichée au tableau d'affichage de l'usine. A tous les trois (3) mois, le Syndicat sera informé par écrit des noms ajoutés à ces listes.

9.05 - Tout employé permuté à un poste à l'extérieur de l'unité syndicale peut être réinstallé dans l'unité de négociation en dedans d'une période d'un (1) an à partir de la date de sa permutation, sujet aux dispositions d'ancienneté de cette convention. Après plus d'un (1) an à l'extérieur de l'unité syndicale, l'employé concerné pourra être réinstallé seulement par entente mutuelle des parties. Il est convenu, que dans chacun de ces cas, le service accumulé en dehors de l'unité syndicale s'ajoutera à son ancienneté.

9.06 - Une mise à pied temporaire de trois (3) jours ou

ARTICLE IX 9.06 - suite

moins de travail, si elle est due au manque de matériel, panne de machine, exigences de la production, ou autres circonstances hors du contrôle de la Compagnie, pourra s'effectuer sans préavis mais devra être faite selon l'ancienneté pourvu que l'employé soit capable d'accomplir le travail sous surveillance normale. Cependant, aucun employé ne sera temporairement mis à pied plus de trois (3) fois par année. L'employé ou les employés concernés termineront leur équipe normale, sauf en cas de fermeture totale de l'usine.

9.07 Dans le cas de diminution de personnel, l'employé qui peut déplacer un autre employé ayant une ancienneté moindre, peut choisir d'être mis à pied sans perdre son ancienneté au lieu d'exercer son droit de déplacement. Après une période de (7) jours de calendrier, si l'employé en fait la demande à la Compagnie, il pourra exercer son droit de déplacement en autant qu'il donnera un avis de (5) jours ouvrables préalable à la date à laquelle il veut revenir.

9.08 a) Tout employé qui est rappelé au travail pour une période de (30) jours ou moins et qui ne se présente pas au travail, ne perdra pas

ARTICLE IX 9.08 a) suite

son ancienneté si ce défaut de se présenter au travail est causé par le fait qu'il aurait à quitter un emploi pour revenir au travail.

b) La Compagnie pourra aider l'employé concerné dans ses relations avec la Commission d'Assurance Chômage. La Compagnie ne sera pas tenue responsable des conseils donnés.

ARTICLE IX

9.09

- a) Tous les postes vacants pour une période de plus de vingt (20) jours ^{ouvrables} (sauf ceux causés par maladie, accident ou permission d'absence sans paie), ainsi que les nouveaux postes seront affichés au tableau servant aux fins du Syndicat, pour une période de (3) jours ouvrables. Les employés en service sur la route seront avisés par téléphone ou télégramme en présence d'un délégué syndical.
- b) Tout employé désirant obtenir un de ces postes, devra soumettre sa demande à la Direction, par écrit, durant les (3) jours de l'affichage. La Compagnie remettra au Syndicat une copie de tous les affichages, indiquant les noms des postulants et le nom du candidat choisi, ou avertira le Syndicat qu'aucun candidat n'a été choisi, au plus tard (3) jours après que la période d'affichage sera terminée.
- c) Le poste sera accordé à l'employé le plus ancien ayant fait application conformément à l'Article IX - 9.02 a). Si le poste lui est accordé, l'employé devra, après la période d'essai satisfaisante, garder le poste pour (6) mois, sauf dans les cas de diminution d'ouvrage ou réduction de l'effectif.
- d) Toute habilité acquise durant un transfert temporaire ne sera pas prise en considération lorsqu'il s'agit de remplir un poste vacant en permanence.

ARTICLE IX 9.09 e) Un employé qui obtient, par voie d'affichage, un poste plus élevé (ex: Grade 5 vers Grade 4) gardera le taux de son présent salaire si ce dernier est plus élevé que le salaire de départ de la nouvelle position et son taux de salaire progressera en accord avec l'Article 22.01 a) du contrat. Un employé qui obtient, par voie d'affichage, un poste moins élevé (ex: Grade 5 vers Grade 7) recevra le maximum du taux de salaire du nouveau grade obtenu ou son taux de salaire existant selon celui qui est le moins élevé des deux.

ARTICLE IX 9.10 Un avis préalable de cinq (5) jours ^{ouvrables} sera donné à l'employé mis à pied pour manque d'ouvrage. L'employé devra faire part de ses intentions à la Compagnie dans les douze (12) heures de travail suivant la réception de cet avis. Le Comité du Syndicat devra recevoir un avis adéquat des prochaines mises à pied.

9.11 Transferts. Lorsqu'un employé est transféré temporairement à un autre département ou une autre occupation autre que la sienne à la convenance de la Compagnie, il sera payé le maximum du salaire de l'occupation à laquelle il est transféré ou son salaire régulier, selon celui qui est le plus élevé des deux.

9.12 L'ancienneté sera maintenue et continuera de s'accumuler pendant toute période n'excédant pas trois (3) ans pour tous les cas de mise à pied, de permission d'absence (incluant maladie et accident) ainsi que leur prolongation. A son retour, la Compagnie assignera l'employé à son poste antérieur s'il est disponible; si ce poste n'est pas disponible, à un poste convenant à son ancienneté et comportant même statut et même paye, à moins que les circonstances aient changé au point qu'il soit impossible ou déraisonnable d'appliquer cette disposition. Dans ce dernier cas, la Direction lui offrira, au taux de paye alors en vigueur pour ce travail, un poste conforme

ARTICLE IX 9.12 (suite)

à son ancienneté en autant qu'il sera disponible, et pourvu qu'il soit capable de l'accomplir.

9.13 Le Président, le ou la secrétaire-archiviste, et le ou les délégués tels que définis au paragraphe 5.04 auront une préférence d'ancienneté dans les cas de mises à pied et de rappels dans leur propre classification, pourvu qu'ils ne peuvent déplacer ailleurs. Si après avoir été mis à pied ils ne peuvent déplacer dans aucun poste à cause de leur compétence et de leur ancienneté, ils demeureront dans leur classification, déplaçant l'employé suivant, ayant l'ancienneté la moindre.

Union



Company



EFFTE D'ANCIENNETE

ARTICLE X 10.1 L'Ancienneté sera interrompue et terminée pour les raisons suivantes:

- a) Démissions ou départ volontaire;
- b) Congédiement pour cause juste;
- c) Mise à pied pour une période équivalente à l'ancienneté de l'employé mais n'excédant pas un maximum de trois (3) ans d'ancienneté;

Cependant, si la Compagnie ré-embauche un employé qui a perdu son ancienneté selon la section (c) du présent article, elle accordera à cet employé son ancienneté accumulée jusqu'au moment de sa mise-à-pied de l'usine.

- d) Défaut de la part de l'employé d'aviser la Compagnie dans les quarante-huit (48) heures, à l'exclusion du samedi et du dimanche, après le début de son équipe, de la raison de son absence. Lorsque le fait de ne pas aviser la Compagnie dans les quarante-huit (48) heures est hors du contrôle de l'employé, son ancienneté ne sera pas interrompue;
- e) Le défaut par un employé mis à pied de retourner au travail dans les cinq (5) jours ouvrables suite à la livraison, acceptée ou non, d'un avis qui lui est assigné par la Compagnie, par poste recommandée ou par autre courrier, à sa dernière adresse connue. Une copie de cet avis sera envoyée ou remise au Syndicat le jour même.
- f) Si l'employé excède la période d'une permission d'absence;
- g) Toute permission d'absence sera par écrit et n'affectera pas les droits d'ancienneté de l'employé lorsque

ARTICLE X 10.1 g) (suite)

cette permission sera employée pour la raison accordée. Si un employé travaille ailleurs durant une permission d'absence, il perdra son ancienneté sauf s'il possède une permission, par écrit, de la Compagnie lui donnant le droit d'effectuer ce travail;

- h) Un employé perdra son ancienneté si, après avoir été rappelé au travail pour une période de trente et un (31) jours ou plus, il ne retourne pas au travail.

Syn.



Cie



ABSENCE AU TRAVAIL

ARTICLE XI 11.01 Sous réserve des dispositions des paragraphes suivants, toute absence au travail sera considérée comme absence sans permission, à moins qu'elle n'ait été accordée par la Compagnie.

11.02 Lorsque demandé par écrit par le Syndicat, la Compagnie accordera une permission d'absence sans paye à un (1) employé pour travailler à plein temps pour le Syndicat. Cette permission d'absence sera pour un minimum de trois (3) mois et ne pourra excéder un (1) an.

11.03 La Compagnie accordera une permission d'absence sans paye à des employés choisis par le Syndicat pour assister à des congrès, délégations ou assemblées (autre que assemblées de conciliation et d'arbitrage) afin qu'ils y représentent le Syndicat sous les conditions suivantes:

- a) Le Syndicat demandera par écrit la permission à la Compagnie en donnant normalement un avis minimal de cinq (5) jours;
- b) Chacune des absences ne doit pas excéder dix (10) jours ouvrables;
- c) Pas plus de trois (3) employés ne seront absents au même moment ou pendant une période de paye donnée;
- d) Pas plus de deux (2) employés faisant un travail similaire ne seront absents au même moment;
- e) Les parties conviennent que ces permissions d'absence ne doivent pas excéder le total de vingt-huit (28) jours d'une année (par personne).

ARTICLE XI
(suite)

11.04 - Congé de Deuil - Un employé qui a complété sa période d'essai sur la liste de paye de la Compagnie, recevra un maximum de quatre (4) jours ouvrables consécutifs, sans perte de salaire, dans les cas de décès de son conjoint et enfant(s). Dans les cas de décès d'un autre membre de sa famille immédiate (père, mère, frère, soeur, beau-père, belle-mère, père adoptif, mère adoptive, gendre, bru, beau-frère et belle-soeur) un maximum de trois (3) jours

sans perte de salaire. Il est convenu qu'un des trois (3) jours prévus peut être utilisé pour revenir des funérailles, lorsque la distance du lieu de l'enterrement le justifie. Une (1) journée, sans perte de salaire, sera accordée pour assister aux funérailles d'une grand-mère ou d'un grand-père.

11.05 -

- a) L'employé qui est absent de son travail pour maladie doit tenir la Compagnie au courant de sa condition et de la date prévue du retour au travail.
- b) Si la Compagnie doute de la santé d'un employé, la Compagnie peut demander un examen médical, aux frais de la Compagnie, sans perte de salaire si l'examen est requis pendant les heures de travail.

11.06 - Paye pour Service de Jury - Lorsqu'un employé doit agir comme juré ou témoin de la Couronne, la Compagnie lui paiera, pour chaque jour de service, la différence entre son taux horaire

ARTICLE XI - 11.06 - suite
(suite)

moyen à temps simple pour le nombre d'heures normale-
ment travaillées sur son équipe régulière et le paie-
ment qu'il reçoit pour son service pour agir comme
juré ou témoin de la Couronne. L'employé présentera
une preuve qu'il a agi comme juré ou témoin de la
Couronne, et une preuve du montant de paye reçu.

Syn: _____

Cie: _____

ARTICLE XII 12.01 La Compagnie convient de prendre les dispositions raisonnables pour assurer la santé et la sécurité de ses employés durant les heures de travail.

- a) La Loi 17 sanctionnée le 21 décembre 1979 et tous les amendements ou adoptions futurs font partie intégrale de la convention collective.
- b) Un comité conjoint de sécurité et santé, constitué de (2) représentants de la Compagnie et de (2) représentants des employés, se rencontrera une fois par mois pour discuter des problèmes de santé et sécurité au travail.
- c) La compagnie paiera une fois par année le coût des chaussures de sécurité jusqu'à un montant maximum de \$32.00 la première année du contrat et \$33.00 la deuxième année du contrat. A tous les deux (2) ans, la compagnie paiera (50%) du coût des prescriptions des verres de sécurité jusqu'à un montant maximum de \$47.00 la première année du contrat et \$48.00 la deuxième année du contrat.
- d) La compagnie contribuera jusqu'à 50% du coût de location et de nettoyage de salopettes de travail dans le cas des tâches suivantes: soudeurs, assembleurs et bobineurs d'electro-

ARTICLE XII 12.01 d) suite

aimants, préposés aux fourneaux, assembleurs de moteurs, opérateurs de presses chaudes pour les hauts-voltages, préposés à l'entretien et au service sur la route.

12.02 Un employé blessé à la suite d'un accident industriel sera payé pour le temps perdu le jour où il a été blessé, à son taux horaire régulier, plus prime d'équipe si applicable, et sera transporté à un endroit où il pourra recevoir des soins médicaux le jour même de l'accident. Tout temps perdu, non compensable pour recevoir des soins médicaux suivant un accident de travail, sera payé à l'employé pourvu qu'il fournisse une déclaration du médecin spécifiant le temps exact requis pour de tels soins.

ARTICLE XII
(suite)

12.03 - Le Syndicat convient de coopérer avec la Compagnie pour promouvoir et appuyer la prévention des accidents, la sécurité et l'éducation sur la santé et collaborera à ce que les employés observent les règles, règlements et pratiques raisonnables qui peuvent être prescrits pour assurer des conditions de travail sûres, salubres et hygiéniques.

12.04 - La Compagnie continuera à aider un employé blessé à remplir la formule de Rapport d'Accident et Réclamation de la Commission de la Sécurité et de la Santé au Travail. Une copie de cette formule sera remise au Syndicat et à l'employé intéressé. La Compagnie avancera l'argent à un employé absent du travail suivant un accident compensable par la Commission de la Sécurité et de la Santé au Travail, lorsque la réclamation est approuvée, pourvu que l'employé signe une formule autorisant la Commission de la Sécurité et de la Santé au Travail (CSST) à payer ces sommes ainsi avancées, directement à la Compagnie. Les sommes ainsi avancées seront approximativement égales au paiement que l'employé recevrait normalement de la Commission de la Sécurité et de la Santé au Travail.

12.05 - Il est entendu que les dispositions ci-haut mentionnées n'ont pas pour effet de rendre la Compagnie responsable du paiement du temps et du transport qui sont

ARTICLE XII 12.05 (suite)

dédommagés par la Commission des Accidents du Travail.

12.06 Si un employé croit qu'il existe une situation anormalement dangereuse au point de constituer un danger de blessures, ou un risque sérieux pour sa santé, il doit immédiatement en aviser son contremaître. S'il est convenue que le danger justifie son refus d'accomplir le travail, un autre travail disponible dans l'usine lui sera attribué selon les dispositions d'ancienneté de l'article IX.

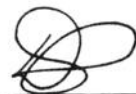
12.07 La Compagnie accepte la responsabilité de prendre des dispositions adéquates et raisonnables pour assurer la sécurité et la santé des employés durant les heures de travail, et continuera à fournir du matériel et de l'équipement raisonnable à cette fin. Il y aura un poste de premiers soins et un préposé qualifié à cette fin pendant les heures normales de travail.

12.08 - Pour fin de congé de maternité pour les employées du sexe féminin, la Compagnie s'engage à se conformer aux dispositions du Règlement sur les Normes du Travail relatives au congé de maternité, lesquelles font partie intégrante de cette convention collective.

Syn:



Cie:



TABEAU D'AFFICHAGE

ARTICLE XIII 13.01 La Compagnie fournira un tableau d'affichage à l'usage du Syndicat local qui aura le droit d'y afficher les avis d'assemblées et tout autre avis de même nature qui peuvent intéresser les employés. Ces avis devront avoir été individuellement approuvés par écrit par la Compagnie et avoir été signés par des officiers responsables du Syndicat avant l'affichage.

L'avis de convocation à l'assemblée régulière du mois peut être affiché sans l'approbation de la Compagnie.

13.02 Le Syndicat convient qu'aucun bulletin, circulaire concernant la publicité ou la politique, ou toute autre publication ne sera distribué ou affiché sur la propriété de la Compagnie excepté lorsque prévu autrement par la présente convention.

Syn.



Cie



COPIES DE LA CONVENTION

ARTICLE XIV 14.01 La Compagnie et le Syndicat désirent que chaque employé soit familier avec les dispositions de cette convention, et ses droits et ses devoirs tels qu'ils sont mentionnés. A cette fin, la Compagnie fera imprimer la convention en français, sous forme de livret, et en donnera une copie à chacun des employés et vingt-cinq (25) copies au Syndicat dans les soixante (60) jours de la signature de la convention, en autant qu'il sera possible de le faire.

Syn.



Cie



RINVOI ET DISCIPLINE

ARTICLE XV 15.01 Dans le but de maintenir la discipline et dans l'intérêt de la sécurité et de l'économie des opérations ainsi que pour la protection des personnes et de la propriété, des règlements généraux concernant la discipline dans l'usine seront affichés pour servir de guide pour la conduite individuelle des employés dans l'usine. Toute infraction à ces règlements rendra l'employé sujet à des mesures disciplinaires ou au congédiement ainsi qu'aux autres dispositions de cette convention.

15.02 A moins que les circonstances ne justifient une suspension ou un congédiement immédiat, la Compagnie ne punira pas un employé avant de l'avoir averti selon les règlements de l'usine. S'il est prétendu qu'un employé a été suspendu injustement ou d'une manière déraisonnable, on procédera avec le grief et commençant à la troisième étape de la Procédure des Griefs durant les cinq (5) jours ouvrables suivants. S'il est prétendu qu'un employé a été congédié injustement ou d'une manière déraisonnable, on procédera avec le grief en commençant à la troisième étape de la Procédure des Griefs en dedans des cinq (5) jours ouvrables suivants. Cependant, un employé peut voir le Président du Syndicat ou son délégué d'atelier avant de quitter l'usine. La Compagnie prendra des mesures disciplinaires dans les cinq (5) jours (à l'exception d'un samedi, d'un dimanche ou d'un congé statutaire) après avoir pris connaissance de l'évènement provoquant de telles mesures.

ARTICLE XV
(suite)

15.03 Une copie des avertissements écrits sera donnée la même journée à l'employé et au Syndicat.

15.04 La formule d'avertissement et de suspension pourra être conservée indéfiniment dans le dossier d'un employé; cependant, pour les fins d'imposition de mesures disciplinaires, ces formules seront considérées comme inexistantes après une période de temps raisonnable n'excédant pas un (1) an dans les cas d'avertissements et de suspensions.

La validité des déclarations de la Compagnie telles que rapportées sur les formules d'avertissement et de suspension, ne sera pas contestée à moins que ces déclarations ne deviennent le sujet d'un grief dans les cinq (5) jours ouvrables suivant leur émission (les jours ouvrables où l'employé intéressé a été présent au travail).

Syn.



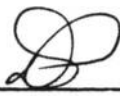
Cie



EMPLOYES HANDICAPES

ARTICLE XVI 16.01 Les employés qui sont incapables d'accomplir leur travail régulier peuvent être permutés à une autre classification par entente mutuelle entre la Compagnie et le Syndicat. La Compagnie s'engage à faire tous les efforts possibles pour donner la préférence à ces employés s'il y a du travail disponible qu'ils ont les capacités d'accomplir.

Syn.  _____

Cie  _____

HEURES DE TRAVAIL.

ARTICLE XVII 17.01 La semaine normale de travail sera de quarante (40) heures et la journée normale de travail sera de huit (8) heures consécutives à l'exclusion de la période repas établie.

17.02 Bien que le paragraphe 17.01 définisse les heures normales régulières, il ne doit pas être lu ou interprété comme étant une garantie de la part de la Compagnie de fournir du travail pour quelque période que ce soit.

17.03 La semaine normale de travail sera de cinq (5) jours ouvrables; du lundi au vendredi inclusivement.

17.04 Les heures normales de travail pour la première équipe seront les suivantes:

8:00 A.M. à 12:00 P.M.

1:00 P.M. à 5:00 P.M.

Les heures pour la deuxième équipe seront de

5:00 P.M. à 1:30 A.M.

incluant une période de repas d'une demi-heure sans paye, pour la deuxième équipe.

17.05 La journée où se trouve l'heure régulière du début d'une équipe sera considérée comme la journée normalement travaillée.

ARTICLE XVII
(suite)

17.06 Les employés permutés à une autre équipe recevront un avis de deux (2) jours ouvrables, sauf dans le cas d'urgence.

17.07 Les employés ayant le plus d'ancienneté auront la préférence quant à l'attribution des équipes, excepté dans le cas des nouveaux employés qui devront travailler sur l'équipe de jour jusqu'à ce qu'ils soient adéquatement entraînés pour la tâche.

17.08 Les employés auront droit à une période de repos de dix (10) minutes dans l'avant-midi et une de dix (10) minutes dans l'après-midi, en plus d'une période de cinq (5) minutes à la fin de chaque demi-journée pour se laver les mains.

17.09 Les samedis, dimanches et fêtes légales seront considérés comme période de vingt-quatre (24) heures, c'est-à-dire de minuit à minuit le jour de calendrier où ils tombent, excepté lorsque l'équipe régulière commence le jour précédent.

Syn.



Cie



SURTEMPS ET PRIMES D'EQUIPES

ARTICLE XVIII 18.01 Le taux horaire régulier à temps simple signifie le taux horaire standard d'un employé tel qu'il apparaît à l'échelle des salaires.

18.02 Tout travail autorisé et/ou requis en excès de huit (8) heures par jour ou de quarante (40) heures par semaine, ou le samedi, sera considéré comme surtemps, et sera payé au taux d'une fois et demie (1-1/2) le taux horaire de base de l'employé. Tout travail en excès de douze (12) heures pour une journée de la semaine (lundi au vendredi inclusivement), en excès de huit (8) heures un samedi et toutes les heures travaillées un dimanche seront payées à deux (2) fois le taux horaire de base de l'employé.

18.03 La Compagnie donnera le plus tôt possible un avis de surtemps qu'un employé aura à travailler et le surtemps sera volontaire pour les employés. Le surtemps sera offert à l'employé qui aura régulièrement accompli la tâche durant le jour. Si l'employé refuse le surtemps à deux reprises consécutives, il pourra par la suite être ignoré jusqu'à ce qu'il avise la Compagnie qu'il est disponible pour accepter du surtemps.

18.04 Les employés qui travaillent sur la deuxième équipe recevront une prime d'équipe de trente-cinq (\$0.35) cents

ARTICLE XVIII 18.04 (suite)
(suite)

1 l'heure pour toutes les heures travaillées.

18.05 Un employé qui n'a pas été avisé du contraire et qui se présente au travail comme à l'ordinaire et qui est renvoyé chez lui parce qu'il n'y a pas de travail disponible et/ou tout employé qui a été appelé pour venir travailler pour une courte période de temps, sera payé l'équivalent d'au moins quatre (4) heures de travail à son taux horaire régulier à temps simple, plus une prime d'équipe si elle est applicable. Cette disposition ne s'applique pas lorsque le travail n'est pas disponible à cause d'incendie, d'inondation, de panne d'électricité, ou d'arrêt de travail par les employés de l'usine.

18.06 Un employé qui a déjà quitté les propriétés de la Compagnie après la fin de son équipe programmée et qui est rappelé pour effectuer des travaux d'urgence, sera payé au taux du surtemps conformément à l'Article 18.02, pour toutes les heures travaillées à la suite de ce rappel jusqu'à l'heure de commencement de son équipe programmée, mais il ne pourra jamais recevoir moins que l'équivalent de quatre (4) heures de paye à son taux régulier.

18.07 La Compagnie paiera les dépenses nécessaires et raisonnables ainsi que le temps passé à voyager, tel

ARTICLE XVIII 18.07 (suite)
(suite)

que prévu par le présent paragraphe, pour tout travail accompli en dehors de l'usine tel qu'ordonné et approuvé par la Compagnie, sur réception, hebdomadairement, des cartes de travail convenablement remplies, approuvées par la personne responsable du travail ou par le représentant autorisé du client selon les instructions reçues dans chaque cas, et sur réception, hebdomadairement ou à la fin de chaque travail, d'un compte de dépenses approuvé par la personne responsable du travail.

Une prime de cinq pourcent (5%) du taux horaire sera payée pour le travail sur la route, incluant le temps passé à voyager pour se rendre à l'endroit de travail et pour en revenir. Lorsque la distance sépare le travail de l'endroit où l'employé est autorisé à demeurer excède quinze (15) minutes à l'aller et quinze (15) minutes au retour, le temps passé à voyager sera payé. Le surtemps sera calculé selon le taux de paye de base de l'employé.

Les hommes affectés au service sur la route auront droit aux dépenses de voyage suivantes:

- a) le coût effectif du train, avion, autobus, taxis et tout autres frais de transport lorsqu'ils ne sont pas fournis par la Compagnie ou payés par l'entremise de cartes de crédit;
- b) le millage pour les automobiles personnelles pour l'usage autorisé et convenable pour fins de travail,

ARTICLE XVIII 18.87 b) (suite)
(suite)

au taux de vingt-cinq cents (\$0.25) du kilomètre (y compris le chauffeur et un (1) passager) pour la durée du contrat.

Un cent (\$0.01) du kilomètre sera payé pour chaque passager additionnel.

- c) Les frais d'excès de bagage raisonnables sur les avions;
- d) Les pourboires raisonnables pour les taxis et les chasseurs lorsque requis;
- e) Location de chambre pourvu que l'état de compte soit attaché au compte de dépenses;
- f) Les dépenses raisonnables pour repas seront remboursées à tout employé affecté au service sur la route pour plus d'une journée. Les montants considérés raisonnables pour repas (incluant pourboires et taxes) sont comme suit, effectif le 1er mai 1984 pour la durée du contrat:

Déjeuner	\$ 5.00
Diner	\$ 7.00
Souper	\$ <u>11.00</u>
Total	\$ 23.00

En plus, tout employé affecté à un travail sur la route ne nécessitant pas de passer la nuit à l'extérieur sera remboursé pour ses repas, soit \$6.00 pour le diner et \$8.50 pour le souper.

- g) Une allocation pour blanchissage au montant de \$2.00 par jour, pour la durée du contrat,

sera remboursé à partir de la deuxième (2ème) période de sept (7) jours, ou en partie, à tout employé en service sur la route lui nécessitant de demeurer à l'extérieur pendant une période de plus de sept (7) jours.

h) Un montant jusqu'à concurrence de neuf dollars (\$9.00) par semaine pour frais d'appels interurbains personnels.

Le temps mis à voyager sera payé aux taux réguliers. Cependant, si la Compagnie ordonne que le trajet se fasse en temps normalement dit surtemps, le taux supplémentaire applicable sera payé.

Les hommes de service à l'extérieur ne subiront aucune perte sur leur salaire de base pour une journée normale de travail si l'ouvrage est arrêté temporairement par la Compagnie et les employés sont tenus de demeurer sur place.

ASSIGNATIONS A L'EXTERIEUR DE L'USINE

18.08

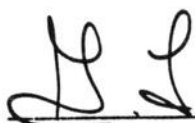
a) Le travail requis à l'extérieur de l'usine de St-Jean-sur-Richelieu sera accompli par des employés ayant la classification de tâche déterminée par les besoins spécifiques d'un client.

b) Un dossier séparé des assignations à l'extérieur sera tenu pour les individus d'une classification, enregistrant le nombre total des jours absents de son domicile sur chaque assignation.

ARTICLE XVIII 18.08 (suite)
(suite)

- c) L'assignation du travail à l'extérieur sera faite à l'intérieur d'une classification choisie par la Compagnie, premièrement sur une base volontaire, commençant par l'employé ayant travaillé le moins de jours sur des assignations à l'extérieur dans la classification requise, et en progressant vers le haut dans la classification. Si le personnel nécessaire ne peut pas être recruté à l'intérieur de la classification sur une base volontaire, les employés ayant le moins grand nombre de jours de service à l'extérieur dans cette classification seront alors obligés d'accomplir le travail à l'extérieur. La Compagnie prendra en considération les conditions vitales ou particulièrement difficiles pouvant affecter un certain employé d'une classification, à condition que l'assignation en question puisse être comblée à l'intérieur de la classification.
- d) Il est cependant spécifiquement entendu qu'en faisant les assignations pour le travail à l'extérieur, la Compagnie doit prendre en considération les autres travaux extérieurs importants qui sont cédulés pour commencer dans un avenir rapproché, et d'autres travaux importants devant être terminés à l'intérieur de l'usine.
- e) La période maximale de travail ininterrompu à l'extérieur n'excèdera pas trente (30) jours de calendrier.

vn.



Cie



FÊTES STATUTAIRES

ARTICLE XIX 19.01 Les congés statutaires suivants seront accordés et payés aux employés:

1. Le Jour de l'An
2. Le jour après le Jour de l'An
3. Le Vendredi Saint
4. Le Lundi de Pâques
5. La Fête de la Reine
6. La Saint-Jean-Baptiste
7. Le Jour du Canada
8. La Fête du Travail
9. La Fête d'Action de Grâces
10. La Veille de Noël
11. Le Jour de Noël
12. Le lendemain du jour de Noël.

19.02 Si l'une ou l'autre des fêtes ci-haut mentionnées tombe un samedi, le vendredi précédent sera observé, et si l'une ou l'autre de ces fêtes tombe un dimanche, le lundi suivant sera observé comme fête sauf si les parties se sont mutuellement entendues autrement.

19.03 Chaque employé recevra son taux horaire régulier pour huit (8) heures pour chacune des fêtes ci-haut mentionnées.

19.04 Tout employé à qui la Compagnie demande de travailler l'un de ces jours de fête sera payé deux (2)

ARTICLE XIX 19.04 (suite)
(suite)

fois son taux de paye régulier, en plus de recevoir sa paye de congé.

19.05 Pour avoir droit au paiement pour un des jours de fête ci-haut mentionnés il est entendu qu'un employé;

- a) aura travaillé un mois avant le congé concerné;
- b) aura travaillé au moins huit (8) heures le jour de travail programmé précédant immédiatement et suivant immédiatement le congé concerné;

Ces dispositions ne s'appliquent pas lors d'une absence due aux raisons suivantes:

- 1) Pas plus d'une (1) heure de retard le jour de travail programmé précédant ou suivant la fête statutaire concernée;

A Noël et au Jour de l'An, seulement un (1) jour sera perdu si un employé est en retard ou absent seulement une fois. S'il est en retard ou absent les deux jours, soit le jour avant et le jour après la période de congé, l'employé n'aura pas droit à sa paie de congé,

- 2) Lorsqu'un congé statutaire reconnu tombe durant la période de vacances approuvée d'un employé; il sera payé pour ce congé ou il prendra une journée additionnelle immédiatement avant ou immédiatement après sa période de vacances.

- 3) Dans le cas d'une maladie certifiée par un rapport de médecin en dedans d'une période de trente (30) jours

ARTICLE XIX 19.05 (3) (suite)
(suite)

de calendrier précédant et incluant le jour de travail programmé suivant la fête statutaire;

- 4) Mortalité dans la famille immédiate;
- 5) L'accomplissement des devoirs de juré ou comme témoin de la Couronne;
- 6) Un congé d'absence approuvé;
- 7) Dans le cas d'une mise à pied, pour manque d'ouvrage, n'excédant pas sept (7) jours ouvrables antérieurs au congé;
- 8) Dans le cas de circonstances incontrôlables par l'employé.

Syn.



Cie



VACANCES ANNUELLES

ARTICLE XX 20.01 Une vacance annuelle payée sera accordée à tous les employés conformément à l'Ordonnance No.3 de la Commission de Salaire Minimum du Québec dont l'année de référence, ayant pour fin d'accumuler les crédits de vacances, sera du 1er janvier au 31 décembre. Les employés ayant moins d'un an de service continu auront droit à une vacance payée d'une journée pour chaque mois complet de service (maximum de dix (10) jours de travail), équivalent à quatre pour cent (4%) des gains totaux, la période de temps étant calculée, dans les deux cas, jusqu'au 31 décembre précédant cette vacance.

20.02 Le montant de paye de vacances dû à chaque employé ainsi que la durée des vacances seront établis conformément au tableau suivant:

Années de Service continu précédent les vacances annuelles	Durée des vacances	Pourcentage des gains
1 ou plus	2 semaines	4%
5 ou plus	3 semaines	6%
11 ou plus	4 semaines	8%
19 ou plus	5 semaines	10%

Le pourcentage des gains pour vacances sera calculé sur les salaires gagnés du 1er janvier au 31 décembre de l'année précédente.

20.03

a) Les vacances peuvent être prises en tout temps entre le 1er janvier et le 31 décembre de l'année courante. Tout employé aura droit de prendre deux (2) semaines de

ARTICLE XX 20.02 (suite)
(suite)

vacances entre le 24 juin et la Fête du Travail. Le choix du temps des vacances sera fait selon l'ancienneté et selon les exigences du travail.

b) Nonobstant 20.03 a), un employé qui est éligible à plus de deux (2) semaines de vacances pourra prendre plus de deux (2) semaines de vacances par entente mutuelle au cours de cette période.

c) Tout employé qui est éligible à plus de deux (2) semaines de vacances pourra les prendre consécutivement, selon l'ancienneté et selon les exigences du travail, dans les semaines précédant le 24 juin ou suivant la fête du travail.

20.04 Un employé qui, pour quelque raison que ce soit, cesse d'être à l'emploi de la Compagnie, recevra avec sa paye finale tous ses crédits de vacances accumulés et inutilisés.

20.05 La paye de vacances ne sera pas payée au moment d'une mise à pied, à moins que l'employé ne le demande à ce moment.

20.06 Un employé recevra sa paye de vacances le jour de l'avis précédant immédiatement ses vacances, cette paye sera proportionnelle à la durée des vacances prises à ce moment.

ARTICLE XX
(suite)

20.07 Etant donné que les vacances ont pour but de fournir l'occasion de repos et de récréation, un employé qui travaille une année complète ne pourra recevoir une paye au lieu de prendre des vacances.

20.08 Lorsqu'au cours de l'année l'employé qui se qualifie pour une semaine additionnelle de vacances selon l'article XX, clause 20.02, cette dite semaine additionnelle sera prise après la date anniversaire d'emploi de l'employé mais avant la fin de l'année du calendrier (31 décembre).

20.09 Un employé absent à cause de maladie ou d'un accident, recevra, comme paye de vacances, le pourcentage mentionné à la clause 20.02 ou son taux horaire régulier, selon celui qui est le plus élevé.

Syn.



Cie.



PLAN D'ASSURANCE

ARTICLE XXI 21.01

- a) Sous réserve des conditions de la police maîtresse, la Compagnie convient de maintenir le plan d'assurance de la Prudentielle d'Amérique présentement en vigueur pour ses employés en activité de service, incluant le plan médical majeur (incluant aussi les employés qui ne sont pas au travail pour cause de maladie ou blessure, pour une période équivalente à leur séniorité, ou un an, le moindre des deux).
- b) La Compagnie continuera à payer cent cent pour cent (100%) du coût de la prime, et augmentera à treize mille dollars (\$13,000.) l'assurance-vie pour chaque employé, avec double indemnité, et maintiendra un montant de deux mille dollars (\$2,000.00) d'assurance-vie pour le conjoint et mille dollars (\$1,000.00) pour chaque enfant. A compter du 1er mai 1985, les risques couverts seront augmentés à quatorze mille dollars (\$14,000.00) pour chaque employé.
- c) Les bénéfices d'assurance d'indemnités hebdomadaires seront de soixante-six et deux-tiers pour cent (66-2/3%) des gains de base d'un employé, mais le montant maximum des bénéfices ne dépassera pas \$300.00.
- d) Il est entendu que les amendements prévus au paragraphe (c) sont faits conformément aux exigences de la Commission d'Assurance-Chômage concernant le partage de la réduction de la prime avec les employés.

ARTICLE XXI 21.01 - suite
(suite)

- e) Un employé mis à pied, qui possède un (1) an d'ancienneté, peut demeurer couvert pendant une période allant jusqu'à six (6) mois de la date de mise à pied, pourvu que:
1. Il avise la Compagnie immédiatement avant la mise à pied;
 2. Il s'engage à rembourser à la Compagnie, à l'avance, mensuellement, cent pour cent (100%) du coût de l'assurance qui lui est accordée au-delà de la période normale de risques couverts aux employés. Si l'employé ne fait pas ses paiements avant le premier de chaque mois, il occasionnera la cessation de ce privilège.
- f) Un employé retraité pourra, s'il le désire, bénéficier du plan d'assurance-vie, jusqu'à un montant de \$3,000.00, pourvu qu'il en défraye le coût.

21.02 - Les parties conviennent que les bénéfices de l'assurance médicale prévus par le présent article s'appliqueront pour la durée de cette convention, sous réserve toutefois de toute modification qui pourrait être apportée par les lois Fédérale et Provinciale qui pourraient être adoptées pendant la durée de cette convention.

ARTICLE XXI
(suite)

21.03 - Si durant cette convention la Compagnie juge qu'une autre Compagnie d'Assurance servirait mieux les intérêts des employés de la Compagnie avec les mêmes avantages, cette assurance sera obtenue de cette autre Compagnie après accord mutuel entre les parties.

Syn: _____



Cie: _____



SALAIRES

ARTICLE XXII 22.01 A compter du 1er mai 1984, tous les employés seront classifiés et payés selon l'échelle des salaires ci-dessous :

Grade	Départ	Travail au Rendement	Travail Régulier de Jour
111	8.27	9.13	9.95
110	8.30	9.22	10.08
109	8.32	9.36	10.21
108	8.42	9.44	10.30
107	8.48	9.58	10.44
10	9.00	9.68	10.52
9	9.08	9.86	10.73
8	9.09	10.01	10.92
7	9.19	10.26	11.19
6	9.30	10.54	11.50
5	10.66		12.05
4	10.74		12.31
3	10.98		12.54

Effectif le 1er mai 1985, tous les employés seront classifiés et payés selon l'échelle des salaires décrite ci-haut, plus toutes augmentations provenant d'ajustements du coût de la vie, additionnés de (6%) pour les échelles de "départ" et de "Travail Régulier de Jour" et de (2%) pour l'échelle de "Travail au Rendement".

a) Une augmentation automatique de cinq sous (\$0.05) l'heure sera donnée à chaque 520 heures travaillées sur la tâche, pendant la moyenne de la période de temps indiquée sur la description de tâche.

22.02 La présente évaluation des salaires des tâches (Association Nationale des Métiers du Métal) et le système de prime au rendement, incluant les allocations d'étude des temps actuelles, seront continués pour la durée de cette convention. Les allocations d'études de temps sont les suivantes:

ARTICLE XXII 22.02 (suite)
(suite)

plus 5% allocation personnelle

plus 5% allocation de fatigue

plus 7% allocation pour délais inévitables

plus 3% allocation spéciale

20%

Habilité: moins 10% à plus 15%

Effort: moins 8% à plus 13%

Des cours seront fournis pour les employés intéressés afin de leur permettre une meilleure compréhension du plan, et des copies des feuilles décrivant les tâches seront fournies au Syndicat.

22.03 Les normes établies ne seront pas changées, à moins qu'il n'y ait un changement dans les opérations, les produits, le matériel, l'équipement, les procédés, les méthodes, l'outillage ou les conditions de travail selon lesquels les normes originales de production ont été établies ou lorsqu'il peut être clairement démontré qu'une erreur mathématique ou cléricale a été faite lors de l'établissement des normes originales. Toute erreur sera corrigée dès sa découverte.

22.04 Les employés devront accomplir les opérations de leurs tâches d'une manière normale au meilleur de leur connaissance pendant qu'on les observe pour les fins d'études des temps.

ARTICLE XXII
(suite)

22.05 Toutes les normes établies par la Compagnie ainsi que toutes les informations qui y sont pertinentes seront disponibles au Syndicat sur demande. Le Syndicat peut présenter un grief au premier stade de la Procédure des Grieffs en ce qui concerne ces normes, dans les trente (30) jours après la mise en vigueur de ces normes; autrement ces normes seront considérées établies et ne pourront être changées sauf tel que prévu à l'Article VI.

22.06 La Compagnie maintiendra des dossiers tels que requis par les opérations du plan de prime au rendement. Les dossiers des normes applicables seront disponibles dans le département des normes de temps.

22.07 Les employés seront payés le jeudi de chaque semaine.

22.08 A compter du 1er mai 1984, le taux de salaire de base apparaissant à l'Article XXII de cette entente sera ajusté si nécessaire, relativement à l'Indice des Prix à la Consommation, selon les critères suivantes:

- a) L'Indice des Prix à la Consommation de 1971 (1971-1983) sera utilisé.
- b) La base de calcul pour les augmentations du coût de la vie pour les mois subséquents au 1er mai 1984, sera le montant publié en mai 1984.

ARTICLE XXII 22.08 (suite)
(suite)

- c) Pour chaque augmentation de quatre-dixième (0.4) d'un point relativement à l'Indice des Prix à la Consommation publié en mai 1984, il y aura une augmentation d'un sous (\$0.01) au taux de base apparaissant à l'Article XXII.
- d) Les ajustements seront faits à tous les trois (3) mois et deviendront en vigueur aux dates suivantes:
- 1) Le lundi suivant la publication du mois d'août 1984 et du mois d'août 1985.
 - 2) Le lundi suivant la publication du mois de novembre 1984 et du mois de Novembre 1985.
 - 3) Le lundi suivant la publication du mois de février 1985 et du mois de février 1986.
 - 4) Le lundi suivant la publication du mois de mai 1985 et du mois de mai 1986.
- e) Le coût total à la Compagnie pour une des clauses ci-haut mentionnées, spécifiées dans cet Article 22.08 a), b), c), et d) inclusivement, ne devra pas excéder six cents (\$0.06) l'heure par employé pendant la première année du contrat, et un coût additionnel de six cents (\$0.06) l'heure par employé pendant la deuxième année.

Syn.



Cie



SECURITE SYNDICALE

ARTICLE XXIII 23.01 Comme condition d'emploi tout employé devra signer une formule d'autorisation de déductions de cotisations syndicales fournie par le syndicat. La compagnie retiendra du salaire de chaque employé sur une base mensuelle, les cotisations syndicales telles que certifiées par le syndicat comme étant en vigueur selon la constitution des Métallurgistes Unis d'Amérique. Elle devra remettre les cotisations ainsi qu'une liste des employés de qui les cotisations ont été retenues, au secrétaire du syndicat local avant le 15 du mois suivant.

23.02 Aucun employé ne sera obligé, comme condition d'emploi ou autrement, de devenir membre du syndicat.

23.03 Tous les employés qui sont membres du syndicat à la signature de cette convention ou qui deviendront membres du syndicat, devront demeurer membres du syndicat pour la durée de cette convention.

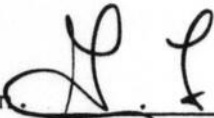
23.04 La compagnie ne sera pas tenue responsable pour de telles cotisations autres que celles effectivement recueillies au nom du syndicat.

23.05 Il est entendu que le syndicat endosse la responsabilité civile qu'impliquent telles déductions, et garantie à la compagnie le remboursement de tous

ARTICLE XXIII 23.05 (suite)

déboursés encourus par la compagnie par suite d'une plainte ou réclamation qui pourrait lui être soumise par un employé ou des employés en raison des déductions syndicales effectuées sur sa paye tel que prévu par cet article.

Syn.



Cie.



DUREE DE LA CONVENTION

- ARTICLE XXIV 24.01 Cette convention sera en vigueur à partir du 1er mai 1984 et expirera le 1er mai 1986.
- 24.02 L'une ou l'autre partie aux présentes peut présenter à l'autre partie, par écrit, un avis de cessation de la convention, conformément aux clauses du Code du Travail de la Province de Québec.
- 24.03 A l'expiration de la Convention, les conditions et modalités de cette Convention demeureront en vigueur jusqu'à ce que l'on arrive à une nouvelle Convention conforme à l'Article 47 du Code du Travail de la Province de Québec.

EN FOI DE QUOI, chacune des parties aux présentes a signé la présente Convention par la main de ses représentants autorisés ce jour de 1984.

McGRAW-EDISON SERVICE
Division de McGraw-Edison Ltée

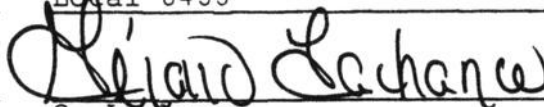


pour W. Kaikis, Directeur
Relations Industrielles

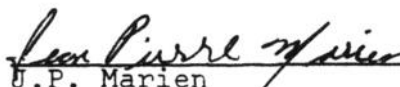


D. Pelletier
Directeur de l'Usine

METALLURGISTES UNIS D'AMERIQUE
Local 6435



G. Lachance
Représentant



J.P. Marrien
Président - Local 6435



G. Morin



R. Leduc

LETTRE D'ENTENTE

VACANCES

En plus des droits de sélection de vacances accordés à chaque employé dans l'Article 20.03, la Compagnie permettra également ce qui suit durant les mois d'été des années 1984 et 1985:

- a) Un maximum de dix-neuf (19) employés seront cédulés pour prendre une période de deux (2) semaines de vacances au cours de l'été.
- b) Un maximum de cinquante pourcent (50%) des employés d'une même classification pourront être en vacances durant la même période de vacances.
- c) Ces périodes seront les deux semaines commençant le dimanche :

<u>1984</u>	<u>1985</u>
1 juillet	30 juin
15 juillet	14 juillet
29 juillet	28 juillet
12 août	11 août
26 août	25 août

Pour permettre à la Compagnie de tenir compte de l'ancienneté pour céduler les vacances de 1984 et 1985, les employés désirant prendre deux semaines de vacances durant les mois de juillet et août doivent en faire la demande avant le 31 mai 1984 et le 30 mai 1985. Une confirmation de la cédule des vacances 1984 et 1985 sera donnée aux employés au plus tard le 8 juin 1984 et le 7 juin 1985 respective-

ent.


LETRE D'ENTENTE

VACANCES (suite)

Cette lettre a été prolongée et devenir une ligne de conduite,
par entente mutuelle entre les parties avant le 25-mai 1981 ou
30 mai 1982

Signé par:

Robert Saumure

Jacques Moquin

Guy Morin

W. Kaikin

D. Pelletier, Ing.,

H. R. Forshinsky

Le 1er mai 1981



LETTRE D'INTENTION

Concernant l'interprétation du paragraphe 11.05 - a) de la Convention Collective, il est convenu qu'un employé doit aviser la Compagnie avant sa visite chez le médecin, de son retour possible au travail, lorsque la cédule de telle visite empêche l'employé de tenir la Compagnie au courant de sa date de retour au travail après sa visite chez le médecin.

[Handwritten signature]

LETTRE D'ENTENTE

La présente confirme l'entente intervenue entre les parties concernant les questions suivantes:

- 1) Evaluation des tâches: La Compagnie consent à faire une évaluation de tâche pour les classifications de:
 - réparation de vérificateur de commutateur;
 - petite et grosse presse à chauden dedans de soixante (60) jours de la signature de la convention.
- 2) Allocation de prime au rendement: La Compagnie convient que dans les soixante (60) jours suivant la signature de la convention collective le temps des employés travaillant sur les opérations à prime de rendement sera calculé sur la carte de la tâche qu'il poinçonne sur chaque opération et le boni gagné sur une opération ne sera pas réduit par une assignation à une autre opération.
- 3) Etude des temps: Dans les soixante (60) jours de la signature de la Convention, la Compagnie convient de ré-étudier les opérations de l'enlèvement de l'isolation et du trempage à l'étain afin d'en vérifier l'exactitude des standards.

MEMOIRE D'INTERPRETATION RENOUELE MAI 1981

Les évaluations des tâches en vigueur à la signature de la Convention Collective sont les quarante-quatre (44) descriptions approuvées par les deux (2) parties le 22 juillet 1975.



MEMOIRE D'INTERPRETATION (suite)

S'il n'y a pas de transfert, un employé continue d'accumuler toutes les heures travaillées jusqu'à ce qu'il atteigne le taux de son grade. Chaque changement dans le taux de salaire résultant de la progression de tâche entrera en vigueur le lundi suivant le changement.

Un employé n'est pas éligible au taux de grade avant d'avoir terminé sa période de probation.

D. Pelletier, Ing.,
Directeur de l'Usine.

Le 1er mai 1981

Handwritten initials and signature in the bottom left corner.


LETTRE D'ENTENTE RENOUELEE LE 1er MAI 1981

SUJET: Grief Alain Bleau - le 2 mai 1978 - signé par F. Hébert, délégué

Tel que convenu à notre rencontre du 31 mai 1978, le syndicat est d'accord à retirer le grief ci-haut mentionné, avec l'entente que la Compagnie ne transfèrera pas un employé junior sur la tâche d'un employé sénior qui est sur la mise-à-pied, si le dit transfert est pour être d'une durée de cinq (5) jours ou plus.

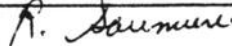
POUR LA COMPAGNIE

W. Kaikis


D. Pelletier, Ing.,

POUR LE SYNDICAT

Robert Saumure



Jacques Moquin

Guy Morin



DÉPÔT

03019-7

Dépôt N°:

8	4	0	6	1	5	0
---	---	---	---	---	---	---

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 checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances M-10180-01
Date	Signature: 84-05-18	Reception: 84-05-28
	Durée: 84-05-01	Au: 86-05-01
	Nombre de salariés régis par la convention collective: 50	

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Métallurgistes Unis d'Amérique Loc6435 Att: Gérard Lachance C.P. 580 -170 rue Longueuil St-Jean-sur-Richelieu, Québec J3B 6Z8	<input type="checkbox"/> Déposant McGraw-Edison Service Division de Mc Graw Edison Limitée Case Postale 248 St-Jean-sur-Richelieu, Québec J3B 6Z4
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties 	Région: <u>06-02</u> Activité: <u>8977(10)</u> Affiliation: <u>7</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

Convention collective déposée sous "Modifications au contrat de travail"

Dans Votre dossier au Ministère le nom de l'employeur figure comme suit: McGraw Edison Limitée Division Nationale de Robine Electriques Il y aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative. Merci.

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David /ms	84-06-18

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

HA 6435 1435

Amendements ①

MODIFICATIONS AU CONTRAT DE TRAVAIL

entre

McGRAW-EDISON SERVICE

Division de McGraw-Edison Limitée

et

LES METALLURGISTES UNIS D'AMERIQUE - LOCAL 6435

le 2 mai 1984

Handwritten initials

COPIE CONFORME
PAR ... *Guiseel Lachance* / ST 

4.03 Les employés recevront normalement leur directives de leur contremaître. En l'absence du contremaître, les employés recevront leurs directives du Surintendant de l'Usine en ce qui concerne l'exécution du travail. Le contremaître qui remet le chèque de paie à l'employé est présumé être le contremaître de cet employé.

Le Chef de Groupe continuera à distribuer le travail comme ce fut la pratique dans le passé.

5.01 b) La Compagnie affichera une cédule des dates des rencontres mensuelles sur le tableau d'affichage de l'usine.

9.08 devient 9.08 a)

9.08 b) Nouveau paragraphe:

La Compagnie pourra aider l'employé concerné dans ses relations avec la Commission d'Assurance Chômage. La Compagnie ne sera pas tenue responsable des conseils donnés.

9.09 a) Tous les postes vacants pour une période de plus de (20) jours ouvrables (sauf ceux causés par maladie, accident ou.....). Les employés en service sur la route seront avisés par téléphone ou télégramme en présence d'un délégué syndical.

e) Nouveau paragraphe:

Un employé qui obtient, par voie d'affichage, un poste plus élevé (ex: Grade 5 vers Grade 4) gardera le taux de son présent salaire si ce dernier est plus élevé que le salaire de départ de la nouvelle position et son taux de salaire progressera en

Handwritten initials or mark, possibly "A.P."

Handwritten initials or mark, possibly "D.P."

9.09 e) suite

accord avec l'Article 22.01 a) du contrat. Un employé qui obtient, par voie d'affichage, un poste moins élevé (ex: Grade 5 vers Grade 7) recevra le maximum du taux de salaire du nouveau grade obtenu ou son taux de salaire existant selon celui qui est le moins élevé des deux.

9.10L'employé devra faire part de ses intentions à la Compagnie dans les douze (12) heures de travail suivant la réception de cet avis.

12.01 b) Nouveau paragraphe:

Un comité conjoint de sécurité et santé, constitué de deux (2) représentants de la Compagnie et de deux (2) représentants des employés, se rencontrera une fois par mois pour discuter des problèmes de santé et sécurité au travail.

12.01 b) & c) deviennent respectivement 12.01 c) & d).

c) La Compagnie paiera une fois par année le coût des chaussures de sécurité jusqu'à un montant maximum de \$32.00 la première année du contrat et \$33.00 la deuxième année du contrat. A tous les deux (2) ans, la Compagnie paiera (50%) du coût des prescriptions des verres de sécurité jusqu'à un montant maximum de \$47.00 la première année du contrat et \$48.00 la deuxième année du contrat.

12.02 Ajouter: "Un employé blessé....., à son taux horaire régulier plus prime d'équipe si applicable,"

L.A.

OP

15.02La Compagnie prendra des mesures disciplinaires dans les cinq (5) jours (à l'exception.....).

17.09 Erreur de frappe:-

Changer:régulière comme le jour précédent

Par:régulière tombe le jour précédent

18.04une prime d'équipe de trente-cinq (\$0.35) cents l'heure.....

18.07 b) Le millage pour les automobiles personnelles pour l'usage autorisé et convenable pour fins de travail, au taux de vingt-cinq cents (\$0.25) du kilomètre (y compris le chauffeur et un (1) passager) pour la durée du contrat. Un cent (\$0.01) du kilomètre.....

18.07 f) Changer le tableau des repas par:

"Effectif le 1 mai 1984 pour la durée du contrat:

Déjeuner	\$ 5.00
Diner	\$ 7.00
Souper	\$ 11.00
Total	\$ 23.00

En plus, tout employé....., soit \$6.00 pour le diner et \$8.50 pour le souper."

g) Allocation de blanchissage sera de \$2.00 par jour au lieu de \$1.50 pour la durée du contrat.

21.01 b) La Compagnie continuera à payer cent pour cent (100%) du coût de la prime d'assurance.

Nouveaux montants: \$13,000. première année du contrat

\$14,000. deuxième année du contrat

E.D.



21.01 c) Changer pour lire: "Les bénéfices d'assurance indemnité hebdomadaire seront de (66-2/3%) des gains de base d'un employé mais le montant maximum du bénéfice ne dépassera pas \$300.00.

22.01 A compter du 1er mai 1984, tous les employés seront classifiés et payés selon l'échelle des salaires ci-dessous:

<u>Grade</u>	<u>Départ</u>	<u>Travail au Rendement</u>	<u>Travail Régulier de Jour</u>
111	8.27	9.13	9.95
110	8.30	9.22	10.08
109	8.32	9.36	10.21
108	8.42	9.44	10.30
107	8.48	9.58	10.44
10	9.00	9.68	10.52
9	9.08	9.86	10.73
8	9.09	10.01	10.92
7	9.19	10.26	11.19
6	9.30	10.54	11.50
5	10.66		12.05
4	10.74		12.31
3	10.98		12.58

Effectif le 1er mai 1985, tous les employés seront classifiés et payés selon l'échelle des salaires décrites ci-haut, plus toutes augmentations provenant d'ajustements du coût de la vie, additionné de (6%) pour les échelles de "départ" et de "Travail Régulier de Jour" et de (2%) pour l'échelle de "Travail au Rendement".

22.08 A compter du 1er mai 1984.....

- a) aucun changement
- b)pour les mois subséquents au 1er mai 1984, sera l'indice publié en mai 1984.
- c)publié en mai 1984,

22.08 suite

d) aucun changement

- 1)mois d'août 1984 et du mois d'août 1985.
- 2)mois de novembre 1984 et du mois de novembre 1985.
- 3)mois de février 1985 et du mois de février 1986.
- 4)mois de mai 1985 et du mois de mai 1986.

e)ne devra pas excéder six cents (\$0.06) l'heure par employé pendant la première année du contrat et un coût additionnel de (\$0.06) l'heure par employé pendant la deuxième année.

24.01 Cette convention sera en vigueur à partir du 1er mai 1984 et expirera le 1er mai 1986.

AUTRES

1. Vacances (selon lettre d'entente) Page 40:

<u>1984</u>	<u>1985</u>
1 juillet	30 juin
15 juillet	14 juillet
29 juillet	28 juillet
12 août	11 août
26 août	25 août

2. Les descriptions des tâches seront traduites en français.
3. Les retards au travail occasionnés par une visite chez le médecin n'entraînera plus de pénalité de .1 heure sur le temps indiqué sur la carte de poinçon.

Handwritten initials/signature

Signé le 18 Mai 1984

McGRAW-EDISON LIMITEE

METALLURGISTES UNIS D'AMERIQUE
LOCAL 6435

William Kaikis

W. Kaikis, Directeur
Relations Industrielles

G. Lachance

G. Lachance
Représentant

D. Pelletier

D. Pelletier,
Directeur de l'Usine.

J.P. Marien

J.P. Marien,
Président - Local 6435

G. Morin

G. Morin

R. Leduc

R. Leduc



DÉPÔT

Dépôt N°:

03019-7
83 06 167

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 checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-10180-01
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
				83-05-01	84-05-01	35

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Métallurgistes Unis d'Amérique local 6435 Att: M. Gérard Lachance C.E. 580 - 170 rue Longueuil St-Jean-sur-Richelieu, Qué. J3B 6Z8	<input type="checkbox"/> Déposant McGraw Edison Limitée Division Nationale de Bobines Electriques Case postale 248 St-Jean-sur-Richelieu, Qué. J3B 6Z4

Unité de négociation

"Tous les employés salariés au sens du Code du Travail, à l'exclusion des employés de bureau."

Région	06-02	Activité	8977 (10 ^e)	Affiliation	7
--------	-------	----------	-------------------------	-------------	---

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

10. ymler 9. le nombre d'employés ou autres personnes à cet égard (3) 8. le nombre de salariés à cet égard 7. les autres de son ou des autres personnes à cet égard 6. le nom de l'association ou des autres personnes 5. le nom de l'association ou des autres personnes 4. le nom de l'association ou des autres personnes 3. le nom de l'association ou des autres personnes 2. le nom de l'association ou des autres personnes 1. le nom de l'association ou des autres personnes	<p style="text-align: center;">Pour le commissaire général du travail</p> <table border="1"> <tr> <td>Signature</td> <td>Date</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Nanon Garnesu/dg</td> <td style="text-align: center;">83-06-17</td> </tr> </table>	Signature	Date	Nanon Garnesu/dg	83-06-17
Signature	Date				
Nanon Garnesu/dg	83-06-17				

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

10/80-01

Entente entre la Compagnie et le Syndicat des Employés

Suite à l'entente intervenue entre la Compagnie, McGraw-Edison Limitée, et le Syndicat des Métallurgistes Unis d'Amérique, Local 6435, ce 12 avril 1983, il est entendu que le contrat régissant les conditions de travail et de salaire est renouvelé intégralement pour un (1) an à partir du 1er mai 1983, jusqu'au 1er mai 1984, sauf pour les items suivants:

1. ARTICLE XXII - SALAIRES

22.01 A compter du 1er mai 1983, tous les employés apparaissant sur la liste d'ancienneté actuelle, en date du 1er mars 1983 (ci-jointe), seront classifiés et payés selon l'échelle de salaire ci-dessous:

TABLEAU I

<u>Grade</u>	<u>Départ</u>	<u>Travail au Rendement</u>	<u>Travail Régulier de Jour</u>
111	8.65	8.76	9.24
110	8.68	8.85	9.36
109	8.70	8.98	9.48
108	8.81	9.06	9.57
107	8.87	9.20	9.70
10	9.43	9.29	9.78
9	9.51	9.47	9.97
8	9.52	9.62	10.15
7	9.63	9.86	10.41
6	9.74	10.13	10.70
5	10.51		11.22
4	10.59		11.46

Cependant, les taux de départ pour les nouveaux employés qui seront embauchés en date du 1er mai 1983 demeurent inchangés et se liront comme ci-dessous au TABLEAU II, et aucun employé de la liste d'ancienneté actuelle, en date du 1er mars 1983, ne pourra recevoir moins que les taux figurant au TABLEAU I ci-dessus.

N.B: L'ajustement prévu à l'Article 22.08 d) 4) pour mai 1983, régit par le contrat de mai 1981, s'appliquera.

*Amendement
(2)*

(2)

1. ARTICLE XXII - SALAIRES - suite

22.01 suite

TABLEAU II

<u>Grade</u>	<u>Départ</u>
111	8.12
110	8.15
109	8.17
108	8.27
107	8.33
10	8.85
9	8.93
8	8.94
7	9.04
6	9.15
5	9.78
4	9.85

22.08 A compter du 1er mai 1983, le taux de salaire de base, apparaissant à l'Article XXII de cette entente, sera ajusté, si nécessaire, relativement à l'Indice des Prix à la Consommation, selon les critères suivants:

- a) L'Indice des Prix à la Consommation de 1971 (1971 = 100) sera utilisé.
- b) La base de calcul pour les augmentations du coût de la vie pour les mois subséquents au 1er mai 1983, sera l'indice publié en mai 1983.
- c) Pour chaque augmentation de quatre dixième (0.4) d'un point, relativement à l'Indice des Prix à la Consommation publié en mai 1983, il y aura une augmentation d'un sou (\$0.01) au taux de base apparaissant à l'Article XXII.
- d) Les ajustements seront faits à tous les trois (3) mois et deviendront en vigueur aux dates suivantes:
 - 1) Le lundi suivant la publication du mois d'août 1983.

1. 22.08 suite

- d) 2) Le lundi suivant la publication du mois de novembre 1983.
- 3) Le lundi suivant la publication du mois de février 1984.
- 4) Le lundi suivant la publication du mois de mai 1984.
- e) Le coût total à la Compagnie pour une des clauses ci-haut mentionnées, spécifiées dans cet Article XXII, a), b), c) et d) inclusivement, ne devra pas excéder six sous (\$0.06) l'heure par employé durant la période se terminant le 1er mai 1984.

2. Grief No. 83-02 - Assurances

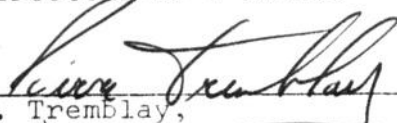
Ce Grief est en suspens jusqu'à ce que la Compagnie ait obtenu les renseignements de la nouvelle Compagnie d'Assurance (Travelers).

En foi de quoi, chacune des parties aux présentes a signé la présente entente par la main de ses Représentants autorisés, ce 12 avril 1983.

McGRAW-EDISON LIMITEE



D. Pelletier,
Directeur de l'Usine.

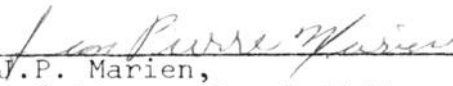


P. Tremblay,
Surintendant - Production.

METALLURGISTES UNIS D'AMERIQUE
LOCAL 6435



G. Lachance,
Représentant.



J.P. Marien,
Président - Local 6435




G. Morin,
Secrétaire Financier.

P. Fay

MARS 1983

NO	NOMS	G	EMPLOI	PG	D -M -Y
18	BOUCHARD Alain	4	Bobineur de moteur	1	02-06-59
67	JONES Margot	107	Isolateur à la machine	6	25-04-61
70	FONCOUX Lucien	4	Bobineur de moteur	1	05-06-61
74	BENOIT Roland	4	Fabricant de formes	7	16-10-61
92	MORIN Guy	6	Bobineur de bobines de haut voltage	8	26-02-62
131	LAMONTAGNE Roland	4	Bobineur de moteur	1	03-10-62
143	GINGRAS Marcel	5	Bobineur de moteur	44	14-01-63
145	FAY Paul	4	Machiniste	2	28-01-63
157	LUSSIER Hubert	5	Assembleur de moteur	12	15-10-63
164	DEMERS Gertrude	107	Inspecteur de bobines	13	12-11-63
165	ROBERT Roger	8	Préposé à l'outillage	14	18-11-63
170	STJAGOW Maria	107	Coupeur de l'isolation (chef de groupe)	15	16-12-63
175	LANGLOIS Marcel	6	Assembleur d'électro-aimant	16	24-02-64
177	HALPIN Claude	4	Fabricant de formes	7	23-03-64
181	LAURIN Géraldine	108	Formeur de bobines (traction)	20	04-06-64
130	BLEAU Alain	4	Machiniste	2	31-08-64
198	GERVAIS Bernard	6	Camionneur (conducteur de camion)	21	18-11-64
202	VINCELETTE Lucien	4	Bobineur de moteur	1	18-01-65
238	LABERGE Carmen	107	Isolateur à la machine	6	14-02-65
256	HEBERT Fernand	4	Machiniste	2	27-06-65
245	CHABOT Thérèse	107	Inspecteur de bobines	13	19-06-67
266	GUIMOND Germain	4	Fabricant de formes	7	27-06-67
269	MOQUIN Jacques	5	Inspecteur électrique	23	21-08-67
276	DUMONT Daniel	7	Formeur de bobines	24	27-05-68
141	BOONE Robert	4	Bobineur de moteur	1	10-07-68
280	LEDUC Richard	6	Soudeur	18	13-01-69
281	BENJAMIN Jean-Guy	6	Préposé à la maintenance	25	20-01-69
284	GODIN Réal	6	Plongeur	11	17-02-69
300	LAVALLEE Yvon	6	Bobineur de bobines de haut voltage	8	15-06-70
306	BEAN Jeanne	107	Coupeur d'isolation et préposé à l'outillage	28 14	21-09-70
309	MOREAU Paul	7	Extenseur de bobines	35	13-10-70
310	LECLERC Denis	5	Monteur de bobines de champs moteur traction	22	07-12-70
311	HARBEC Normand	6	Aleuseur d'électro-aimants	3	07-12-70
317	LECLERC Manon	107	Isolateur à la machine	6	14-06-71
322	LAMOTHE Gérard	7	Opérateur de presse	9	28-06-71
324	DEXTRADEUR Alain	6	Bobineur d'électro-aimants	32	14-07-71
338	GALIPEAU Pierre	7	Opérateur de presse	9	26-01-72
361	JEAN Jacques	7	Opérateur de presse chaude	26	22-10-73
383	LETOURNEAU Marie	107	Isolateur à la machine	6	20-03-74
387	VIGNEAU Albert	6	Soudeur	18	01-04-74
396	LETOURNEAU Lisette	107	Isolateur à la machine	6	06-05-74
417	BONNEAU Alain	7	Insulateur de bobines de champs	10	16-09-74

NO	NOMS	G	EMPLOI	PG	D -M -Y
410	LECLAIR Diane	107	Isolateur à la machine	6	10-03-77
441	DUCHARME Daniel	8	Chariot élévateur	5	04-04-77
442	GAUTHIER Micheline	107	Isolateur à la machine	6	12-08-77
204	FORCIER Marielle	107	Isolateur à la machine	6	03-05-78
454	MARIEN Jean-Pierre	7	Bobineur de bobines de champs	34	12-02-79
456	FOURNIER Jean-Marc	9	Aide à la production	31	05-11-79
457	BRIEN Gilles	9	Aide à la production	31	12-11-79
468	ST-PIERRE Michel	9	Aide à la production	31	27-04-81



DÉPÔT

Dépôt N°: 7, 9, 0, 9, 1, 9, 3

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 60 du code du travail, le document ci-dessous

06-06 8977 (10)

Certificat accordé

Dépôt refusé

03019-7

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-10180-01
Date	Signature 79-05-10	Reception 79-08-13	Durée	Du 79-05-01	Au 81-05-01	Nombre de salariés régis par la convention collective 65

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Métallurgistes Unis d'Amérique local 6435 Att.: M. Robert Saumure Case Postale 580 St-Jean J3B 6Z8	<input type="checkbox"/> Déposant McGraw Edison Limitée, Division Nationale de Bobines Electriques 450 St-Michel St-Jean J3B 1T4

Unité de négociation

"Tous les employés salariés au sens du Code du travail, à l'exclusion des employés de bureau."

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 →

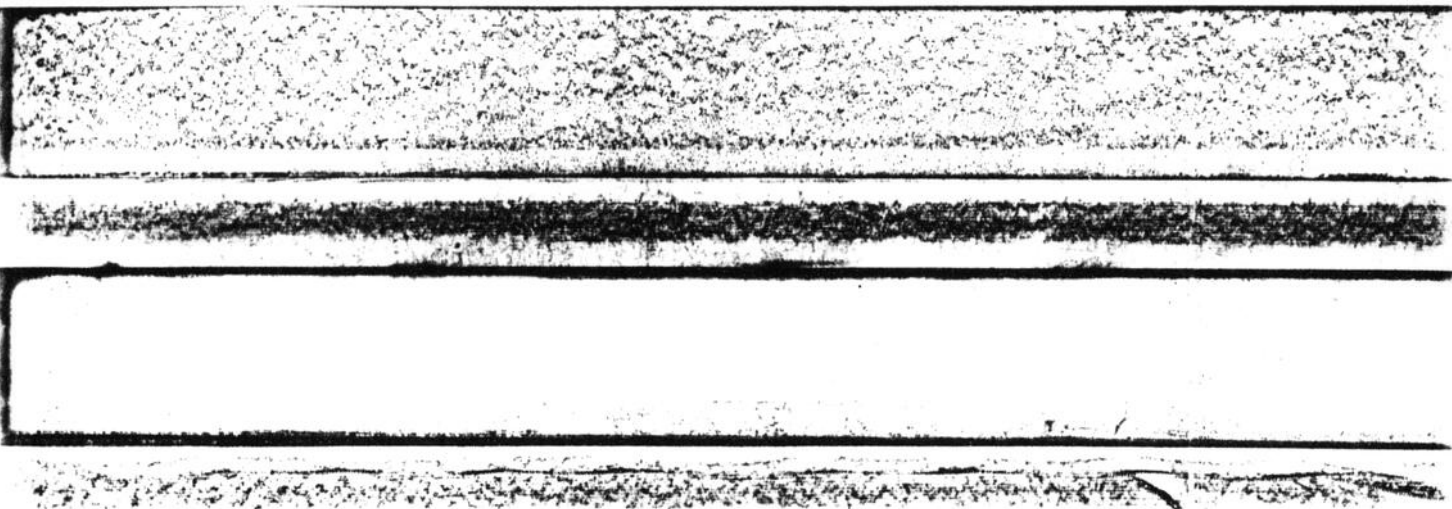
Remarques

Prenez note que dans votre dossier au Ministère, le nom de l'employeur est:- National Electric Coil Division McGraw Edison (Canada) Limited. Ily aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative. Merci

Pour le commissaire général du travail	
Signature <i>Yvonne Verreault</i>	Date 7/9/09/78

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

EMPLOYEUR



R-06-06
8977(10)

10180-01
65
03019-7

CONVENTION conclue ce 10eme jour de mai 1979, entre MCGRAW
EDISON LIMITEE, Division Nationale de Bobines Electriques,
St-Jean-sur-Richelieu, Quebec, ci-après appelée la "Compagnie"
d'une part et les Métallurgistes Unis d'Amérique, Local 6435
ci-après appelé le "Syndicat" d'autre part
ATTESTENT que les parties aux présentes conviennent de ce
qui suit:

Syn. _____ Cie _____

POSTE

79 AUG 13 11 04

RECEIVED
GENERAL INVESTIGATIVE
DIVISION
AUG 13 1979

BUT DE LA CONVENTION

ARTICLE I 1.01 Les parties reconnaissent que la Compagnie a l'obligation de poursuivre avec succès les opérations de son usine et celle d'assumer ses responsabilités envers les employés régis par cette convention, et que ces obligations ne doivent pas être entravées par quelque différend que ce soit entre les parties. L'intention des parties aux présentes est de régler par cette entente ce qui concerne les taux de salaire, les heures de travail et autres conditions de travail telles que régis par cette convention, de prévoir des procédures pour le règlement rapide et équitable des griefs; d'empêcher les lock-outs, les ralentissements de production, les arrêts de travail, les grèves ou toutes autres actions collectives qui entravent le travail de la Compagnie pendant la durée de cette convention.

Syn. _____ Cie _____

RECONNAISSANCE SYNDICALE ET EMPLOYES VISES

ARTICLE II 2.01 Cette convention régit les employés de la Compagnie tels que ci-après définis. L'expression "employé" ou "employés" partout où elle est employée ci-après dans cette convention, doit signifier tout employé rémunéré à l'heure, employé à la propriété de la Compagnie de St-Jean-sur-Richelieu, Québec, sauf et excepté les contremaîtres, les assistant-contremaîtres, les surveillants et toute personne occupant un rang supérieur à celui de contremaître et surveillant, les commis de bureau y compris les commis travaillant dans le bureau établi dans l'atelier, les employés techniques, et toute autre personne exclue par le Code du Travail du Québec.

2.02 Dans le cas d'un différent à savoir si une personne est un "employé", le cas devra être référé au commissaire général du travail pour décision.

2.03 La Compagnie reconnaît le Syndicat tant qu'il sera accrédité par le commissaire général du travail, comme l'agent négociateur exclusif des employés de la Compagnie dans le but de négociations collectives touchant les taux de salaire, les heures de travail, l'ancienneté, la procédure des griefs et toutes autres conditions de travail telles que stipulées dans cette convention.

2.04 Les personnes dont l'emploi régulier n'est pas compris dans l'unité de négociations ne doivent normalement

ARTICLE II 2.04 (suite) travailler à aucune tâche incluse dans
(suite) l'unité de négociation, sauf lorsqu'elles agissent comme
instructeurs pour faire des expériences ou dans les cas
urgents et quand l'employé ou les employés est ou sont
absent(s) ou non disponible(s).

Syn. _____ Cie _____

AUCUNE DISCRIMINATION

ARTICLE III 3.01 La Compagnie et le Syndicat conviennent qu'il ne doit y avoir aucune discrimination ni intimidation d'exercée à l'égard d'aucun employé à cause de sa race, croyance, couleur, sexe, origine ethnique, adhésion ou non-adhésion à toute association d'employés ou en raison de son activité ou inactivité en relation avec une telle association ou pour toute autre raison en dehors de la propriété de la Compagnie.

Syn. _____ Cie _____

FONCTIONS DE LA DIRECTION

ARTICLE IV 4.01 Le Syndicat reconnaît que c'est la fonction de la Compagnie de:

- a) maintenir l'ordre, la discipline et le rendement;
- b) juger les qualifications des employés;
- c) embaucher, congédier, diriger, classier, permuter, promouvoir, rétrograder, mettre à pied, rappeler, établir et faire exécuter les règlements et les systèmes et suspendre ou punir autrement les employés pourvu que la réclamation d'un employé à l'effet qu'il a été congédié, mis à pied ou puni sans motif raisonnable ou qu'il fût classifié, permuté, promu, rétrogradé ou rappelé de façon incorrecte, puisse faire l'objet d'un grief et être traité selon la procédure des griefs;
- d) en général, administrer l'entreprise dans laquelle la Compagnie est intéressée, et sans restreindre la généralité de ce qui précède, de déterminer les produits à fabriquer, les méthodes de fabrication, les cédules de la production, le genre et l'emplacement des machines et des outils à employer, les procédés de fabrication, l'usinage, et le dessin de ses produits, le contrôle des matériaux et des pièces à incorporer dans les produits achevés, l'extension, la limitation, la réduction ou la cessation des opérations.

4.02 La Compagnie convient d'exercer les fonctions

ARTICLE IV 4.02 (suite)

ci-haut mentionnées conformément aux dispositions de
cette convention.

Syn. _____ Cie _____

REPRESENTATION SYNDICALE

ARTICLE V 5.01

- a) Le Syndicat peut choisir un Comité des Griefs composé de pas plus de trois (3) membres. Le Comité des Griefs aura pour fonctions de rencontrer, sur rendez-vous, les représentants de la Compagnie afin de discuter les griefs selon l'article VI. Les rencontres de griefs débuteront au plus tard à 11:00 a.m. ou 4:00 p.m.
- b) Les représentants de la Compagnie rencontreront au plus trois (3) membres du Syndicat le troisième mercredi de chaque mois à 3:30 p.m., pour discuter de sujets d'intérêt mutuel, et pour encourager la bonne entente entre la direction et les ouvriers.

5.02 Le Syndicat peut désigner les délégués qui peuvent assister les employés dans la présentation de leurs griefs aux représentants désignés de la Compagnie, conformément à la Procédure des Griefs.

5.03 Seuls les employés de la Compagnie seront éligibles à servir comme délégués syndicaux et/ou membres du Comité des Griefs. Ces délégués et membres du Comité des Griefs doivent avoir complété au moins six (6) mois de service.

5.04 Un (1) délégué représentera chacun des départements suivants, et chaque délégué doit être employé dans le département qu'il représente:

- 1) Département de la Réparation
- 2) Département du Bobinage

ARTICLE V

5.04 (suite)

Un (1) délégué additionnel, appelé "le délégué en chef", sera choisi par le Syndicat pour s'occuper des griefs. Dans le cas où la compagnie nommerait un surveillant de nuit exclu de l'unité de négociation, le Syndicat pourrait choisir un délégué supplémentaire.

5.05 Le Syndicat avisera la Compagnie, par écrit, du nom des officiers et des délégués, du département que chacun de ces délégués représente, ainsi que du nom des membres du Comité des Griefs, et de tout changement qui pourrait se produire parmi ceux-ci. A défaut de quoi, la Compagnie ne sera pas tenue de les reconnaître comme tels.

5.06 Il est entendu que les délégués et/ou membres du Comité des Griefs et du Comité de Sécurité ont un travail régulier dont ils doivent s'acquitter comme employés de la Compagnie, et s'il devient nécessaire de s'occuper d'un grief au cours des heures de travail, ils devront demander à leur contremaître la permission de s'absenter et cette permission ne sera pas indûment refusée. Ils devront, sans délai, retourner à leur tâche après avoir accompli leurs fonctions pour le Syndicat. Ils ne subiront aucune perte de leur salaire de base, ni leur moyenne de salaire-boni du mois précédent.

ARTICLE V
(suite)

5.07 Lorsqu'un représentant autorisé du Syndicat, qui n'est pas à l'emploi de la Compagnie, désire parler à un représentant du Syndicat local dans l'usine au sujet d'un grief ou de toute autre affaire syndicale officielle, il devra aviser la Compagnie qui fera alors venir au bureau les représentants du Syndicat local et ils pourront discuter privément de cette matière. Ces rencontres seront organisées de telle manière qu'elles ne devront pas déranger inutilement la production.

Le président du syndicat ou son représentant peut utiliser le téléphone durant les heures de travail pour consulter le représentant syndical, après avoir obtenu la permission de son contremaître; cette permission ne sera pas indûment refusée.

Syn. _____ Cie _____

PROCEDURE DES GRIEFS

ARTICLE VI 6.01 Le mot "grief" signifie tout désaccord entre les parties concernant les salaires, les heures de travail, les conditions de travail ou la discipline, l'interprétation, l'application ou l'observance des dispositions de cette convention.

6.02 Les parties aux présentes désirent que les plaintes et les griefs soient réglés aussi promptement que possible. C'est pourquoi une plainte peut être portée à l'attention du superviseur immédiat.

6.03 Stade No.1: Tout employé ou délégué peut présenter, oralement ou par écrit, un grief à son contremaître dans les cinq(5) jours ouvrables suivant la connaissance de l'évènement qui a donné lieu à la plainte. Le contremaître doit rendre sa décision dans les deux (2) jours ouvrables suivant la présentation du grief.

Stade No.2: A défaut d'entente, un membre du Comité des Grieffs et le délégué départemental, qui peuvent être accompagnés par l'employé concerné, doivent soumettre par écrit le grief dans les trois (3) jours ouvrables suivants et rencontrer le surintendant concerné. Le Surintendant doit rendre sa décision écrite dans les (3) jours ouvrables suivant la réception du grief.

Stade No.3: A défaut d'entente, le grief doit être soumis au gérant de l'usine dans les trois (3) jours ouvrables suivants, et celui-ci devra rencontrer le Comité des Grieffs. Le représentant syndical peut assister à cette

ARTICLE VI 6.03 (suite)
(suite)

rencontre. Le directeur de l'usine devra rendre sa décision dans les sept (7) jours ouvrables qui suivent la présentation du grief du Stade No.3. A défaut d'entente, le grief pourra être porté à l'arbitrage selon les dispositions de l'article VII de cette convention.

Si aucune demande écrite d'arbitrage n'est reçue dans les dix (10) jours ouvrables suivant la décision rendue à l'étape No.3 de la procédure de griefs, le grief sera considéré comme réglé ou abandonné.

6.04 Les limites de temps ci-haut mentionnées peuvent être prolongées par entente mutuelle. Elles seront prolongées dans le cas d'un employé travaillant en dehors de St-Jean-sur-Richelieu, Québec, mais en aucun temps plus de cinq (5) jours après son retour au travail à St-Jean-sur-Richelieu.

6.05 Le Syndicat ou la Compagnie peut présenter un grief de groupe ou de nature générale ou de nature continue à la 2ème étape de la procédure de grief.

6.06 Toute entente intervenue entre la Compagnie et le Comité des Griefs du Syndicat sera finale et liera la Compagnie, le Syndicat et les employés.

6.07 A tout stade de la Procédure des Griefs incluant l'arbitrage, les parties en présence pourront recevoir l'assistance de l'employé ou des employés intéressés et de tous témoins nécessaires. Toutes dispositions raisonnables seront prises pour permettre aux parties en

ARTICLE VI

6.07 (suite)

présence d'avoir accès à l'usine et de se rendre compte des opérations en litige.

6.08 Si une entente intervient au deuxième ou troisième stade de la Procédure des Griefs, cette décision devra être faite par écrit et signée par les deux parties à cette convention et elle sera finale et exécutoire, et liera la Compagnie, le Syndicat et l'employé ou les employés intéressés.

6.09 Toute décision à laquelle en arrivent les parties en rapport avec un grief, ne s'appliquera qu'à ce grief et ne devra, en aucun cas, devenir un précédent dans le cas de tout autre grief, et elle ne pourra pas non plus être interprétée comme un précédent liant les parties en ce qui concerne l'interprétation de cette convention.

6.10 La nature du grief, la correction demandée seront précisées dans l'exposé écrit du grief. Une fois que le grief aura été présenté au deuxième stade de la Procédure des Griefs, sa nature ne pourra en être changée.

6.11 Les nouveaux employés seront considérés comme employés en probation pour les premiers (50) cinquante jours ouvrables qui suivront leur embauchage.

6.12 Sauf pour les employés à l'essai, la prétention d'un employé à l'effet qu'il a été suspendu ou congédié

ARTICLE VI 6.12 (suite)

injustement, peut se régler en vertu de la Procédure des Grievs ou de l'arbitrage par:

- a) le maintien de la décision de la Direction relative au congédiement de l'employé permanent; ou
- b) la réinstallation de l'employé avec ou sans sa pleine ancienneté et avec ou sans le montant de salaire qu'il aurait reçu pendant la période de congédiement ou de suspension moins les montants qu'il aurait pu gagner ou toute compensation qu'il aurait pu recevoir pendant la période de son congédiement ou de sa suspension.

Syn. _____ Cie _____

ARBITRAGE

ARTICLE VII 7.01 Lorsque l'une ou l'autre des parties demande qu'un cas soit soumis à l'arbitrage tel que prévu au paragraphe 6.03 (Stade No.3) ci-dessus, cette demande sera faite par écrit et adressée à l'autre partie à la présente convention. Les parties devront alors tenter de s'entendre, aussi rapidement que possible, sur le choix d'un arbitre. Si elles sont incapables de s'entendre sur le choix d'un arbitre, l'une ou - - - -l'autre partie peut demander au Ministre du Travail d'en nommer un.

7.02 Une personne qui a tenté de négocier ou de régler le grief ne pourra être nommé arbitre.

7.03 Aucun cas ne sera présenté à l'arbitrage s'il n'a pas d'abord suivi toutes les étapes requises à la Procédure des Grieffs. •

7.04 L'arbitre nommé conformément aux dispositions de cette convention devra agir selon les dispositions de cette convention et ne sera pas autorisé à ajouter, à retrancher, à modifier cette convention ou à rendre des décisions incompatibles avec les dispositions de cette convention.

7.05 Les Parties présenteront leur cas à l'arbitre avec toute la diligence possible, et la décision de l'arbitre rendue dans les quinze (15) jours suivant la clôture des auditions sera finale et liera les parties aux

ARTICLE VII 7.05 (suite)

présentes et l'employé ou les employés intéressés.

La limite de temps prévue au présent paragraphe sera prolongée sur demande de l'arbitre.

7.06 Les dépenses et les honoraires de l'arbitre seront acquittés à parts égales par les parties aux présentes.

7.07 Si les parties aux présentes conviennent de la nécessité de notes sténographiques ou d'autres services à l'occasion d'un arbitrage, le coût de ces services sera payé à parts égales par les deux parties.

Syn. _____ Cie _____

CONTINUITÉ DES OPERATIONS

ARTICLE VIII 8.01 Les parties aux présentes conviennent que ni le Syndicat ni aucun des employés compris dans l'unité de négociation régie par cette convention, ne participera, n'aidera collectivement, individuellement ou d'une manière concertée, à tout ralentissement de production, grève ou toute autre interruption de travail pendant la durée de cette convention. Tout employé qui viole les dispositions de cet article sera sujet à mesure disciplinaire. La Compagnie convient qu'il n'y aura pas de lock-out pendant la durée de cette Convention.

8.02 Le Syndicat convient de permettre à un employé, préposé à l'entretien, d'accomplir le travail nécessaire à la sécurité et à l'entretien d'urgence de la propriété de la Compagnie quelles que soient les activités du Syndicat.

Syn. _____

Cie _____

ANCIENNETE

ARTICLE IX 9.01 Les parties reconnaissent que les occasions et la sécurité d'emploi augmenteront en proportion de la durée des services. Il est donc convenu que dans les cas de postes vacants, de promotions sauf les promotions en dehors de l'unité de négociation, de transferts dans un autre département ou dans une classification inférieure, de mises à pied, de cessation de l'emploi et de réembauchage après une mise à pied ou une cessation de l'emploi, les employés ayant le plus d'ancienneté auront droit à préférence.

9.02 Reconnaisant, cependant, la responsabilité de la Compagnie pour le fonctionnement efficace de l'usine, il est entendu et accepté que la Compagnie aura le droit d'ignorer un employé si il est établi que cet employé n'a pas l'habilité ou la santé physique pour accomplir la tâche.

a) L'employé qui accepte d'être permuté à une autre tâche, selon la procédure d'affichage, aura droit à une période d'entraînement de trente (30) jours ouvrables. Si l'employé démontre l'incapacité de progresser normalement vers l'exécution requise de la tâche, il pourra être relevé en aucun temps précédent le trentième jour. Cette procédure n'interdit pas à la Compagnie d'embaucher un nouvel employé qui sera qualifié pour les tâches spécialisées du Grade 5 jusqu'au Grade 2.

ARTICLE IX 9.02 (suite)
(suite)

b) Dans le cas de diminution de personnel dans une classification, l'employé affecté pourra exercer son droit d'ancienneté pour déplacer l'employé ayant l'ancienneté la moindre dans une autre classification pourvu que la personne déplaçante possède: (1) une ancienneté supérieure à l'employé déplacé, et (2) qu'il soit qualifié pour accomplir la tâche pour laquelle il désire exercer son droit de déplacement. L'employé qui exerce ce privilège aura droit à une période d'essai d'un minimum de deux (2) et d'un maximum de dix (10) jours ouvrables afin de démontrer qu'il est qualifié pour exécuter le travail de façon satisfaisante. Cette période d'essai ne sera pas pour fin d'entraînement, et l'employé aura droit aux mêmes instructions exigées et reçues par une personne qualifiée. Aux fins de cet article, "façon satisfaisante" veut dire l'habilité de travailler sur les tâches avec la quantité et qualité de travail d'un employé moyen avec expérience. Une période d'essai ne sera pas accordée à un employé dans les cas où il est évident qu'il n'est pas qualifié en comparant ses qualifications et son expérience avec les exigences de la tâche, et qu'il serait incapable de démontrer un accomplissement satisfaisant durant la période d'essai de deux (2) à dix (10) jours.

ARTICLE IX
(suite)

9.03 Un employé sera considéré comme étant en probation et son nom apparaîtra sur la liste d'ancienneté lorsqu'il aura travaillé un total de cinquante (50) jours ouvrables pour la Compagnie. La date de son ancienneté sera rétroactive à la date de son embauchage.

9.04 Des listes d'ancienneté, indiquant le numéro matricule, le nom, l'occupation et le numéro de page, le grade de l'occupation et la date d'ancienneté des employés, seront fournies au syndicat à tous les six (6) mois. Cette liste sera également affichée au tableau d'affichage de l'usine. À tous les trois (3) mois, le syndicat sera informé par écrit des noms ajoutés à ces listes.

9.05 Tout employé permuté à un poste à l'extérieur de l'unité syndicale peut être réinstallé dans l'unité de négociation en dedans d'une période d'un (1) an à partir de la date de sa permutation, sujet aux dispositions d'ancienneté de cette convention. Après plus d'un (1) an à l'extérieur de l'unité syndicale, l'employé concerné pourra être réinstallé seulement par entente mutuelle des parties. Il est convenu, que dans chacun de ces cas, le service accumulé en dehors de l'unité syndicale s'ajoutera à son ancienneté.

9.06 Une mise à pied temporaire de trois (3) jours ou

ARTICLE IX 9.06 (suite)
(suite)

moins de travail, si elle est due au manque de matériel, panne de machine, exigences de la production, ou autres circonstances hors du contrôle de la Compagnie, pourra s'effectuer sans préavis mais devra être faite selon l'ancienneté pourvu que l'employé soit capable d'accomplir le travail sous surveillance normale. Cependant, aucun employé ne sera temporairement mis à pied plus de trois (3) fois par année. L'employé ou les employés concernés termineront leur équipe normale, sauf en cas de fermeture totale de l'usine.

9.07 Lorsqu'un employé est sujet à être permuté à une tâche comportant un taux plus bas, à cause d'un manque de travail, il pourra choisir d'être mis à pied plutôt que d'être permuté, sans subir aucune perte d'ancienneté. S'il en fait la demande après une période de sept (7) jours de calendrier, l'employé pourra être permuté à une tâche comportant un taux plus bas plutôt que de rester en mise à pied.

9.08 Tout employé qui est rappelé au travail pour une période de trente (30) jours ou moins et qui ne se présente pas au travail, ne perdra pas son ancienneté si ce défaut de se présenter au travail est causé par le fait qu'il aurait à quitter un emploi pour revenir au travail.

ARTICLE IX 9.09
(suite)

- a) Tous les postes vacants pour une période de plus de trente (30) jours (sauf ceux causés par maladie, accident ou permission d'absence sans paie), ainsi que les nouveaux postes seront affichés au tableau servant aux fins du Syndicat, pour une période de trois (3) jours ouvrables. Les employés en Service sur la Route seront avisés, par écrit, de tout postes vacants.
- b) Tout employé désirant obtenir un de ces postes, devra soumettre sa demande à la Direction, par écrit, durant les trois (3) jours de l'affichage.

La Compagnie remettra au Syndicat une copie de tous les affichages de tâches indiquant le nom des postulants et le nom du candidat choisi, le jour précédant l'assignation.

- c) Le poste sera accordé à l'employé le plus ancien ayant fait application conformément à l'article IX - 9.02 a). Si le poste lui est accordé, l'employé devra, après la période d'essai satisfaisante, garder le poste pour six (6) mois, sauf dans les cas de diminution d'ouvrage ou réduction de l'effectif.
- d) Toute habilité acquise durant un transfert temporaire ne sera pas prise en considération lorsqu'il s'agit de remplir un poste vacant en permanence.

ARTICLE IX 9.10 Un avis préalable de cinq (5) jours sera donné à l'employé mis à pied pour manque d'ouvrage. L'employé devra faire part de ses intentions à la Compagnie dans les huit (8) heures de travail suivant la réception de cet avis. Le Comité du Syndicat devra recevoir un avis adéquat des prochaines mises à pied.

9.11 Transferts. Lorsqu'un employé est transféré temporairement à un autre département ou une autre occupation autre que la sienne à la convenance de la Compagnie, il sera payé le maximum du salaire de l'occupation à laquelle il est transféré ou son salaire régulier, selon celui qui est le plus élevé des deux.

9.12 L'ancienneté sera maintenue et continuera de s'accumuler pendant toute période n'excédant pas trois (3) ans pour tous les cas de mise à pied, de permission d'absence (incluant maladie et accident) ainsi que leur prolongation. A son retour, la Compagnie assignera l'employé à son poste antérieur s'il est disponible; si ce poste n'est pas disponible, à un poste convenant à son ancienneté et comportant même statut et même paye, à moins que les circonstances aient changé au point qu'il soit impossible ou déraisonnable d'appliquer cette disposition. Dans ce dernier cas, la Direction lui offrira, au taux de paye alors en vigueur pour ce travail, un poste conforme

ARTICLE IX 9.12 (suite)

à son ancienneté en autant qu'il sera disponible, et pourvu qu'il soit capable de l'accomplir.

9.13 Le Président, le ou la secrétaire-archiviste, et le ou les délégués tels que définis au paragraphe 5.04 auront une préférence d'ancienneté dans les cas de mises à pied et de rappels dans leur propre classification, pourvu qu'ils ne peuvent déplacer ailleurs. Si après avoir été mis à pied ils ne peuvent déplacer dans aucun poste à cause de leur compétence et de leur ancienneté, ils demeureront dans leur classification, déplaçant l'employé suivant, ayant l'ancienneté la moindre.

Union _____ Company _____

PERTE D'ANCIENNETE

ARTICLE X 10.1 L'Ancienneté sera interrompue et terminée pour les raisons suivantes:

- a) Démissions ou départ volontaire;
- b) Congédiement pour cause juste;
- c) Mise à pied pour une période équivalente à l'ancienneté de l'employé mais n'excédant pas un maximum de trois (3) ans d'ancienneté;

Cependant, si la Compagnie ré-embauche un employé qui a perdu son ancienneté selon la section (c) du présent article, elle accordera à cet employé son ancienneté accumulée jusqu'au moment de sa mise-à-pied de l'usine.

- d) Défaut de la part de l'employé d'aviser la Compagnie dans les quarante-huit (48) heures, à l'exclusion du samedi et du dimanche, après le début de son équipe, de la raison de son absence. Lorsque le fait de ne pas aviser la Compagnie dans les quarante-huit (48) heures est hors du contrôle de l'employé, son ancienneté ne sera pas interrompue;
- e) Le défaut par un employé mis à pied de retourner au travail dans les cinq (5) jours ouvrables de la réception d'un avis qui lui est assigné par la Compagnie par lettre recommandée adressée à sa dernière adresse connue. Une copie de cet avis sera envoyé au Syndicat.
- f) Si l'employé excède la période d'une permission d'absence;
- g) Toute permission d'absence sera par écrit et n'affectera pas les droits d'ancienneté de l'employé lorsque

ARTICLE X 10.1 g) (suite)

cette permission sera employée pour la raison accordée. Si un employé travaille ailleurs durant une permission d'absence, il perdra son ancienneté sauf s'il possède une permission, par écrit, de la Compagnie lui donnant le droit d'effectuer ce travail;

- h) Un employé perdra son ancienneté si, après avoir été rappelé au travail pour une période de trente et un (31) jours ou plus, il ne retourne pas au travail.

Syn. _____ Cie _____

ABSENCE AU TRAVAIL

ARTICLE XI 11.01 Sous réserve des dispositions des paragraphes suivants, toute absence au travail sera considérée comme absence sans permission, à moins qu'elle n'ait été accordée par la Compagnie.

11.02 Lorsque demandé par écrit par le Syndicat, la Compagnie accordera une permission d'absence sans paye à un (1) employé pour travailler à plein temps pour le Syndicat. Cette permission d'absence sera pour un minimum de trois (3) mois et ne pourra excéder un (1) an.

11.03 La Compagnie accordera une permission d'absence sans paye à des employés choisis par le Syndicat pour assister à des congrès, délégations ou assemblées (autre que assemblées de conciliation et d'arbitrage) afin qu'ils y représentent le Syndicat sous les conditions suivantes:

- a) Le Syndicat demandera par écrit la permission à la Compagnie en donnant normalement un avis minimal de cinq (5) jours;
- b) Chacune des absences ne doit pas excéder dix (10) jours ouvrables;
- c) Pas plus de trois (3) employés ne seront absents au même moment ou pendant une période de paye donnée;
- d) Pas plus de deux (2) employés faisant un travail similaire ne seront absents au même moment;
- e) Les parties conviennent que ces permissions d'absence ne doivent pas excéder le total de vingt-huit (28) jours d'une année (par personne).

ARTICLE XI
(suite)

11.04 Congé de deuil. Un employé qui a complété sa période d'essai sur la liste de paye de la Compagnie, recevra un maximum de trois (3) jours, sans perte de salaire afin d'assister aux funérailles d'un membre de sa famille immédiate (conjoint, enfant, père, mère, frère, soeur, beau-père, belle-mère, père adoptif, mère adoptive, gendre, bru, beau-frère et belle-soeur). Une journée sans perte de salaire sera accordée pour assister aux funérailles d'une grand-mère et d'un grand-père.

11.05

- a) L'employé qui est absent de son travail pour maladie doit tenir la Compagnie au courant de sa condition et de la date prévue de retour au travail.
- b) Si la Compagnie doute de la santé d'un employé, la Compagnie peut demander un examen médical, aux frais de la Compagnie, sans perte de salaire si l'examen est requis pendant les heures de travail. *9/1/2002*

11.06 Paye pour Service de Jury: Lorsqu'un employé doit agir comme juré ou témoin de la Couronne, la Compagnie lui paiera pour chaque jour de service, la différence entre son taux horaire moyen à temps simple pour le nombre d'heures normalement travaillées sur son équipe régulière et le paiement qu'il reçoit pour son service pour agir comme juré ou témoin de la Couronne. L'employé présentera une preuve qu'il a agi comme juré ou témoin de la Couronne, et une preuve du montant de paye reçu.

SECURITE ET SANTE

ARTICLE XII 12.01 La Compagnie convient de prendre les dispositions raisonnables pour assurer la santé et la sécurité de ses employés durant les heures de travail; 02

- a) L'Arrêté en Conseil No. 3787 du 13 décembre 1972 fera partie intégrante de la présente convention. ?
- b) La Compagnie paiera une fois par année, le coût des chaussures de sécurité jusqu'à un montant maximum de vingt dollars (\$20.00). A tous les deux (2) ans la Compagnie paiera 50% du coût des verres de prescription de sécurité jusqu'à un montant maximum de trente-cinq dollars (\$35.00).
- c) La Compagnie contribuera jusqu'à 50% du coût de location et de nettoyage de salopettes de travail dans le cas des tâches suivantes: soudeurs, assembleurs et bobineurs d'électro-aimants, préposés aux fourneaux, assembleurs de moteurs, opérateurs de presses chaudes pour les hauts voltages, et préposés à l'entretien.

12.02 Un employé blessé à la suite d'un accident industriel sera payé pour le temps perdu le jour où il a été blessé, à son taux horaire régulier, et sera transporté à un endroit où il pourra recevoir des soins médicaux le jour même de l'accident. Tout temps perdu, non compensable pour recevoir des soins médicaux suivant un accident de travail, sera payé à l'employé pourvu qu'il

ARTICLE XII 12.02 (suite)

fournisse une déclaration du médecin spécifiant le temps exact requis pour de tels soins.

12.03 Le Syndicat convient de coopérer avec la Compagnie pour promouvoir et appuyer la prévention des accidents, la sécurité et l'éducation sur la santé et collaborera à ce que les employés observent les règles, règlements et pratiques raisonnables qui peuvent être prescrits pour assurer des conditions de travail sûres, salubres et hygiéniques.

12.04 La Compagnie continuera d'aider un employé blessé à remplir la formule de Rapport d'Accident et Réclamation de la Commission des Accidents du Travail. Une copie de cette formule sera remise au Syndicat et à l'employé intéressé.

La Compagnie avancera l'argent à un employé qui est absent du travail suivant un accident compensable par la Commission des Accidents du Travail, lorsque la réclamation est approuvée, et sur demande de cet employé. Les sommes ainsi avancées seront approximativement égales au paiement que l'employé recevrait normalement de la Commission des Accidents de Travail, et seront remboursées à la Compagnie sur réception des chèques de la Commission.

12.05 Il est entendu que les dispositions ci-haut mentionnées n'ont pas pour effet de rendre la Compagnie responsable du paiement du temps et du transport qui sont

ARTICLE XII 12.05 (suite)

dédommagés par la Commission des Accidents du Travail.

12.06 Si un employé croit qu'il existe une situation anormalement dangereuse au point de constituer un danger de blessures, ou un risque sérieux pour sa santé, il doit immédiatement en aviser son contremaître. S'il est convenue que le danger justifie son refus d'accomplir le travail, un autre travail disponible dans l'usine lui sera attribué selon les dispositions d'ancienneté de l'article IX.

12.07 La Compagnie accepte la responsabilité de prendre des dispositions adéquates et raisonnables pour assurer la sécurité et la santé des employés durant les heures de travail, et continuera à fournir du matériel et de l'équipement raisonnable à cette fin. Il y aura un poste de premiers soins et un préposé qualifié à cette fin pendant les heures normales de travail. 02

12.08 Les employés du sexe féminin avec ancienneté qui deviennent par la suite enceinte, devront prendre une absence avec permission au plus tard durant leur sixième (6ème) mois de grossesse ou avant six (6) mois si leur grossesse nuit à leur travail régulier. Elles pourront revenir au travail durant les trois (3) mois suivant l'accouchement. Une prolongation d'absence avec permission peut être possible si un examen médical indique

ARTICLE XII 12.08 (suite)

que l'employée ne peut revenir au travail durant cette limite de temps, pour cause de complications dues à la maternité.

Syn. _____ Cie _____

TABLEAU D'AFFICHAGE

ARTICLE XIII 13.01 La Compagnie fournira un tableau d'affichage à l'usage du Syndicat local qui aura le droit d'y afficher les avis d'assemblées et tout autre avis de même nature qui peuvent intéresser les employés. Ces avis devront avoir été individuellement approuvés par écrit par la Compagnie et avoir été signés par des officiers responsables du Syndicat avant l'affichage.

L'avis de convocation à l'assemblée régulière du mois peut être affiché sans l'approbation de la Compagnie.

13.02 Le Syndicat convient qu'aucun bulletin, circulaire concernant la publicité ou la politique, ou toute autre publication ne sera distribué ou affiché sur la propriété de la Compagnie excepté lorsque prévu autrement par la présente convention.

Syn. _____ Cie _____

COPIES DE LA CONVENTION

ARTICLE XIV 14.01 La Compagnie et le Syndicat désirent que chaque employé soit familier avec les dispositions de cette convention, et ses droits et ses devoirs tels qu'ils sont mentionnés. A cette fin, la Compagnie fera imprimer la convention en français, sous forme de livret, et en donnera une copie à chacun des employés et vingt-cinq (25) copies au Syndicat dans les soixante (60) jours de la signature de la convention, en autant qu'il sera possible de le faire.

Syn. _____ Cie _____

RENOI ET DISCIPLINE

ARTICLE XV 15.01 Dans le but de maintenir la discipline et dans l'intérêt de la sécurité et de l'économie des opérations ainsi que pour la protection des personnes et de la propriété, des règlements généraux concernant la discipline dans l'usine seront affichés pour servir de guide pour la conduite individuelle des employés dans l'usine. Toute infraction à ces règlements rendra l'employé sujet à des mesures disciplinaires ou au congédiement ainsi qu'aux autres dispositions de cette convention.

15.02 A moins que les circonstances ne justifient une suspension ou un congédiement immédiat, la Compagnie ne punira pas un employé avant de l'avoir averti selon les règlements de l'usine. S'il est prétendu qu'un employé a été suspendu injustement ou d'une manière déraisonnable, on procèdera avec le grief et commençant à la troisième étape de la Procédure des Grieffs durant les cinq (5) jours ouvrables suivants. S'il est prétendu qu'un employé a été congédié injustement ou d'une manière déraisonnable, on procédera avec le grief en commençant à la troisième étape de la Procédure des Grieffs en dedans des cinq (5) jours ouvrables suivants. Cependant, un employé peut voir le Président du Syndicat ou son délégué d'atelier avant de quitter l'usine. La Compagnie prendra des mesures disciplinaires dans les quarante-huit (48) heures (à l'exception d'un samedi, d'un dimanche ou d'un congé statutaire) après avoir pris connaissance de l'évènement provoquant de telles mesures.

ARTICLE XV
(suite)

15.03 Une copie des avertissements écrits sera donnée la même journée à l'employé et au Syndicat.

15.04 La formule d'avertissement et de suspension pourra être conservée indéfiniment dans le dossier d'un employé; cependant, pour les fins d'imposition de mesures disciplinaires, ces formules seront considérées comme inexistantes après une période de temps raisonnable n'excédant pas un (1) an dans les cas d'avertissements et de suspensions.

La validité des déclarations de la Compagnie telles que rapportées sur les formules d'avertissement et de suspension, ne sera pas contestée à moins que ces déclarations ne deviennent le sujet d'un grief dans les cinq (5) jours ouvrables suivant leur émission (les jours ouvrables où l'employé intéressé a été présent au travail).

Syn. _____

Cie _____

EMPLOYES HANDICAPES

ARTICLE XVI 16.01 Les employés qui sont incapables d'accomplir leur travail régulier peuvent être permutés à une autre classification par entente mutuelle entre la Compagnie et le Syndicat. La Compagnie s'engage à faire tous les efforts possibles pour donner la préférence à ces employés s'il y a du travail disponible qu'ils ont les capacités d'accomplir.

Syn. _____ Cie _____

HEURES DE TRAVAIL

ARTICLE XVII 17.01 La semaine normale de travail sera de quarante (40) heures et la journée normale de travail sera de huit (8) heures consécutives à l'exclusion de la période repas établie.

17.02 Bien que le paragraphe 17.01 définisse les heures normales régulières, il ne doit pas être lu ou interprété comme étant une garantie de la part de la Compagnie de fournir du travail pour quelque période que ce soit.

17.03 La semaine normale de travail sera de cinq (5) jours ouvrables; du lundi au vendredi inclusivement.

17.04 Les heures normales de travail pour la première équipe seront les suivantes:

8:00 A.M. à 12:00 P.M.

1:00 P.M. à 5:00 P.M.

Les heures pour la deuxième équipe seront de

5:00 P.M. à 1:30 A.M.

incluant une période de repas d'une demi-heure sans paye, pour la deuxième équipe.

17.05 La journée où se trouve l'heure régulière du début d'une équipe sera considérée comme la journée normalement travaillée.

ARTICLE XVII
(suite)

17.06 Les employés permutés à une autre équipe recevront un avis de deux (2) jours ouvrables, sauf dans le cas d'urgence.

17.07 Les employés ayant le plus d'ancienneté auront la préférence quant à l'attribution des équipes, excepté dans le cas des nouveaux employés qui devront travailler sur l'équipe de jour jusqu'à ce qu'ils soient adéquatement entraînés pour la tâche.

17.08 Les employés auront droit à une période de repos de dix (10) minutes dans l'avant-midi et une de dix (10) minutes dans l'après-midi, en plus d'une période de cinq (5) minutes à la fin de chaque demi-journée pour se laver les mains.

17.09 Les samedis, dimanches et fêtes légales seront considérés comme période de vingt-quatre (24) heures, c'est-à-dire de minuit à minuit le jour de calendrier où ils tombent, excepté lorsque l'équipe régulière commence le jour précédent.

Syn. _____ Cie _____

SURTEMPS ET PRIMES D'EQUIPES

ARTICLE XVIII 18.01 Le taux horaire régulier à temps simple signifie le taux horaire standard d'un employé tel qu'il apparaît à l'échelle des salaires.

18.02 Tout travail autorisé et/ou requis en excès de huit (8) heures par jour ou de quarante (40) heures par semaine, ou le samedi, sera considéré comme surtemps, et sera payé au taux d'une fois et demie (1-1/2) le taux horaire de base de l'employé. Tout travail en excès de douze (12) heures pour une journée de la semaine (lundi au vendredi inclusivement), en excès de huit (8) heures un samedi et toutes les heures travaillées un dimanche seront payées à deux (2) fois le taux horaire de base de l'employé.

18.03 La Compagnie donnera le plus tôt possible un avis de surtemps qu'un employé aura à travailler et le surtemps sera volontaire pour les employés. Le surtemps sera offert à l'employé qui aura régulièrement accompli la tâche durant le jour. Si l'employé refuse le surtemps à deux reprises consécutives, il pourra par la suite être ignoré jusqu'à ce qu'il avise la Compagnie qu'il est disponible pour accepter du surtemps.

18.04 Les employés qui travaillent sur la deuxième équipe recevront une prime d'équipe de vingt-cinq (\$0.25) sous

ARTICLE XVIII 18.04 (suite)
(suite)

l'heure pour toutes les heures travaillées.

18.05 Un employé qui n'a pas été avisé du contraire et qui se présente au travail comme à l'ordinaire et qui est renvoyé chez lui parce qu'il n'y a pas de travail disponible et/ou tout employé qui a été appelé pour venir travailler pour une courte période de temps, sera payé l'équivalent d'au moins quatre (4) heures de travail à son taux horaire régulier à temps simple, plus une prime d'équipe si elle est applicable. Cette disposition ne s'applique pas lorsque le travail n'est pas disponible à cause d'incendie, d'inondation, de panne d'électricité, ou d'arrêt de travail par les employés de l'usine.

18.06 Un employé qui a déjà quitté les propriétés de la Compagnie après la fin de son équipe programmée et qui est rappelé pour effectuer des travaux d'urgence, sera payé au taux du surtemps conformément à l'Article 18.02, pour toutes les heures travaillées à la suite de ce rappel jusqu'à l'heure de commencement de son équipe programmée, mais il ne pourra jamais recevoir moins que l'équivalent de quatre (4) heures de paye à son taux régulier.

18.07 La Compagnie paiera les dépenses nécessaires et raisonnables ainsi que le temps passé à voyager, tel

ARTICLE XVIII 18.07 (suite)
(suite)

que prévu par le présent paragraphe, pour tout travail accompli en dehors de l'usine tel qu'ordonné et approuvé par la Compagnie, sur réception, hebdomadairement, des cartes de travail convenablement remplies, approuvées par la personne responsable du travail ou par le représentant autorisé du client selon les instructions reçues dans chaque cas, et sur réception, hebdomadairement ou à la fin de chaque travail, d'un compte de dépenses approuvé par la personne responsable du travail.

Une prime de cinq pourcent (5%) du taux horaire sera payée pour le travail sur la route, incluant le temps passé à voyager pour se rendre à l'endroit de travail et pour en revenir. Lorsque la distance sépare le travail de l'endroit où l'employé est autorisé à demeurer excède quinze (15) minutes à l'aller et quinze (15) minutes au retour, le temps passé à voyager sera payé. Le surtemps sera calculé selon le taux de paye de base de l'employé.

Les hommes affectés au service sur la route auront droit aux dépenses de voyage suivantes:

- a) le coût effectif du train, avion, autobus, taxis et tout autres frais de transport lorsqu'ils ne sont pas fournis par la Compagnie ou payés par l'entremise de cartes de crédit;
- b) le millage pour les automobiles personnelles pour l'usage autorisé et convenable pour fins de travail,

ARTICLE XVIII 18.07 b) (suite)
(suite)

au taux de vingt-deux sous (\$0.22) du mille (y compris le chauffeur et un (1) passager) effectif le 14 mai 1979, et vingt-cinq sous (\$0.25) du mille effectif le 5 mai 1980. Un sous (\$0.01) du mille sera payé pour chaque passager additionnel.

- c) Les frais d'excès de bagage raisonnables sur les avions;
- d) Les pourboires raisonnables pour les taxis et les chasseurs lorsque requis;
- e) Location de chambre pourvu que l'état de compte soit attaché au compte de dépenses;
- f) Les dépenses raisonnables pour repas seront remboursées à tout employé affecté au service sur la route pour plus d'une journée. Les montants considérés raisonnables pour repas (incluant pourboires et taxes) sont comme suit:

	<u>Effectif le</u> <u>14 mai 1979</u>	<u>Effectif le</u> <u>5 mai 1980</u>
Déjeuner	3.00	3.50
Diner	4.50	5.00
Souper	<u>8.50</u>	<u>9.50</u>
Total	\$16.00	\$18.00

En plus, tout employé affecté à un travail sur la route ne nécessitant pas de passer la nuit à l'extérieur sera remboursé pour ses repas, soit \$4.50 pour le diner et \$6.50 pour le souper.

- g) Une allocation pour blanchissage d'un dollar (\$1.00)

ARTICLE SVIII 18.07 g) (suite)
(suite)

par jour sera remboursé à partir de la deuxième (2ème) période de sept (7) jours, ou en partie, à tout employé en service sur la route lui nécessitant de demeurer à l'extérieur pendant une période de plus de sept (7) jours. Ce montant sera augmenté à un dollar et cinquante sous (\$1.50) à compter du 5 mai 1980.

- h) Un montant jusqu'à concurrence de six dollars (\$6.00) par semaine pour frais d'appels interurbains personnels.

Le temps mis à voyager sera payé aux taux réguliers. Cependant, si la Compagnie ordonne que le trajet se fasse en temps normalement dit surtemps, le taux supplémentaire applicable sera payé.

Les hommes de service à l'extérieur ne subiront aucune perte sur leur salaire de base pour une journée normale de travail si l'ouvrage est arrêté temporairement par la Compagnie et les employés sont tenus de demeurer sur place.

ASSIGNATIONS A L'EXTERIEUR DE L'USINE

18.08

- a) Le travail requis à l'extérieur de l'usine de St-Jean-sur-Richelieu sera accompli par des employés ayant la classification de tâche déterminée par les besoins spécifiques d'un client.
- b) Un dossier séparé des assignations à l'extérieur sera tenu pour les individus d'une classification, enregistrant le nombre total des jours absents de son domicile sur chaque assignation.

ARTICLE XVIII 18.08 (suite)
(suite)

- c) L'assignation du travail à l'extérieur sera faite à l'intérieur d'une classification choisie par la Compagnie, premièrement sur une base volontaire, commençant par l'employé ayant travaillé le moins de jours sur des assignations à l'extérieur dans la classification requise, et en progressant vers le haut dans la classification. Si le personnel nécessaire ne peut pas être recruté à l'intérieur de la classification sur une base volontaire, les employés ayant le moins grand nombre de jours de service à l'extérieur dans cette classification seront alors obligés d'accomplir le travail à l'extérieur. La Compagnie prendra en considération les conditions vitales ou particulièrement difficiles pouvant affecter un certain employé d'une classification, à condition que l'assignation en question puisse être comblée à l'intérieur de la classification.
- d) Il est cependant spécifiquement entendu qu'en faisant les assignations pour le travail à l'extérieur, la Compagnie doit prendre en considération les autres travaux extérieurs importants qui sont cédulés pour commencer dans un avenir rapproché, et d'autres travaux importants devant être terminés à l'intérieur de l'usine.
- e) La période maximale de travail ininterrompu à l'extérieur n'excèdera pas trente (30) jours de calendrier.

FETES STATUTAIRES

ARTICLE XIX 19.01 Les congés statutaires suivants seront accordés et payés aux employés:

1. Le Jour de l'An
2. Le jour après le Jour de l'An
3. Le Vendredi Saint
4. La Fête de la Reine
5. La Saint-Jean-Baptiste
6. Le Jour du Canada
7. La Fête du Travail
8. La Fête d'Action de Grâces
9. La Veille de Noël
10. Le Jour de Noël
11. Le lendemain du jour de Noël.

19.02 Si l'une ou l'autre des fêtes ci-haut mentionnées tombe un samedi, le vendredi précédent sera observé, et si l'une ou l'autre de ces fêtes tombe un dimanche, le lundi suivant sera observé comme fête sauf si les parties se sont mutuellement entendues autrement.

19.03 Chaque employé recevra son taux horaire régulier pour huit (8) heures pour chacune des fêtes ci-haut mentionnées.

19.04 Tout employé à qui la Compagnie demande de travailler l'un de ces jours de fête sera payé deux (2)

ARTICLE XIX 19.04 (suite)
(suite)

fois son taux de paye régulier, en plus de recevoir sa paye de congé.

19.05 Pour avoir droit au paiement pour un des jours de fête ci-haut mentionnés il est entendu qu'un employé;

- a) aura travaillé un mois avant le congé concerné;
- b) aura travaillé au moins huit (8) heures le jour de travail programmé précédant immédiatement et suivant immédiatement le congé concerné;

Ces dispositions ne s'appliquent pas lors d'une absence due aux raisons suivantes:

- 1) Pas plus d'une (1) heure de retard le jour de travail programmé précédant ou suivant la fête statutaire concernée;

A Noel et au Jour de l'An, seulement un (1) jour sera perdu si un employé est en retard ou absent seulement une fois. S'il est en retard ou absent les deux jours, soit le jour avant et le jour après la période de congé, l'employé n'aura pas droit à sa paie de congé,

- 2) Lorsqu'un congé statutaire reconnu tombe durant la période de vacances approuvée d'un employé; il sera payé pour ce congé ou il prendra une journée additionnelle immédiatement avant ou immédiatement après sa période de vacances.

- 3) Dans le cas d'une maladie certifiée par un rapport de médecin en dedans d'une période de trente (30) jours

ARTICLE XIX 19.05 (3) (suite)
(suite)

de calendrier précédant et incluant le jour de travail programmé suivant la fête statutaire;

- 4) Mortalité dans la famille immédiate;
- 5) L'accomplissement des devoirs de juré ou comme témoin de la Couronne;
- 6) Un congé d'absence approuvé;
- 7) Dans le cas d'une mise à pied, pour manque d'ouvrage, n'excédant pas sept (7) jours ouvrables antérieurs au congé;
- 8) Dans le cas de circonstances incontrôlables par l'employé.

Syn. _____ Cie _____

VACANCES ANNUELLES

ARTICLE XX 20.01 Une vacance annuelle payée sera accordée à tous les employés conformément à l'Ordonnance No.3 de la Commission de Salaire Minimum du Québec dont l'année de référence, ayant pour fin d'accumuler les crédits de vacances, sera du 1er janvier au 31 décembre. Les employés ayant moins d'un an de service continu auront droit à une vacance payée d'une journée pour chaque mois complet de service (maximum de dix (10) jours de travail), équivalent à quatre pour cent (4%) des gains totaux, la période de temps étant calculée, dans les deux cas, jusqu'au 31 décembre précédant cette vacance.

20.02 Le montant de paye de vacances dû à chaque employé ainsi que la durée des vacances seront établis conformément au tableau suivant:

Années de Service continu précédent les vacances annuelles	Durée des vacances	Pourcentage des gains
1 ou plus	2 semaines	4%
5 ou plus	3 semaines	6%
12 ou plus	4 semaines	8%
20 ou plus	5 semaines	10%

Le pourcentage des gains pour vacances sera calculé sur les salaires gagnée du 1er janvier au 31 décembre de l'année précédente.

20.03

a) Les vacances peuvent être prises en tout temps entre le 1er janvier et le 31 décembre de l'année courante. Tout employé aura droit de prendre deux (2) semaines de

ARTICLE XX 20.03 (suite)
(suite)

vacances entre le 24 juin et la Fête du Travail. Le choix du temps des vacances sera fait selon l'ancienneté et selon les exigences du travail.

b) Nonobstant 20.03 a), un employé qui est éligible à plus de deux (2) semaines de vacances pourra prendre plus de deux (2) semaines de vacances par entente mutuelle au cours de cette période.

c) Tout employé qui est éligible à plus de deux (2) semaines de vacances pourra les prendre consécutivement, selon l'ancienneté et selon les exigences du travail, dans les semaines précédant le 24 juin ou suivant la fête du travail.

20.04 Un employé qui, pour quelque raison que ce soit, cesse d'être à l'emploi de la Compagnie, recevra avec sa paye finale tous ses crédits de vacances accumulés et inutilisés, à moins qu'il n'ait été congédié pour cause. Dans ce cas, il recevra le montant prévu selon la loi du Salaire Minimum.

20.05 La paye de vacances ne sera pas payée au moment d'une mise à pied, à moins que l'employé ne le demande à ce moment.

20.06 Un employé recevra sa paye de vacances le jour de paye précédant immédiatement ses vacances, cette paye sera proportionnelle à la durée des vacances prises à ce moment.

ARTICLE XX
(suite)

20.07 Etant donné que les vacances ont pour but de fournir l'occasion de repos et de récréation, un employé qui travaille une année complète ne pourra recevoir une paye au lieu de prendre des vacances.

20.08 Lorsqu'au cours de l'année l'employé qui se qualifie pour une semaine additionnelle de vacances selon l'article XX, clause 20.02, cette dite semaine additionnelle sera prise après la date anniversaire d'emploi de l'employé mais avant la fin de l'année du calendrier (31 décembre).

20.09 Un employé absent à cause de maladie ou d'un accident, recevra, comme paye de vacances, le pourcentage mentionné à la clause 20.02 ou son taux horaire régulier, selon celui qui est le plus élevé.

Syn. _____ Cie. _____

PLAN D'ASSURANCE

ARTICLE XXI 21.01

- a) Sous réserve des conditions de la police maîtresse, la Compagnie convient de maintenir le plan d'assurance de la Prudentielle d'Amérique présentement en vigueur pour ses employés en activité de service, incluant le plan médical majeur (incluant aussi les employés qui ne sont pas au travail pour cause de maladie ou blessure, pour une période équivalente à leur séniorité, ou un an, le moindre des deux).
- b) A compter du 1er Juin 1979, la Compagnie paiera cent pour cent (100%) du coût de la prime, et augmentera à huit mille dollars (\$8,000.00) l'assurance-vie pour chaque employé, avec double indemnité, et maintiendra un montant de mille dollars (1,000.00) d'assurance-vie pour l'épouse et pour chaque enfant. A compter du 1er juin 1980, les risques couverts seront augmentés à neuf mille dollars (\$9,000.00) pour chaque employé.
- c) Les bénéfices d'assurance d'indemnités hebdomadaires seront augmentés à compter du 1er septembre 1975, à soixante-six et deux-tiers pour cent (66 2/3%) des gains de base d'un employé jusqu'au maximum permis selon les gains assurables de la Commission d'Assurance-Chômage;
- d) Il est entendu que les amendements prévus aux sous-paragraphes (b) et (c) sont faits conformément aux exigences de la Commission d'Assurance-Chômage concernant le partage de la réduction de la prime avec les employés.

ARTICLE XXI 21.01 (suite)
(suite)

e) Un employé mis à pied, qui possède un an de séniorité, peut demeurer couvert pendant une période allant jusqu'à six (6) mois de la date de mise à pied, pourvu que:

1. Il avise la Compagnie immédiatement avant sa mise à pied;
2. Il s'engage à rembourser à la Compagnie, à l'avance, mensuellement, cent pour cent (100%) du coût de l'assurance qui lui est accordée au-delà de la période normale de risques couverts aux employés. Si l'employé ne fait pas ses paiements avant le premier de chaque mois, il occasionnera la cessation de ce privilège.

21.02 Les parties conviennent que les bénéfices de l'assurance médicale prévus par le présent article s'appliqueront pour la durée de cette convention, sous réserve toutefois de toute modification qui pourrait être apporté par les lois Fédérales et Provinciales qui pourraient être adoptées pendant la durée de cette convention.

21.03 Si durant cette convention la Compagnie juge qu'une autre Compagnie d'Assurance servirait mieux les intérêts des employés de la Compagnie avec les mêmes

ARTICLE XXI 21.03 (suite)
(suite)

avantages, cette assurance sera obtenue de cette autre
Compagnie après accord mutuel entre les parties.

Syn: _____ Cie _____

SALAIRES

ARTICLE XXII 22.01 A compter du 1er mai 1979, tous les employés seront classifiés et payés selon l'échelle des salaires ci-dessous:

Grade	Départ	Travail au Rendement	Travail Régulier de Jour
111	5.52	5.70	5.97
110	5.54	5.77	6.07
109	5.56	5.86	6.15
108	5.64	5.94	6.23
107	5.69	6.04	6.33
10	6.11	6.11	6.39
9	6.18	6.25	6.53
8	6.19	6.37	6.67
7	6.26	6.55	6.86
6	6.36	6.77	7.09
5	6.87		7.41
4	6.93		7.59

Effectif le 1er mai 1980, tous les employés seront classifiés et payés selon l'échelle des salaires décrite ci-haut, plus toutes augmentations provenant d'ajustements du coût de la vie, additionnés de sept pourcent (7%).

a) Une augmentation automatique de cinq sous (\$0.05) l'heure sera donnée à chaque 520 heures travaillées sur la tâche, pendant la moyenne de la période de temps indiquée sur la description de tâche.

22.02 La présente évaluation des salaires des tâches (Association Nationale des Métiers du Métal) et le système de prime au rendement, incluant les allocations d'étude des temps actuelles, seront continués pour la durée de cette convention. Les allocations d'études des temps sont les suivantes:

ARTICLE XXII 22.02 (suite)
(suite)

plus 5% allocation personnelle
plus 5% allocation de fatigue
plus 7% allocation pour délais inévitables
plus 3% allocation spéciale

20%

Habilité: moins 10% à plus 15%

Effort: moins 8% à plus 13%

Des cours seront fournis pour les employés intéressés afin de leur permettre une meilleure compréhension du plan, et des copies des feuilles décrivant les tâches seront fournies au Syndicat.

22.03 Les normes établies ne seront pas changées, à moins qu'il n'y ait un changement dans les opérations, les produits, le matériel, l'équipement, les procédés, les méthodes, l'outillage ou les conditions de travail selon lesquels les normes originales de production ont été établies ou lorsqu'il peut être clairement démontré qu'une erreur mathématique ou cléricale a été faite lors de l'établissement des normes originales. Toute erreur sera corrigée dès sa découverte.

22.04 Les employés devront accomplir les opérations de leurs tâches d'une manière normale au meilleur de leur connaissance pendant qu'on les observe pour les fins d'études des temps.

ARTICLE XXII
(suite)

22.05 Toutes les normes établies par la Compagnie ainsi que toutes les informations qui y sont pertinentes seront disponibles au Syndicat sur demande. Le Syndicat peut présenter un grief au premier stade de la Procédure des Grievs en ce qui concerne ces normes, dans les trente (30) jours après la mise en vigueur de ces normes; autrement ces normes seront considérées établies et ne pourront être changées sauf tel que prévu à l'Article VI.

22.06 La Compagnie maintiendra des dossiers tels que requis par les opérations du plan de prime au rendement. Les dossiers des normes applicables seront disponibles dans le département des normes de temps.

22.07 Les employés seront payés le jeudi de chaque semaine.

22.08 A compter du 1er mai 1979, le taux de salaire de base apparaissant à l'Article XXII de cette entente sera ajusté si nécessaire, relativement à l'Indice des Prix à la Consommation, selon les critères suivantes:

- a) L'indice des Prix à la Consommation de 1971 (1971-100) sera utilisé.
- b) La base de calcul pour les augmentations du coût de la vie pour les mois subséquents au 1er mai 1979, sera le montant publié en mai 1979.

ARTICLE XXII 22.08 (suite)
(suite)

- c) Pour chaque augmentation de quatre-dixième (0.4) d'un point relativement à l'Indice des Prix à la Consommation publié en mai 1979, il y aura une augmentation d'un sous (\$0.01) au taux de base apparaissant à l'Article XXII.
- d) Les ajustements seront faits à tous les trois (3) mois et deviendront en vigueur aux dates suivantes:
- 1) Le lundi suivant la publication du mois d'août 1979 et du mois d'août 1980.
 - 2) Le lundi suivant la publication du mois de novembre 1979 et du mois de Novembre 1980.
 - 3) Le lundi suivant la publication du mois de février 1980 et du mois de février 1981.
 - 4) Le lundi suivant la publication du mois de mai 1980 et du mois de mai 1981.
- e) Le coût total à la Compagnie pour une des clauses ci-haut mentionnées, spécifiées dans cet Article 22.08 a), b), c), et d) inclusivement, ne devra pas excéder vingt-cinq sous (\$0.25) l'heure par employé pendant la première année du contrat, et un coût additionnel de vingt-cinq sous (\$0.25) l'heure par employé pendant la deuxième année.

Syn. _____ Cie _____

SECURITE SYNDICALE

ARTICLE XXIII 23.01 Comme condition d'emploi tout employé devra signer une formule d'autorisation de déductions de cotisations syndicales fournie par le syndicat. La compagnie retiendra du salaire de chaque employé sur une base mensuelle, les cotisations syndicales telles que certifiées par le syndicat comme étant en vigueur selon la constitution des Métallurgistes Unis d'Amérique. Elle devra remettre les cotisations ainsi qu'une liste des employés de qui les cotisations ont été retenues, au secrétaire du syndicat local avant le 15 du mois suivant.

23.02 Aucun employé ne sera obligé, comme condition d'emploi ou autrement, de devenir membre du syndicat.

23.03 Tous les employés qui sont membres du syndicat à la signature de cette convention ou qui deviendront membres du syndicat, devront demeurer membres du syndicat pour la durée de cette convention.

23.04 La compagnie ne sera pas tenue responsable pour de telles cotisations autres que celles effectivement recueillies au nom du syndicat.

23.05 Il est entendu que le syndicat endosse la responsabilité civile qu'impliquent telles déductions, et garantie à la compagnie le remboursement de tous

ARTICLE XXIII 23.05 (suite)

déboursés encourus par la compagnie par suite d'une plainte ou réclamation qui pourrait lui être soumise par un employé ou des employés en raison des déductions syndicales effectuées sur sa paye tel que prévu par cet article.

Syn. _____ Cie _____

DUREE DE LA CONVENTION

ARTICLE XXIV 24.01 Cette convention sera en vigueur à partir du 1er mai 1979, et expirera le 1er mai 1981.

24.02 L'une ou l'autre partie aux présentes peut présenter à l'autre partie, par écrit, un avis de cessation de la convention, conformément aux clauses du Code du Travail de la Province de Québec.

24.03 A l'expiration de la Convention, les conditions et modalités de cette Convention demeureront en vigueur jusqu'à ce que l'on arrive à une nouvelle convention conforme à l'Article 47 du Code du Travail de la Province de Québec.

EN FOI DE QUOI, chacune des parties aux présentes a signé la présente convention par la main de ses représentants autorisés ce 10eme jour de mai 1979.

McGraw-Edison Limitée
Division Nationale de
Bobines Electriques

W. Kaikis

W. Kaikis,
Directeur des Relations
Industrielles.

Douglas G. Barclay

D. G. Barclay,
Directeur Régional Canadien et
Directeur de l'usine de
St-Jean-sur-Richelieu.

H. J. Porshinsky

H. J. Porshinsky,
Directeur des Relations du
Travail.

Métallurgistes Unis d'Amérique
Local 6435

Robert Saumure

Robert Saumure

Alain Bonneau

Alain Bonneau

Denis Leclerc

Denis Leclerc

Norman Harbec

Norman Harbec

LETTRE D'ENTENTE #1

VACANCES

En plus des droits de sélection de vacances accordés à chaque employé dans l'Article 20.03, la Compagnie permettra également ce qui suit durant les mois d'été des années 1979 et 1980.

- a) Un maximum de dix-neuf (19) employés seront cédulés pour prendre une période de deux (2) semaines de vacances au cours de l'été.
- b) Un maximum de cinquante pourcent (50%) des employés d'une même classification pourront être en vacances durant la même période de vacances.
- c) Ces périodes seront les deux semaines commençant le dimanche

1er juillet 1979

15 juillet 1979

29 juillet 1979

12 août 1979

29 juin 1980

13 juillet 1980

27 juillet 1980

10 août 1980

Pour permettre à la Compagnie de tenir compte de l'ancienneté pour céduler les vacances de 1979 et 1980, les employés désirant prendre deux semaines de vacances durant les mois de juillet et août doivent en faire la demande avant le 1er juin 1979 et le 29 mai 1980. Une confirmation de la cédule des vacances 1979 et 1980 sera donnée aux employés au plus tard le 11 juin 1979 et le 10 juin 1980 respectivement.

LETTRE D'ENTENTE

VACANCES (suite)

Cette lettre peut être prolongée et devenir une ligne de conduite,
par entente mutuelle entre les parties avant le

Signé par:

Robert Saumure

Alain Bonneau

Denis Leclerc

Norman Harbec

W. Kaikis

D. G. Barclay

H. R. Porshinsky

Le 10 mai 1979.

LETTRE D'ENTENTE #2

Les employés recevront normalement leurs directives de leur contremaître. En l'absence du contremaître, les employés devront prendre leurs directives de travail du chef de groupe en ce qui concerne l'exécution du travail.

Le contremaître qui remet le chèque de paie à l'employé est présumé être le contremaître de cet employé.

D. G. Barclay, Ing.,
Directeur de l'Usine.

Le 10 mai 1979.

LETTRE D'INTENTION #3

Concernant l'interprétation du paragraphe 11.04 de la Convention Collective, il est convenu qu'un des trois (3) jours prévus au dit paragraphe peut être utilisé pour revenir des funérailles, lorsque la distance du lieu de l'enterrement le justifie.

Concernant l'interprétation du paragraphe 11.05 a) de la Convention Collective, il est convenu qu'un employé doit aviser la Compagnie avant sa visite chez le médecin, de son retour possible au travail lorsque la cédule de telle visite empêche l'employé de tenir la Compagnie au courant de sa date de retour au travail après sa visite chez le médecin.

LETTRE D'ENTENTE # 1/

La présente confirme l'entente intervenue entre les parties concernant les questions suivantes:

- 1) Evaluation des tâches: La Compagnie consent à faire une évaluation de tâche pour les classifications de:
 - réparation de vérificateur de commutateur;
 - petite et grosse presse à chauden dedans de soixante (60) jours de la signature de la convention.
- 2) Allocation de prime au rendement: La Compagnie convient que dans les soixante (60) jours suivant la signature de la convention collective le temps des employés travaillant sur les opérations à prime de rendement sera calculé sur la carte de la tâche qu'il poinçonne sur chaque opération et le boni gagné sur une opération ne sera pas réduit par une assignation à une autre opération.
- 3) Etude des temps: Dans les soixante (60) jours de la signature de la Convention, la Compagnie convient de ré-étudier les opérations de l'enlèvement de l'isolation et du trempage à l'étain afin d'en vérifier l'exactitude des standards.

MEMOIRE D'INTERPRETATION

Les évaluations des tâches en vigueur à la signature de la Convention Collective sont les quarante-quatre (44) descriptions approuvées par les deux (2) parties le 22 juillet 1975.

MEMOIRE D'INTERPRETATION (suite)

S'il n'y a pas de transfert, un employé continue d'accumuler toutes les heures travaillées jusqu'à ce qu'il atteigne le taux de son grade. Chaque changement dans le taux de salaire résultant de la progression de tâche entrera en vigueur le lundi suivant le changement.

Un employé n'est pas éligible au taux de grade avant d'avoir terminé sa période de probation.

D. G. Barclay, Ing.,
Directeur de l'Usine.

Le 10 mai 1979.

LETTRE D'ENTENTE #5

le 10 mai 1979

SUJET: Grief Alain Bleau - le 2 mai 1978 - signé par F. Hébert,
délégué

Tel que convenu à notre rencontre du 31 mai 1978, le syndicat est d'accord à retirer le grief ci-haut mentionné, avec l'entente que la Compagnie ne transfèrera pas un employé junior sur la tâche d'un employé sénior qui est sur la mise-à-pied, si le dit transfert est pour être d'une durée de cinq (5) jours ou plus.

POUR LA COMPAGNIE

W. Kaikis

D.G. Barclay

POUR LE SYNDICAT

Robert Saumure

Alain Bonneau

Denis Leclerc

Norman Harbec



DÉPÔT

Dépôt N°:

9	6	1	2	1	0	8
---	---	---	---	---	---	---

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 **3019-7**

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-29140-03
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	86-05-23	86-05-30		86-05-12	88-05-11	50

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant L Métallurgistes Unis d'Amérique Local 6435 Att: Gilles Pelletier 155 rue Laurier C.P. 580 St-Jean Sur Richelieu, Québec J3B 6Z8	<input type="checkbox"/> Déposant L Les Industries Cooper (Canada) Inc. Division Services 450 rue St-Michel C.P. 248 St-Jean Sur Richelieu, Québec J3B 1T4
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties L	Région <u>06-02</u> Activité <u>8977(10)</u> Affiliation <u>07</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

1. Le nom de l'association n'est pas indiqué.

2. Le nom de l'employeur n'est pas indiqué.

3. Le nom de l'association est différent de celui de l'association.

4. Le nom de l'employeur est différent de celui de l'association.

5. Le nom de l'association est différent de celui de l'association.

6. Le nom de l'employeur est différent de celui de l'association.

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David/ms	86-12-30

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

3019-7

CONVENTION COLLECTIVE

entre

LES INDUSTRIES COOPER (CANADA) INC.

Division Service

St-Jean-sur-Richelieu

et

LES METALLURGISTES UNIS D'AMERIQUE - LOCAL 6435

86 MAI 30 14 05

BUREAU DU COMMISSAIRE
GENERAL DU TRAVAIL
MONTREAL

Expiration: 11 mai 1988

CONVENTION conclue ce 12 ième jour de mai 1986 , entre
LES INDUSTRIES COOPER (CANADA) INC., Division Service,
St-Jean-sur-Richelieu, Quebec, ci-après appelée la
"Compagnie", d'une part, et les METALLURGISTES UNIS
D'AMERIQUE, Local 6435, ci-après appelé le "Syndicat,
d'autre part,
ATTESTENT que les parties aux présentes conviennent de ce
qui suit:

FUT DE LA CONVENTION

ARTICLE I 1.01 Les parties reconnaissent que la Compagnie a l'obligation de poursuivre avec succès les opérations de son usine et celle d'assumer ses responsabilités envers les employés régis par cette convention, et que ces obligations ne doivent pas être entravées par quelque différend que ce soit entre les parties. L'intention des parties aux présentes est de régler par cette entente ce qui concerne les taux de salaire, les heures de travail et autres conditions de travail telles que régis par cette convention, de prévoir des procédures pour le règlement rapide et équitable des griefs; d'empêcher les lock-outs, les ralentissements de production, les arrêts de travail, les grèves ou toutes autres actions collectives qui entravent le travail de la Compagnie pendant la durée de cette convention.

Syndicat:



Compagnie:



RECONNAISSANCE SYNDICALE ET EMPLOYES VISÉS

ARTICLE II 2.01 Cette convention régit les employés de la Compagnie tels que ci-après définis. L'expression "employé" ou "employés" partout où elle est employée ci-après dans cette convention, doit signifier tout employé rémunéré à l'heure, employé à la propriété de la Compagnie de St-Jean-sur-Richelieu, Québec, sauf et excepté les contremaîtres, les assistant-contremaîtres, les surveillants et toute personne occupant un rang supérieur à celui de contremaître et surveillant, les commis de bureau y compris les commis travaillant dans le bureau établi dans l'atelier, les employés techniques, et toute autre personne exclue par le Code du Travail du Québec.

2.02 Dans le cas d'un différent à savoir si une personne est un "employé", le cas devra être référé au commissaire général du travail pour décision.

2.03 La Compagnie reconnaît le Syndicat tant qu'il sera accrédité par le commissaire général du travail, comme l'agent négociateur exclusif des employés de la Compagnie dans le but de négociations collectives touchant les taux de salaire, les heures de travail, l'ancienneté, la procédure des griefs et toutes autres conditions de travail telles que stipulées dans cette convention.

2.04 Les personnes dont l'emploi régulier n'est pas compris dans l'unité de négociations ne doivent normalement

ARTICLE II
(suite)

2.04 (suite) travailler à aucune tâche incluse dans l'unité de négociation, sauf lorsqu'elles agissent comme instructeurs pour faire des expériences ou dans les cas urgents et quand l'employé ou les employés est ou sont absent(s) ou non disponible(s).

Syndicat:



Compagnie:



AUCUNE DISCRIMINATION

ARTICLE III 3.01 La Compagnie et le Syndicat conviennent qu'il ne doit y avoir aucune discrimination ni intimidation d'exercée à l'égard d'aucun employé à cause de sa race, croyance, couleur, sexe, origine ethnique, adhésion ou non-adhésion à toute association d'employés ou en raison de son activité ou inactivité en relation avec une telle association ou pour toute autre raison en dehors de la propriété de la Compagnie.

Syndicat:



Compagnie:



FONCTIONS DE LA DIRECTION

ARTICLE IV 4.01 Le Syndicat reconnaît que c'est la fonction de la Compagnie de:

- a) maintenir l'ordre, la discipline et le rendement;
- b) juger les qualifications des employés;
- c) embaucher, congédier, diriger, classier, permuter, promouvoir, rétrograder, mettre à pied, rappeler, établir et faire exécuter les règlements et les systèmes et suspendre ou punir autrement les employés pourvu que la réclamation d'un employé à l'effet qu'il a été congédié, mis à pied ou puni sans motif raisonnable ou qu'il fût classifié, permuté, promu, rétrogradé ou rappelé de façon incorrecte, puisse faire l'objet d'un grief et être traité selon la procédure des griefs;
- d) en général, administrer l'entreprise dans laquelle la Compagnie est intéressée, et sans restreindre la généralité de ce qui précède, de déterminer les produits à fabriquer, les méthodes de fabrication, les cédules de la production, le genre et l'emplacement des machines et des outils à employer, les procédés de fabrication, l'usinage, et le dessin de ses produits, le contrôle des matériaux et des pièces à incorporer dans les produits achevés, l'extension, la limitation, la réduction ou la cessation des opérations.

4.02 La Compagnie convient d'exercer les fonctions

ARTICLE IV

4.02 - suite

ci-haut mentionnées conformément aux dispositions de cette convention.

4.03 Les employés recevront normalement leurs directives de leur contremaître. En l'absence du contremaître, les employés recevront leurs directives du Surintendant de l'Usine en ce qui concerne l'exécution du travail. Le contremaître qui remet le chèque de paie à l'employé est présumé être le contremaître de cet employé.

Le Chef de Groupe continuera à distribuer le travail tel que commandé par le contremaître ou le surintendant ou un cadre de l'usine.

Syndicat:



Compagnie:



REPRESENTATION GENERALE

ARTICLE V 5.01

- a) Le Syndicat peut choisir un Comité des Griefs composé de pas plus de trois (3) membres. Le Comité des Griefs aura pour fonctions de rencontrer, sur rendez-vous, les représentants de la Compagnie afin de discuter les griefs selon l'article VI. Les rencontres de griefs débuteront au plus tard à 11:00 a.m. ou 4:00 p.m.
- b) La Compagnie affichera une cédule des dates des rencontres mensuelles sur le tableau d'affichage de l'usine.

5.02 Le Syndicat peut désigner les délégués qui peuvent assister les employés dans la présentation de leurs griefs aux représentants désignés de la Compagnie, conformément à la Procédure des Griefs.

5.03 Seuls les employés de la Compagnie seront éligibles à servir comme délégués syndicaux et/ou membres du Comité des Griefs. Ces délégués et membres du Comité des Griefs doivent avoir complété au moins un (1) an de service.

5.04 Un (1) délégué représentera chacun des départements suivants, et chaque délégué doit être employé dans le département qu'il représente:

- 1) Département de la Réparation
- 2) Département du Bobinage

ARTICLE V

5.04 (suite)

Un (1) délégué additionnel, appelé "le délégué en chef", sera choisi par le Syndicat pour s'occuper des griefs.

De plus, la compagnie reconnaît que le nombre de délégués sera en nombre égal au nombre de contremaîtres dans l'usine.

5.05 Le Syndicat avisera la Compagnie, par écrit, du nom des officiers et des délégués, du département que chacun de ces délégués représente, ainsi que du nom des membres du Comité des Griefs, et de tout changement qui pourrait se produire parmi ceux-ci. A défaut de quoi, la Compagnie ne sera pas tenue de les reconnaître comme tels.

5.06 Il est entendu que les délégués et/ou membres du Comité des Griefs et du Comité de Sécurité ont un travail régulier dont ils doivent s'acquitter comme employés de la Compagnie, et s'il devient nécessaire de s'occuper d'un grief au cours des heures de travail, ils devront demander à leur contremaître la permission de s'absenter et cette permission ne sera pas indûment refusée. Ils devront, sans délai, retourner à leur tâche après avoir accompli leurs fonctions pour le Syndicat. Ils ne subiront aucune perte de leur salaire de base, ni leur moyenne de salaire-honi du mois précédent.

ARTICLE V
(suite)

5.07 Lorsqu'un représentant autorisé du Syndicat, qui n'est pas à l'emploi de la Compagnie, désire parler à un représentant du Syndicat local dans l'usine au sujet d'un grief ou de toute autre affaire syndicale officielle, il devra aviser la Compagnie qui fera alors venir au bureau les représentants du Syndicat local et ils pourront discuter privément de cette matière. Ces rencontres seront organisées de telle manière qu'elles ne devront pas déranger inutilement la production.

Le président du syndicat ou son représentant peut utiliser le téléphone durant les heures de travail pour consulter le représentant syndical, après avoir obtenu la permission de son contremaître; cette permission ne sera pas indûment refusée.

Syndicat:



Compagnie:



PROCEDURE DES GRIEFS

ARTICLE VI 6.01 Le mot "grief" signifie tout désaccord entre les parties concernant les salaires, les heures de travail, les conditions de travail ou la discipline, l'interprétation, l'application ou l'observance des dispositions de cette convention.

6.02 Les parties aux présentes désirent que les plaintes et les griefs soient réglés aussi promptement que possible. C'est pourquoi une plainte peut être portée à l'attention du superviseur immédiat.

6.03 Stade No.1: Tout employé ou délégué peut présenter, oralement ou par écrit, un grief à son contremaître dans les cinq(5) jours ouvrables suivant la connaissance de l'évènement qui a donné lieu à la plainte. Le contremaître doit rendre sa décision dans les deux (2) jours ouvrables suivant la présentation du grief.

Stade No.2: A défaut d'entente, un membre du Comité des Grieffs et le délégué départemental, qui peuvent être accompagnés par l'employé concerné, doivent soumettre par écrit le grief dans les trois (3) jours ouvrables suivants et rencontrer le surintendant concerné. Le Surintendant doit rendre sa décision écrite dans les (3) jours ouvrables suivant la réception du grief.

Stade No.3: A défaut d'entente, le grief doit être soumis au gérant de l'usine dans les trois (3) jours ouvrables suivants, et celui-ci devra rencontrer le Comité des Grieffs. Le représentant syndical peut assister à cette

ARTICLE VI 6.03 (suite)
(suite)

rencontre. Le directeur de l'usine devra rendre sa décision dans les sept (7) jours ouvrables qui suivent la présentation du grief du Stade No.3. A défaut d'entente, le grief pourra être porté à l'arbitrage selon les dispositions de l'article VII de cette convention.

Si aucune demande écrite d'arbitrage n'est reçue dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la décision rendue à l'étape No.3 de la procédure de griefs, le grief sera considéré comme réglé ou abandonné.

6.04 Les limites de temps ci-haut mentionnées peuvent être prolongées par entente mutuelle. Elles seront prolongées dans le cas d'un employé travaillant en dehors de St-Jean-sur-Richelieu, Québec, mais en aucun temps plus de cinq (5) jours après son retour au travail à St-Jean-sur-Richelieu.

6.05 Le Syndicat ou la Compagnie peut présenter un grief de groupe ou de nature générale ou de nature continue à la 2ème étape de la procédure de grief.

6.06 Toute entente intervenue entre la Compagnie et le Comité des Griefs du Syndicat sera finale et liera la Compagnie, le Syndicat et les employés.

6.07 A tout stade de la Procédure des Griefs incluant l'arbitrage, les parties en présence pourront recevoir l'assistance de l'employé ou des employés intéressés et de tous témoins nécessaires. Toutes dispositions raisonnables seront prises pour permettre aux parties en

ARTICLE VI 6.07 (suite)

présence d'avoir accès à l'usine et de se rendre compte des opérations en litige.

6.08 - Si une entente intervient au deuxième ou troisième stade de la Procédure des Griefs, cette décision devra être faite par écrit et signée par les deux parties à cette convention et elle sera finale et exécutoire, et liera la Compagnie, le Syndicat et l'employé ou les employés intéressés.

6.09 - La nature du grief, la correction demandée seront précisées dans l'exposé écrit du grief. Une fois que le grief aura été présenté au deuxième stade de la Procédure des Griefs, sa nature ne pourra en être changée.

6.10 - Les nouveaux employés seront considérés comme employés en probation pour les premiers (90) jours consécutifs qui suivront leur embauchage.

6.11 - Sauf pour les employés à l'essai, la prétention d'un employé à l'effet qu'il a été suspendu ou congédié injustement, peut se régler en vertu de la Procédure des Griefs ou de l'arbitrage par:

- a) le maintien de la décision de la Direction au congédiement de l'employé permanent; ou
- b) la réinstallation de l'employé avec ou sans sa pleine ancienneté et avec ou sans le montant de salaire qu'il aurait reçu pendant la période de congédiement ou de suspension moins les mon-

ARTICLE VI 6.11 - (suite)

b) suite

tants qu'il aurait pu gagner ou toute compensation qu'il aurait pu recevoir pendant la période de son congédiement ou de sa suspension.

Syndicat:



Compagnie:



ARBITRAGE

ARTICLE VII 7.01 Lorsque l'une ou l'autre des parties demande qu'un cas soit soumis à l'arbitrage tel que prévu au paragraphe 6.03 (Stade No.3) ci-dessus, cette demande sera faite par écrit et adressée à l'autre partie à la présente convention. Les parties devront alors tenter de s'entendre, aussi rapidement que possible, sur le choix d'un arbitre. Si elles sont incapables de s'entendre sur le choix d'un arbitre, l'une ou - - - -l'autre partie peut demander au Ministre du Travail d'en nommer un.

7.02 Une personne qui a tenté de négocier ou de régler le grief ne pourra être nommé arbitre.

7.03 Aucun cas ne sera présenté à l'arbitrage s'il n'a pas d'abord suivi toutes les étapes requises à la Procédure des Grievs.

7.04 L'arbitre nommé conformément aux dispositions de cette convention devra agir selon les dispositions de cette convention et ne sera pas autorisé à ajouter, à retrancher, à modifier cette convention ou à rendre des décisions incompatibles avec les dispositions de cette convention.

7.05 Les Parties présenteront leur cas à l'arbitre avec toute la diligence possible, et la décision de l'arbitre rendue dans les quinze (15) jours suivant la clôture des auditions sera finale et liera les parties aux

ARTICLE VII 7.05 (suite)

présentes et l'employé ou les employés intéressés.
La limite de temps prévue au présent paragraphe sera
prolongée sur demande de l'arbitre.

7.06 Les dépenses et les honoraires de l'arbitre se-
ront acquittés à parts égales par les parties aux pré-
sentes.

7.07 Si les parties aux présentes conviennent de la
nécessité de notes sténographiques ou d'autres services
à l'occasion d'un arbitrage, le coût de ces services sera
payé à parts égales par les deux parties.

Syndicat:



Compagnie:



CONTINUITÉ DES OPÉRATIONS

ARTICLE VIII 8.01 Les parties aux présentes conviennent que ni le Syndicat ni aucun des employés compris dans l'unité de négociation régie par cette convention, ne participera, n'aidera collectivement, individuellement ou d'une manière concertée, à tout ralentissement de production, grève ou toute autre interruption de travail pendant la durée de cette convention. Tout employé qui viole les dispositions de cet article sera sujet à mesure disciplinaire. La Compagnie convient qu'il n'y aura pas de lock-out pendant la durée de cette Convention.

8.02 Le Syndicat convient de permettre à un employé, préposé à l'entretien, d'accomplir le travail nécessaire à la sécurité et à l'entretien d'urgence de la propriété de la Compagnie quelles que soient les activités du Syndicat.

Syndicat:



Compagnie:



ANCIENNETE

ARTICLE IX 9.01 Les parties reconnaissent que les occasions et la sécurité d'emploi augmenteront en proportion de la durée des services. Il est donc convenu que dans les cas de postes vacants, de promotions, de transferts dans un autre département ou dans une classification inférieure, de mises à pied, de cessation d'emploi et de réembauchage après une mise à pied ou une cessation d'emploi, les employés ayant le plus d'ancienneté auront droit à la préférence, sauf dans le cas de promotions en dehors de l'unité de négociation.

9.02 Reconnaisant, cependant, la responsabilité de la Compagnie pour le fonctionnement efficace de l'usine, il est entendu et accepté que la Compagnie aura le droit d'ignorer un employé s'il est établi que cet employé n'a pas l'habilité ou les aptitudes physiques pour accomplir la tâche.

a) L'employé qui accepte d'être permuté à une autre tâche, selon la procédure d'affichage, aura droit à une période d'entraînement de trente (30) jours ouvrables. Si l'employé démontre l'incapacité de progresser normalement vers l'exécution requise de la tâche, il pourra être relevé en aucun temps précédent le trentième jour. Cette procédure n'interdit pas à la Compagnie d'embaucher un nouvel employé qui sera qualifié pour les tâches spécialisées du Grade 5 jusqu'au Grade 2.

ARTICLE IX 9.02 (suite)
(suite)

b) Dans le cas de diminution de personnel dans une classification, l'employé affecté pourra exercer son droit d'ancienneté pour déplacer l'employé ayant l'ancienneté la moindre dans une autre classification pourvu que la personne déplaçante possède: (1) une ancienneté supérieure à l'employé déplacé, et (2) qu'il soit qualifié pour accomplir la tâche pour laquelle il désire exercer son droit de déplacement. L'employé qui exerce ce privilège aura droit à une période d'essai d'un minimum de deux (2) et d'un maximum de dix (10) jours ouvrables afin de démontrer qu'il est qualifié pour exécuter le travail de façon satisfaisante. Cette période d'essai ne sera pas pour fin d'entraînement, et l'employé aura droit aux mêmes instructions exigées et reçues par une personne qualifiée. Aux fins de cet article, "façon satisfaisante" veut dire l'habilité de travailler sur les tâches avec la quantité et qualité de travail d'un employé moyen avec expérience. Une période d'essai ne sera pas accordée à un employé dans les cas où il est évident qu'il n'est pas qualifié en comparant ses qualifications et son expérience avec les exigences de la tâche, et qu'il serait incapable de démontrer un accomplissement satisfaisant durant la période d'essai de deux (2) à dix (10) jours.

ARTICLE IX
(suite)

9.03 - Un employé sera considéré comme étant en probation et son nom apparaîtra sur la liste d'ancienneté lorsqu'il aura travaillé un total de (90) jours consécutifs pour la compagnie. Son ancienneté sera rétroactive à la date où il a débuté sa période de probation en autant qu'il aura complété cette dite période dans les douze (12) mois consécutifs.

9.04 - Des listes d'ancienneté, indiquant le numéro matricule, le nom, l'occupation et le numéro de page, le grade de l'occupation et la date d'ancienneté des employés, seront fournies au Syndicat à tous les six (6) mois. Cette liste sera également affichée au tableau d'affichage de l'usine. A tous les trois (3) mois, le Syndicat sera informé par écrit des noms ajoutés à ces listes.

9.05 - Tout employé permuté à un poste à l'extérieur de l'unité syndicale peut être réinstallé dans l'unité de négociation en dedans d'une période d'un (1) an à partir de la date de sa permutation, sujet aux dispositions d'ancienneté de cette convention. Après plus d'un (1) an à l'extérieur de l'unité syndicale, l'employé concerné pourra être réinstallé seulement par entente mutuelle des parties. Il est convenu, que dans chacun de ces cas, le service accumulé en dehors de l'unité syndicale s'ajoutera à son ancienneté.

9.06 - Une mise à pied temporaire de trois (3) jours ou

ARTICLE IX 9.06 - suite

moins de travail, si elle est due au manque de matériel, panne de machine, exigences de la production, ou autres circonstances hors du contrôle de la Compagnie, pourra s'effectuer sans préavis mais devra être faite selon l'ancienneté pourvu que l'employé soit capable d'accomplir le travail sous surveillance normale. Cependant, aucun employé ne sera temporairement mis à pied plus de trois (3) fois par année. L'employé ou les employés concernés termineront leur équipe normale, sauf en cas de fermeture totale de l'usine.

9.07 Dans le cas de diminution de personnel, l'employé qui peut déplacer un autre employé ayant une ancienneté moindre, peut choisir d'être mis à pied sans perdre son ancienneté au lieu d'exercer son droit de déplacement. Après une période de (7) jours de calendrier, si l'employé en fait la demande à la Compagnie, il pourra exercer son droit de déplacement en autant qu'il donnera un avis de (5) jours ouvrables préalable à la date à laquelle il veut revenir.

9.08 a) Tout employé qui est rappelé au travail pour une période de (30) jours ou moins et qui ne se présente pas au travail, ne perdra pas

ARTICLE IX 9.08 a) suite

son ancienneté si ce défaut de se présenter au travail est causé par le fait qu'il aurait à quitter un emploi pour revenir au travail.

b) La Compagnie pourra aider l'employé concerné dans ses relations avec la Commission d'Assurance Chômage. La Compagnie ne sera pas tenue responsable des conseils donnés.

- ARTICLE IX 9.09
- a) Tous les postes vacants pour une période de plus de vingt (20) jours^{ouvrables} (sauf ceux causés par maladie, accident ou permission d'absence sans paie), ainsi que les nouveaux postes seront affichés au tableau servant aux fins du Syndicat, pour une période de (3) jours ouvrables. Les employés en service sur la route seront avisés par téléphone ou télégramme en présence d'un délégué syndical.
 - b) Tout employé désirant obtenir un de ces postes, devra soumettre sa demande à la Direction, par écrit, durant les (3) jours de l'affichage. La Compagnie remettra au Syndicat une copie de tous les affichages, indiquant les noms des postulants et le nom du candidat choisi, ou avertira le Syndicat qu'aucun candidat n'a été choisi, au plus tard (3) jours après que la période d'affichage sera terminée.
 - c) Le poste sera accordé à l'employé le plus ancien ayant fait application conformément à l'Article IX - 9.02 a). Si le poste lui est accordé, l'employé devra, après la période d'essai satisfaisante, garder le poste pour (6) mois, sauf dans les cas de diminution d'ouvrage ou réduction de l'effectif.
 - d) Toute habilité acquise durant un transfert temporaire ne sera pas prise en considération lorsqu'il s'agit de remplir un poste vacant en permanence.

ARTICLE IX 9.09 e) Un employé qui obtient, par voie d'affichage, un poste plus élevé (ex: Grade 5 vers Grade 4) gardera le taux de son présent salaire si ce dernier est plus élevé que le salaire de départ de la nouvelle position et son taux de salaire progressera en accord avec l'Article 22.01 a) du contrat. Un employé qui obtient, par voie d'affichage, un poste moins élevé (ex: Grade 5 vers Grade 7) recevra le maximum du taux de salaire du nouveau grade obtenu ou son taux de salaire existant selon celui qui est le moins élevé des deux.

ARTICLE IX 9.10 Un avis préalable de cinq (5) jours ^{ouvrables} sera donné à l'employé mis à pied pour manque d'ouvrage. L'employé devra faire part de ses intentions à la Compagnie dans les (24) heures consécutives suivant la réception de cet avis. Le Comité du Syndicat devra recevoir un avis adéquat des prochaines mises à pied.

(9.11 Transferts. Lorsqu'un employé est transféré temporairement à un autre département ou une autre occupation autre que la sienne à la convenance de la Compagnie, il sera payé le maximum du salaire de l'occupation à laquelle il est transféré ou son salaire régulier, selon celui qui est le plus élevé des deux.

(9.12 L'ancienneté sera maintenue et continuera de s'accumuler pendant toute période n'excédant pas trois (3) ans pour tous les cas de mise à pied, de permission d'absence (incluant maladie et accident) ainsi que leur prolongation. A son retour, la Compagnie assignera l'employé à son poste antérieur s'il est disponible; si ce poste n'est pas disponible, à un poste convenant à son ancienneté et comportant même statut et même paye, à moins que les circonstances aient changé au point qu'il soit impossible ou déraisonnable d'appliquer cette disposition. Dans ce dernier cas, la Direction lui offrira, au taux de paye alors en vigueur pour ce travail, un poste conforme

ARTICLE IX 9.12 (suite)

à son ancienneté en autant qu'il sera disponible, et
pourvu qu'il soit capable de l'accomplir.

9.13 Le Président, le ou la secrétaire-archiviste,
et le ou les délégués tels que définis au paragraphe
5.04 auront une préférence d'ancienneté dans les cas
de mises à pied et de rappels dans leur propre clas-
sification, pourvu qu'ils ne peuvent déplacer ailleurs.
Si après avoir été mis à pied ils ne peuvent déplacer
dans aucun poste à cause de leur compétence et de leur
ancienneté, ils demeureront dans leur classification,
déplaçant l'employé suivant, ayant l'ancienneté la moin-
dre.

Syndicat:



Compagnie:



EFFECTE D'ANCIENNETE

ARTICLE X 10.1 L'Ancienneté sera interrompue et terminée pour les raisons suivantes:

- a) Démissions ou départ volontaire;
- b) Congédiement pour cause juste;
- c) Mise à pied pour une période équivalente à l'ancienneté de l'employé mais n'excédant pas un maximum de trois (3) ans d'ancienneté;

Cependant, si la Compagnie ré-embauche un employé qui a perdu son ancienneté selon la section (c) du présent article, elle accordera à cet employé son ancienneté accumulée jusqu'au moment de sa mise-à-pied de l'usine.

- d) Défaut de la part de l'employé d'aviser la Compagnie dans les quarante-huit (48) heures, à l'exclusion du samedi et du dimanche, après le début de son équipe, de la raison de son absence. Lorsque le fait de ne pas aviser la Compagnie dans les quarante-huit (48) heures est hors du contrôle de l'employé, son ancienneté ne sera pas interrompue;
- e) Le défaut par un employé mis à pied de retourner au travail dans les cinq (5) jours ouvrables suite à la livraison, acceptée ou non, d'un avis qui lui est assigné par la Compagnie, par poste recommandée ou par autre courrier, à sa dernière adresse connue. Une copie de cet avis sera envoyée ou remise au Syndicat le jour même.
- f) Si l'employé excède la période d'une permission d'absence;
- g) Toute permission d'absence sera par écrit et n'affectera pas les droits d'ancienneté de l'employé lorsque

ARTICLE X 10.1 g) (suite)

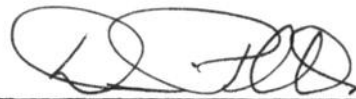
cette permission sera employée pour la raison accordée. Si un employé travaille ailleurs durant une permission d'absence, il perdra son ancienneté sauf s'il possède une permission, par écrit, de la Compagnie lui donnant le droit d'effectuer ce travail;

- h) Un employé perdra son ancienneté si, après avoir été rappelé au travail pour une période de trente et un (31) jours ou plus, il ne retourne pas au travail.

Syndicat:



Compagnie:



ABSENCE AU TRAVAIL

ARTICLE XI 11.01 Sous réserve des dispositions des paragraphes suivants, toute absence au travail sera considérée comme absence sans permission, à moins qu'elle n'ait été accordée par la Compagnie.

11.02 Lorsque demandé par écrit par le Syndicat, la Compagnie accordera une permission d'absence sans paye à un (1) employé pour travailler à plein temps pour le Syndicat. Cette permission d'absence sera pour un minimum de trois (3) mois et ne pourra excéder un (1) an.

11.03 La Compagnie accordera une permission d'absence sans paye à des employés choisis par le Syndicat pour assister à des congrès, délégations ou assemblées (autre que assemblées de conciliation et d'arbitrage) afin qu'ils y représentent le Syndicat sous les conditions suivantes:

- a) Le Syndicat demandera par écrit la permission à la Compagnie en donnant normalement un avis minimal de cinq (5) jours;
- b) Chacune des absences ne doit pas excéder dix (10) jours ouvrables;
- c) Pas plus de trois (3) employés ne seront absents au même moment ou pendant une période de paye donnée;
- d) Pas plus de deux (2) employés faisant un travail similaire ne seront absents au même moment;
- e) Les parties conviennent que ces permissions d'absence ne doivent pas excéder le total de vingt-huit (28) jours d'une année (par personne).

ABSENCE AU TRAVAIL - suite

ARTICLE XI 11.03 - suite

- f) L'employeur pourra accorder (1) jour ouvrable sans solde aux membres des comités de négociation et consultation au cours des (30) jours ouvrables précédant l'ouverture des négociations selon le para. 24.02 de la présente convention collective, en autant que pas plus de (5) personnes à la fois obtiennent la permission d'absence et que cela ne nuise pas aux opérations de l'établissement visé par l'unité de négociation.

ARTICLE XI
(suite)

11.04 - Congé de Deuil - Un employé qui a complété sa période d'essai sur la liste de paye de la Compagnie, recevra un maximum de quatre (4) jours consécutifs sans perte de salaire dans le cas de décès de son dernier conjoint reconnu par la loi et enfant (s), incluant et se terminant le lendemain des funérailles ou de la crémation et celà dans tous les cas de décès. Dans le cas d'un autre membre de la famille immédiate (père, mère, frère, soeur, beau-père, belle-mère, père adoptif, mère adoptive, gendre, bru, beau-frère et belle-soeur), un maximum de (3) jours consécutifs sans perte de salaire.

Une (1) journée, sans perte de salaire, sera accordée pour assister aux funérailles d'une grand-mère ou d'un grand-père.

11.05 -

- a) L'employé qui est absent de son travail pour maladie doit tenir la Compagnie au courant de sa condition et de la date prévue du retour au travail.
- b) Si la Compagnie doute de la santé d'un employé, la Compagnie peut demander un examen médical, aux frais de la Compagnie, sans perte de salaire si l'examen est requis pendant les heures de travail.

11.06 - Paye pour Service de Jury - Lorsqu'un employé doit agir comme juré ou témoin de la Couronne, la Compagnie lui paiera, pour chaque jour de service, la différence entre son taux horaire

ARTICLE XI - 11.06 - suite
(suite)

moyen à temps simple pour le nombre d'heures normale-
ment travaillées sur son équipe régulière et le paie-
ment qu'il reçoit pour son service pour agir comme
juré ou témoin de la Couronne. L'employé présentera
une preuve qu'il a agi comme juré ou témoin de la
Couronne, et une preuve du montant de paye reçu.

Syndicat:



Compagnie:



ARTICLE XII 12.01 La Compagnie convient de prendre les dispositions raisonnables pour assurer la santé et la sécurité de ses employés durant les heures de travail en se conformant aux lois sur la santé et la sécurité du travail du Québec.

- a) Un comité conjoint de sécurité et santé, constitué de (2) représentants de la compagnie et de (2) représentants des employés, se rencontrera une fois par mois pour discuter des problèmes de santé et sécurité au travail.
- b) La compagnie fournira l'équipement de sécurité individuel tel que prescrit par la loi sur la santé et sécurité du travail du Québec sanctionnée le 21 décembre 1979 et ses amendements.
- c) La compagnie contribuera jusqu'à 50% du coût de location et de nettoyage de salopettes de travail dans le cas des tâches suivantes: soudeurs, assembleurs et bobineurs d'electro-aimants, préposés aux fourneaux, assembleurs de moteurs, opérateurs de presses chaudes pour les hauts-voltages, préposés à l'entretien et au service sur la route.

ARTICLE XII

12.02 Un employé blessé à la suite d'un accident industriel sera payé pour le temps perdu le jour où il a été blessé, à son taux horaire régulier, plus prime d'équipe si applicable, et sera transporté à un endroit où il pourra recevoir des soins médicaux le jour même de l'accident. Tout temps perdu, non compensable pour recevoir des soins médicaux suivant un accident de travail, sera payé à l'employé pourvu qu'il fournisse une déclaration du médecin spécifiant le temps exact requis pour de tels soins.

ARTICLE XII
(suite)

12.03 - Le Syndicat convient de coopérer avec la Compagnie pour promouvoir et appuyer la prévention des accidents, la sécurité et l'éducation sur la santé et collaborera à ce que les employés observent les règles, règlements et pratiques raisonnables qui peuvent être prescrits pour assurer des conditions de travail sûres, salubres et hygiéniques.

12.04 - La Compagnie continuera à aider un employé blessé à remplir la formule de Rapport d'Accident et Réclamation de la Commission de la Sécurité et de la Santé au Travail. Une copie de cette formule sera remise au Syndicat et à l'employé intéressé. La Compagnie avancera l'argent à un employé absent du travail suivant un accident compensable par la Commission de la Sécurité et de la Santé au Travail, lorsque la réclamation est approuvée, pourvu que l'employé signe une formule autorisant la Commission de la Sécurité et de la Santé au Travail (CSST) à payer ces sommes ainsi avancées, directement à la Compagnie. Les sommes ainsi avancées seront approximativement égales au paiement que l'employé recevrait normalement de la Commission de la Sécurité et de la Santé au Travail.

12.05 - Il est entendu que les dispositions ci-haut mentionnées n'ont pas pour effet de rendre la Compagnie responsable du paiement du temps et du transport qui sont

ARTICLE XII 12.05 (suite)

dédommagés par la Commission des Accidents du Travail.

12.06 Si un employé croit qu'il existe une situation anormalement dangereuse au point de constituer un danger de blessures, ou un risque sérieux pour sa santé, il doit immédiatement en aviser son contremaître. S'il est convenue que le danger justifie son refus d'accomplir le travail, un autre travail disponible dans l'usine lui sera attribué selon les dispositions d'ancienneté de l'article IX.

12.07 La Compagnie accepte la responsabilité de prendre des dispositions adéquates et raisonnables pour assurer la sécurité et la santé des employés durant les heures de travail, et continuera à fournir du matériel et de l'équipement raisonnable à cette fin. Il y aura un poste de premiers soins et un préposé qualifié à cette fin pendant les heures normales de travail.

12.08 - Pour fin de congé de maternité pour les employées du sexe féminin, la Compagnie s'engage à se conformer aux dispositions du Règlement sur les Normes du Travail et la Loi 17 relatives au congé de maternité, lesquelles font partie intégrale de cette convention collective.

Syndicat:



Compagnie:



TABLEAU D'AFFICHAGE

ARTICLE XIII 13.01 La Compagnie fournira un tableau d'affichage à l'usage du Syndicat local qui aura le droit d'y afficher les avis d'assemblées et tout autre avis de même nature qui peuvent intéresser les employés. Ces avis devront avoir été individuellement approuvés par écrit par la Compagnie et avoir été signés par des officiers responsables du Syndicat avant l'affichage.

L'avis de convocation à l'assemblée régulière du mois peut être affiché sans l'approbation de la Compagnie.

13.02 Le Syndicat convient qu'aucun bulletin, circulaire concernant la publicité ou la politique, ou toute autre publication ne sera distribué ou affiché sur la propriété de la Compagnie excepté lorsque prévu autrement par la présente convention.

Syndicat:



Compagnie:



COPIES DE LA CONVENTION

ARTICLE XIV 14.01 La Compagnie et le Syndicat désirent que chaque employé soit familier avec les dispositions de cette convention, et ses droits et ses devoirs tels qu'ils sont mentionnés. A cette fin, la Compagnie fera imprimer la convention en français, sous forme de livret, et en donnera une copie à chacun des employés et vingt-cinq (25) copies au Syndicat dans les soixante (60) jours de la signature de la convention, en autant qu'il sera possible de le faire.

Syndicat:



Compagnie:



RENVOI ET DISCIPLINE

ARTICLE XV 15.01 Dans le but de maintenir la discipline et dans l'intérêt de la sécurité et de l'économie des opérations ainsi que pour la protection des personnes et de la propriété, des règlements généraux concernant la discipline dans l'usine seront affichés pour servir de guide pour la conduite individuelle des employés dans l'usine. Toute infraction à ces règlements rendra l'employé sujet à des mesures disciplinaires ou au congédiement ainsi qu'aux autres dispositions de cette convention.

15.02 A moins que les circonstances ne justifient une suspension ou un congédiement immédiat, la Compagnie ne punira pas un employé avant de l'avoir averti selon les règlements de l'usine. S'il est prétendu qu'un employé a été suspendu injustement ou d'une manière déraisonnable, on procédera avec le grief et commençant à la troisième étape de la Procédure des Grievs durant les cinq (5) jours ouvrables suivants. S'il est prétendu qu'un employé a été congédié injustement ou d'une manière déraisonnable, on procédera avec le grief en commençant à la troisième étape de la Procédure des Grievs en dedans des cinq (5) jours ouvrables suivants. Cependant, un employé peut voir le Président du Syndicat ou son délégué d'atelier avant de quitter l'usine. La Compagnie prendra des mesures disciplinaires dans les cinq (5) jours (à l'exception d'un samedi, d'un dimanche ou d'un congé statutaire) après avoir pris connaissance de l'évènement provoquant de telles mesures.

ARTICLE XV
(suite)

15.03 Une copie des avertissements écrits sera donnée la même journée à l'employé et au Syndicat.

15.04 La formule d'avertissement et de suspension pourra être conservée indéfiniment dans le dossier d'un employé; cependant, pour les fins d'imposition de mesures disciplinaires, ces formules seront considérées comme inexistantes après une période de temps raisonnable n'excédant pas un (1) an dans les cas d'avertissements et de suspensions.

La validité des déclarations de la Compagnie telles que rapportées sur les formules d'avertissement et de suspension, ne sera pas contestée à moins que ces déclarations ne deviennent le sujet d'un grief dans les cinq (5) jours ouvrables suivant leur émission (les jours ouvrables où l'employé intéressé a été présent au travail).

Syndicat:



Compagnie:



EMPLOYES HANDICAPES

ARTICLE XVI 16.01 Les employés qui sont incapables d'accomplir leur travail régulier peuvent être permutés à une autre classification par entente mutuelle entre la Compagnie et le Syndicat. La Compagnie s'engage à faire tous les efforts possibles pour donner la préférence à ces employés s'il y a du travail disponible qu'ils ont les capacités d'accomplir.

Syndicat:



Compagnie:



HEURES DE TRAVAIL.

ARTICLE XVII 17.01 La semaine normale de travail sera de quarante (40) heures et la journée normale de travail sera de huit (8) heures consécutives à l'exclusion de la période repas établie.

17.02 Bien que le paragraphe 17.01 définisse les heures normales régulières, il ne doit pas être lu ou interprété comme étant une garantie de la part de la Compagnie de fournir du travail pour quelque période que ce soit.

17.03 La semaine normale de travail sera de cinq (5) jours ouvrables; du lundi au vendredi inclusivement.

17.04 Les heures normales de travail pour la première équipe seront les suivantes:

8:00 A.M. à 12:00 P.M.

1:00 P.M. à 5:00 P.M.

Les heures pour la deuxième équipe seront de

5:00 P.M. à 1:30 A.M.

incluant une période de repas d'une demi-heure sans paye, pour la deuxième équipe.

17.05 La journée où se trouve l'heure régulière du début d'une équipe sera considérée comme la journée normalement travaillée.

ARTICLE XVII
(suite)

17.06 Les employés permutés à une autre équipe recevront un avis de deux (2) jours ouvrables, sauf dans le cas d'urgence.

17.07 Les employés ayant le plus d'ancienneté auront la préférence quant à l'attribution des équipes, excepté dans le cas des nouveaux employés qui devront travailler sur l'équipe de jour jusqu'à ce qu'ils soient adéquatement entraînés pour la tâche.

17.08 Les employés auront droit à une période de repos de dix (10) minutes dans l'avant-midi et une de dix (10) minutes dans l'après-midi, en plus d'une période de cinq (5) minutes à la fin de chaque demi-journée pour se laver les mains.

17.09 Les samedis, dimanches et fêtes légales seront considérés comme période de vingt-quatre (24) heures, c'est-à-dire de minuit à minuit le jour de calendrier où ils tombent, excepté lorsque l'équipe régulière commence le jour précédent.

Syndicat:



Compagnie:



SURTEMPS ET PRIMES D'EQUIPES

ARTICLE XVIII 18.01 Le taux horaire régulier à temps simple signifie le taux horaire standard d'un employé tel qu'il apparaît à l'échelle des salaires.

18.02 Tout travail autorisé et/ou requis en excès de (8) heures par jour ou de (40) heures par semaine, ou le samedi, sera considéré comme surtemps, et sera payé au taux d'une fois et demie (1-1/2) le taux horaire de base de l'employé. Tout travail en excès de (12) heures pour une journée de la semaine (lundi au vendredi inclusivement), en excès de (8) heures un samedi et toutes les heures travaillées un dimanche seront payées à (2) fois le taux horaire de base de l'employé.

18.03 a) La compagnie donnera le plus tôt possible un avis de surtemps qu'un employé aura à travailler et le surtemps sera volontaire pour les employés. Le surtemps sera offert à l'employé qui aura régulièrement accompli la tâche durant le jour. Si l'employé refuse le surtemps à deux reprises consécutives, il pourra par la suite être ignoré jusqu'à ce qu'il avise la compagnie qu'il est disponible pour accepter du surtemps.

b) Cependant si l'employé, qui aura régulièrement accompli la tâche durant son quart de travail régulier, ne peut faire du temps supplémentaire, la compagnie offrira aux employés plus anciens, capables de faire le travail sur la tâche visée, le temps supplémentaire requis sur cette tâche.

ARTICLE XVIII 18.04 Les employés qui travaillent sur la deuxième équipe recevront
(suite)

une prime d'équipe de trente-cinq cents (\$0.35) l'heure pour toutes les heures travaillées.

18.05 Un employé qui n'a pas été avisé du contraire et qui se présente au travail comme à l'ordinaire et qui est renvoyé chez lui parce qu'il n'y a pas de travail disponible et/ou tout employé qui a été appelé pour venir travailler pour une courte période de temps, sera payé l'équivalent d'au moins quatre (4) heures de travail à son taux horaire régulier à temps simple, plus une prime d'équipe si elle est applicable. Cette disposition ne s'applique pas lorsque le travail n'est pas disponible à cause d'incendie, d'inondation, de panne d'électricité, ou d'arrêt de travail par les employés de l'usine.

18.06 Un employé qui a déjà quitté les propriétés de la Compagnie après la fin de son équipe programmée et qui est rappelé pour effectuer des travaux d'urgence, sera payé au taux du surtemps conformément à l'Article 18.02, pour toutes les heures travaillées à la suite de ce rappel jusqu'à l'heure de commencement de son équipe programmée, mais il ne pourra jamais recevoir moins que l'équivalent de quatre (4) heures de paye à son taux régulier.

18.07 La Compagnie paiera les dépenses nécessaires et raisonnables ainsi que le temps passé à voyager, tel

ARTICLE XVIII 18.07 (suite)
(suite)

que prévu par le présent paragraphe, pour tout travail accompli en dehors de l'usine tel qu'ordonné et approuvé par la Compagnie, sur réception, hebdomadairement, des cartes de travail convenablement remplies, approuvées par la personne responsable du travail ou par le représentant autorisé du client selon les instructions reçues dans chaque cas, et sur réception, hebdomadairement ou à la fin de chaque travail, d'un compte de dépenses approuvé par la personne responsable du travail.

Une prime de cinq pourcent (5%) du taux horaire sera payée pour le travail sur la route, incluant le temps passé à voyager pour se rendre à l'endroit de travail et pour en revenir. Lorsque la distance sépare le travail de l'endroit où l'employé est autorisé à demeurer excède quinze (15) minutes à l'aller et quinze (15) minutes au retour, le temps passé à voyager sera payé. Le surtemps sera calculé selon le taux de paye de base de l'employé.

Les hommes affectés au service sur la route auront droit aux dépenses de voyage suivantes:

- a) le coût effectif du train, avion, autobus, taxis et tout autres frais de transport lorsqu'ils ne sont pas fournis par la Compagnie ou payés par l'entremise de cartes de crédit;
- b) le millage pour les automobiles personnelles pour l'usage autorisé et convenable pour fins de travail,

ARTICLE XVIII 19.87 b) (suite)
(suite)

au taux de vingt-cinq cents (\$0.25) du kilomètre (y compris le chauffeur et un (1) passager) pour la durée du contrat.

Un cent (\$0.01) du kilomètre sera payé pour chaque passager additionnel.

- c) Les frais d'excès de bagage raisonnables sur les avions;
- d) Les pourboires raisonnables pour les taxis et les chasseurs lorsque requis;
- e) Location de chambre pourvu que l'état de compte soit attaché au compte de dépenses;
- f) Les dépenses raisonnables pour repas seront remboursées à tout employé affecté au service sur la route pour plus d'une journée. Les montants considérés raisonnables pour repas (incluant pourboires et taxes) sont comme suit, effectif le 1er mai 1984 pour la durée du contrat:

Déjeuner	\$ 5.00
Diner	\$ 7.00
Souper	\$ <u>11.00</u>
Total	\$ 23.00

En plus, tout employé affecté à un travail sur la route ne nécessitant pas de passer la nuit à l'extérieur sera remboursé pour ses repas, soit \$6.00 pour le diner et \$8.50 pour le souper.

- g) Une allocation pour blanchissage au montant de \$2.00 par jour, pour la durée du contrat,

sera remboursé à partir de la deuxième (2ème) période de sept (7) jours, ou en partie, à tout employé en service sur la route lui nécessitant de demeurer à l'extérieur pendant une période de plus de sept (7) jours.

h) Un montant jusqu'à concurrence de neuf dollars (\$9.00) par semaine pour frais d'appels interurbains personnels.

Le temps mis à voyager sera payé aux taux réguliers. Cependant, si la Compagnie ordonne que le trajet se fasse en temps normalement dit surtemps, le taux supplémentaire applicable sera payé.

Les hommes de service à l'extérieur ne subiront aucune perte sur leur salaire de base pour une journée normale de travail si l'ouvrage est arrêté temporairement par la Compagnie et les employés sont tenus de demeurer sur place.

ASSIGNATIONS A L'EXTERIEUR DE L'USINE

18.08

a) Le travail requis à l'extérieur de l'usine de St-Jean-sur-Richelieu sera accompli par des employés ayant la classification de tâche déterminée par les besoins spécifiques d'un client.

b) Un dossier séparé des assignations à l'extérieur sera tenu pour les individus d'une classification, enregistrant le nombre total des jours absents de son domicile sur chaque assignation.

ARTICLE XVIII 18.08 (suite)
(suite)

- c) L'assignation du travail à l'extérieur sera faite à l'intérieur d'une classification choisie par la Compagnie, premièrement sur une base volontaire, commençant par l'employé ayant travaillé le moins de jours sur des assignations à l'extérieur dans la classification requise, et en progressant vers le haut dans la classification. Si le personnel nécessaire ne peut pas être recruté à l'intérieur de la classification sur une base volontaire, les employés ayant le moins grand nombre de jours de service à l'extérieur dans cette classification seront alors obligés d'accomplir le travail à l'extérieur. La Compagnie prendra en considération les conditions vitales ou particulièrement difficiles pouvant affecter un certain employé d'une classification, à condition que l'assignation en question puisse être comblée à l'intérieur de la classification.
- d) Il est cependant spécifiquement entendu qu'en faisant les assignations pour le travail à l'extérieur, la Compagnie doit prendre en considération les autres travaux extérieurs importants qui sont cédulés pour commencer dans un avenir rapproché, et d'autres travaux importants devant être terminés à l'intérieur de l'usine.
- e) La période maximale de travail ininterrompu à l'extérieur n'excèdera pas trente (30) jours de calendrier.

Syndicat:



Compagnie:



FÊTES STATUTAIRES

ARTICLE XIX 19.01 Les congés statutaires suivants seront accordés et payés aux employés:

1. Le Jour de l'An
2. Le jour après le Jour de l'An
3. Le Vendredi Saint
4. Le Lundi de Pâques
5. La Fête de la Reine
6. La Saint-Jean-Baptiste
7. Le Jour du Canada
8. La Fête du Travail
9. La Fête d'Action de Grâces
10. La Veille de Noël
11. Le Jour de Noël
12. Le lendemain du jour de Noël.

19.02 Si l'une ou l'autre des fêtes ci-haut mentionnées tombe un samedi, le vendredi précédent sera observé, et si l'une ou l'autre de ces fêtes tombe un dimanche, le lundi suivant sera observé comme fête sauf si les parties se sont mutuellement entendues autrement.

19.03 Chaque employé recevra son taux horaire régulier pour huit (8) heures pour chacune des fêtes ci-haut mentionnées.

19.04 Tout employé à qui la Compagnie demande de travailler l'un de ces jours de fête sera payé deux (2)

ARTICLE XIX 19.04 (suite)
(suite)

fois son taux de paye régulier, en plus de recevoir sa paye de congé.

19.05 Pour avoir droit au paiement pour un des jours de fête ci-haut mentionnés il est entendu qu'un employé;

- a) aura travaillé un mois avant le congé concerné;
- b) aura travaillé au moins huit (8) heures le jour de travail programmé précédant immédiatement et suivant immédiatement le congé concerné;

Ces dispositions ne s'appliquent pas lors d'une absence due aux raisons suivantes:

- 1) Pas plus d'une (1) heure de retard le jour de travail programmé précédant ou suivant la fête statutaire concernée;

A Noël et au Jour de l'An, seulement un (1) jour sera perdu si un employé est en retard ou absent seulement une fois. S'il est en retard ou absent les deux jours, soit le jour avant et le jour après la période de congé, l'employé n'aura pas droit à sa paie de congé,

- 2) Lorsqu'un congé statutaire reconnu tombe durant la période de vacances approuvée d'un employé; il sera payé pour ce congé ou il prendra une journée additionnelle immédiatement avant ou immédiatement après sa période de vacances.

- 3) Dans le cas d'une maladie certifiée par un rapport de médecin en dedans d'une période de trente (30) jours

ARTICLE XIX 19.05 (3) (suite)
(suite)


de calendrier précédant et incluant le jour de travail programmé suivant la fête statutaire;

- 4) Mortalité dans la famille immédiate;
- 5) L'accomplissement des devoirs de juré ou comme témoin de la Couronne;
- 6) Un congé d'absence approuvé;
- 7) Dans le cas d'une mise à pied, pour manque d'ouvrage, n'excédant pas sept (7) jours ouvrables antérieurs au congé;
- 8) Dans le cas de circonstances incontrôlables par l'employé.

Syndicat:



Compagnie:



VACANCES ANNUELLES

ARTICLE XX 20.01 Une vacance annuelle payée sera accordée à tous les employés conformément à l'Ordonnance No.3 de la Commission de Salaire Minimum du Québec dont l'année de référence, ayant pour fin d'accumuler les crédits de vacances, sera du 1er janvier au 31 décembre. Les employés ayant moins d'un an de service continu auront droit à une vacance payée d'une journée pour chaque mois complet de service (maximum de dix (10) jours de travail), équivalent à quatre pour cent (4%) des gains totaux, la période de temps étant calculée, dans les deux cas, jusqu'au 31 décembre précédant cette vacance.

20.02 Le montant de paye de vacances dû à chaque employé ainsi que la durée des vacances seront établis conformément au tableau suivant:

Années de Service continu précédent les vacances annuelles	Durée des vacances	Pourcentage des gains
1 ou plus	2 semaines	4%
5 ou plus	3 semaines	6%
11 ou plus	4 semaines	8%
19 ou plus	5 semaines	10%

Le pourcentage des gains pour vacances sera calculé sur les salaires gagnés du 1er janvier au 31 décembre de l'année précédente.

20.03

a) Les vacances peuvent être prises en tout temps entre le 1er janvier et le 31 décembre de l'année courante. Tout employé aura droit de prendre deux (2) semaines de

ARTICLE XX 20.03 (suite)
(suite)

vacances entre le 24 juin et la Fête du Travail. Le choix du temps des vacances sera fait selon l'ancienneté et selon les exigences du travail.

b) Nonobstant 20.03 a), un employé qui est éligible à plus de deux (2) semaines de vacances pourra prendre plus de deux (2) semaines de vacances par entente mutuelle au cours de cette période.

c) Tout employé qui est éligible à plus de deux (2) semaines de vacances pourra les prendre consécutivement, selon l'ancienneté et selon les exigences du travail, dans les semaines précédant le 24 juin ou suivant la fête du travail.

20.04 Un employé qui, pour quelque raison que ce soit, cesse d'être à l'emploi de la Compagnie, recevra avec sa paye finale tous ses crédits de vacances accumulés et inutilisés.

20.05 La paye de vacances ne sera pas payée au moment d'une mise à pied, à moins que l'employé ne le demande à ce moment.

20.06 Un employé recevra sa paye de vacances le jour de l'avis précédant immédiatement ses vacances, cette paye sera proportionnelle à la durée des vacances prises à ce moment.

ARTICLE XX
(suite)

20.07 Etant donné que les vacances ont pour but de fournir l'occasion de repos et de récréation, un employé qui travaille une année complète ne pourra recevoir une paye au lieu de prendre des vacances.

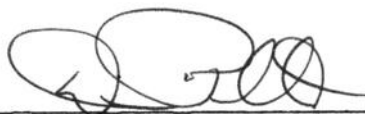
20.08 Lorsqu'au cours de l'année l'employé qui se qualifie pour une semaine additionnelle de vacances selon l'article XX, clause 20.02, cette dite semaine additionnelle sera prise après la date anniversaire d'emploi de l'employé mais avant la fin de l'année du calendrier (31 décembre).

20.09 Un employé absent à cause de maladie ou d'un accident, recevra, comme paye de vacances, le pourcentage mentionné à la clause 20.02 ou son taux horaire régulier, selon celui qui est le plus élevé.

Syndicat:



Compagnie:



PLAN D'ASSURANCE

ARTICLE XXI 21.01

- a) Sous réserve des conditions de la police maîtresse, la Compagnie convient de maintenir le plan d'assurance de la Prudentielle d'Amérique présentement en vigueur pour ses employés en activité de service, incluant le plan médical majeur (incluant aussi les employés qui ne sont pas au travail pour cause de maladie ou blessure, pour une période équivalente à leur séniorité, ou un an, le moindre des deux).
- b) La Compagnie continuera à payer _____ cent pour cent (100%) du coût de la prime, et maintiendra à quatorze mille dollars (\$14,000.) l'assurance-vie pour chaque employé, avec double indemnité, et maintiendra un montant de deux mille dollars (\$2,000.00) d'assurance-vie pour le conjoint et mille dollars (\$1,000.00) pour chaque enfant.
- c) Les bénéfices d'assurance d'indemnités hebdomadaires seront de soixante-six et deux-tiers pour cent (66-2/3%) des gains de base d'un employé, mais le montant maximum des bénéfices ne dépassera pas \$300.00.
- d) Il est entendu que les amendements prévus au paragraphe _____ (c) sont faits conformément aux exigences de la Commission d'Assurance-Chômage concernant le partage de la réduction de la prime avec les employés.

ARTICLE XXI 21.01 - suite
(suite)

- e) Un employé mis à pied, qui possède un (1) an d'ancienneté, peut demeurer couvert pendant une période allant jusqu'à six (6) mois de la date de mise à pied, pourvu que:
1. Il avise la Compagnie immédiatement avant da mise à pied;
 2. Il s'engage à rembourser à la Compagnie, à l'avance, mensuellement, cent pour cent (100%) du coût de l'assurance qui lui est accordée au-delà de la période normale de risques couverts aux employés. Si l'employé ne fait pas ses paiements avant le premier de chaque mois, il occasionnera la cessation de ce privilège.
- f) Un employé retraité pourra, s'il le désire, bénéficier du plant d'assurance-vie, jusqu'à un montant de \$3,000.00, pourvu qu'il en défraye le coût.

21.02 - Les parties conviennent que les bénéfices de l'assurance médicale prévus par le présent article s'appliqueront pour la durée de cette convention, sous réserve toutefois de toute modification qui pourrait être apportée par les lois Fédérale et Provinciale qui pourraient être adoptées pendant la durée de cette convention.

ARTICLE XXI 21.03 - Si durant cette convention la Compagnie juge
(suite) qu'une autre Compagnie d'Assurance servirait mieux les
intérêts des employés de la Compagnie avec les mêmes
avantages, cette assurance sera obtenue de cette autre
Compagnie après accord mutuel entre les parties.

Syndicat:



Compagnie:



SALAIRES

ARTICLE XXII 22.01 A compter du 12 mai 1986, tous les employés seront classifiés et payés selon l'échelle des salaires ci-dessous:

<u>GRADE</u>	<u>DEPART</u>	<u>TRAVAIL AU RENDEMENT</u>	<u>TRAVAIL REGULIER</u>
111	8.89	9.43	10.67
110	8.92	9.53	10.81
109	8.94	9.67	10.95
108	9.05	9.75	11.04
107	9.11	9.89	11.19
10	9.66	9.99	11.27
9	9.75	10.18	11.50
8	9.76	10.33	11.70
7	9.87	10.59	11.99
6	9.98	10.87	12.31
5	11.42		12.90
4	11.51		13.17
3	11.76		13.42

Effectif le 12 mai 1986, tous les employés seront classifiés et payés selon l'échelle des salaires décrite ci-haut, plus toutes augmentations provenant d'ajustements du coût de la vie spécifiée à l'Article 22.08 e).

- a) Une augmentation automatique de cinq cents (\$0.05) l'heure sera donnée à chaque (520) heures travaillées sur la tâche, pendant la moyenne de la période de temps indiquée sur la description de tâche.
- b) La compagnie versera un montant forfaitaire pouvant atteindre un montant maximum de \$300.00 à tous les employés non mis à pied le 11 mai 1986. Ce montant sera payé en deux versements pouvant atteindre \$150.00 chacun. Le premier paiement, qui couvrira les premiers six mois

SALAIRES - suite

ARTICLE XXII 22.01 - suite

b) suite

sera versé à la première paie suivant le 12 mai 1986 et couvrira le premier six mois. Le deuxième paiement sera fait avec la dernière paie précédent le 11 mai 1987 et couvrira la deuxième période de six mois. Il est convenu que ce montant forfaitaire s'applique sur les semaines travaillées durant la période du 12 mai 1986 au 11 mai 1987. Un montant équivalent à une semaine (\$5.77) sera enlevé pour toute semaine où l'employé sera mis à pied ~~ou aura quitté son emploi.~~ Le montant déduit, s'il y a lieu, sera enlevé du deuxième paiement forfaitaire. ~~Dans l'éventualité où le montant à déduire était plus élevé que le deuxième versement (\$150.00), la différence sera enlevée de la paie de vacances de l'employé.~~ De plus, il est convenu que ce montant forfaitaire ne sera pas appliqué aux échelles de salaires décrites ci-haut.

22.02 La présente évaluation des salaires des tâches (Association Nationale des Métiers du Métal) et le système de prime au rendement, incluant les allocations d'étude des temps actuelles, seront continués pour la durée de cette convention. Les allocations d'études des temps sont les suivantes:

ARTICLE XXII 22.02 (suite)
(suite)

plus 5% allocation personnelle

plus 5% allocation de fatigue

plus 7% allocation pour délais inévitables

plus 3% allocation spéciale

20%

Habilité: moins 10% à plus 15%

Effort: moins 8% à plus 13%

Des cours seront fournis pour les employés intéressés afin de leur permettre une meilleure compréhension du plan, et des copies des feuilles décrivant les tâches seront fournies au Syndicat.

22.03 Les normes établies ne seront pas changées, à moins qu'il n'y ait un changement dans les opérations, les produits, le matériel, l'équipement, les procédés, les méthodes, l'outillage ou les conditions de travail selon lesquels les normes originales de production ont été établies ou lorsqu'il peut être clairement démontré qu'une erreur mathématique ou cléricale a été faite lors de l'établissement des normes originales. Toute erreur sera corrigée dès sa découverte.

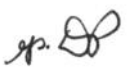
22.04 Les employés devront accomplir les opérations de leurs tâches d'une manière normale au meilleur de leur connaissance pendant qu'on les observe pour les fins d'études des temps.

ARTICLE XXII
(suite)

22.05 Toutes les normes établies par la Compagnie ainsi que toutes les informations qui y sont pertinentes seront disponibles au Syndicat sur demande. Le Syndicat peut présenter un grief au premier stade de la Procédure des Grievs en ce qui concerne ces normes, dans les trente (30) jours après la mise en vigueur de ces normes; autrement ces normes seront considérées établies et ne pourront être changées sauf tel que prévu à l'Article VI.

22.06 La Compagnie maintiendra des dossiers tels que requis par les opérations du plan de prime au rendement. Les dossiers des normes applicables seront disponibles dans le département des normes de temps.

22.07 Les employés seront payés le jeudi de chaque semaine.


22.08 A compter du 12 mai 1986, le taux de salaire de base apparaissant à l'Article XXII de cette entente sera ajusté si nécessaire, relativement à l'Indice des Prix à la Consommation, selon les critères suivants:

- a) L'Indice des Prix à la Consommation de 1971 (1971-1985) sera utilisé.
- b) La base de calcul pour les augmentations du coût de la vie pour les mois subséquents au 1er mai 1986, sera le montant publié en mai 1986.

ARTICLE XXII 22.08 (suite)
(suite)

- c) Pour chaque augmentation de quatre-dixième (0.4) d'un point relativement à l'Indice des Prix à la Consommation publié en mai 1986, il y aura une augmentation d'un sous (\$0.01) au taux de base apparaissant à l'Article XXII.
- d) Les ajustements seront faits à tous les trois (3) mois et deviendront en vigueur aux dates suivantes:
- 1) Le lundi suivant la publication du mois d'août 1986.
 - 2) Le lundi suivant la publication du mois de novembre 1986.
 - 3) Le lundi suivant la publication du mois de février 1987.
 - 4) Le lundi suivant la publication du mois de mai 1987.
- e) Le coût total à la Compagnie pour une des clauses ci-haut mentionnées, spécifiées dans cet Article 22.08 a), b), c), et d) inclusivement, ne devra pas excéder trois cents (\$0.03) : 1'heure par employé pendant la première année du contrat.
- f) Cet article sera sujet à négociation pour la deuxième année du contrat.

Syndicat:



Compagnie:



SECURITE SYNDICALE

ARTICLE XXIII 23.01 Comme condition d'emploi tout employé devra signer une formule d'autorisation de déductions de cotisations syndicales fournie par le syndicat. La compagnie retiendra du salaire de chaque employé sur une base mensuelle, les cotisations syndicales telles que certifiées par le syndicat comme étant en vigueur selon la constitution des Métallurgistes Unis d'Amérique. Elle devra remettre les cotisations ainsi qu'une liste des employés de qui les cotisations ont été retenues, au secrétaire du syndicat local avant le 15 du mois suivant.

23.02 Aucun employé ne sera obligé, comme condition d'emploi ou autrement, de devenir membre du syndicat.

23.03 Tous les employés qui sont membres du syndicat à la signature de cette convention ou qui deviendront membres du syndicat, devront demeurer membres du syndicat pour la durée de cette convention.

23.04 La compagnie ne sera pas tenue responsable pour de telles cotisations autres que celles effectivement recueillies au nom du syndicat.

23.05 Il est entendu que le syndicat endosse la responsabilité civile qu'impliquent telles déductions, et garantie à la compagnie le remboursement de tous

ARTICLE XXIII 23.05 (suite)

déboursés encourus par la compagnie par suite d'une plainte ou réclamation qui pourrait lui être soumise par un employé ou des employés en raison des déductions syndicales effectuées sur sa paye tel que prévu par cet article.

23.06 Lettres d'ententes - Toutes lettres d'ententes annexées à la présente convention collective en font partie intégrante.

Syndicat:



Compagnie:




DUREE DE LA CONVENTION

- ARTICLE XXIV 24.01 a) Cette convention sera en vigueur à partir du 12 mai 1986 et expirera le 11 mai 1988.
- b) La compagnie et le syndicat conviennent de renégocier seulement les salaires (Article 22.01) et la clause du coût de la vie (Article 22.08) à l'expiration de la première année de cette convention (12 mai 1987).
- 24.02 L'une ou l'autre partie aux présentes peut présenter à l'autre partie, par écrit, un avis de cessation de la convention, conformément aux clauses du Code du Travail de la Province de Québec.
- 24.03 A l'expiration de la convention, les conditions et modalités de cette convention demeureront en vigueur jusqu'à ce que l'on arrive à une nouvelle convention conforme à l'Article 47 du Code du Travail de la Province de Québec.

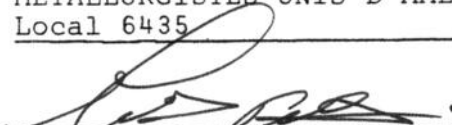
EN FOI DE QUOI, chacune des parties aux présentes a signé la présente convention par la main de ses représentants autorisés ce 23^e jour de MAI 1986.

LES INDUSTRIES COOPER (CANADA)
INC., Division Service


W. Kaikis, Directeur
Relations Industrielles


D. Pelletier
Directeur de l'Usine

METALLURGISTES UNIS D'AMERIQUE
Local 6435


G. Pelletier
Représentant


J. Jean
Président


D. Ducharme


R. Leduc

LETTRE D'ENTENTE

VACANCES

En plus des droits de sélection de vacances accordés à chaque employé dans l'Article 20.03, la Compagnie permettra également ce qui suit durant les mois d'été des années 1986 et 1987:

- a) Un maximum de dix-neuf (19) employés seront cédulés pour prendre une période de deux (2) semaines de vacances au cours de l'été.
- b) Un maximum de cinquante pourcent (50%) des employés d'une même classification pourront être en vacances durant la même période de vacances.
- c) Ces périodes seront les deux semaines commençant le dimanche :

<u>1986</u>	<u>1987</u>
29 juin	28 juin
13 juillet	12 juillet
27 juillet	26 juillet
10 août	9 août
24 août	23 août

Pour permettre à la Compagnie de tenir compte de l'ancienneté pour céduler les vacances de 1986 et 1987, les employés désirant prendre deux semaines de vacances durant les mois de juillet et août doivent en faire la demande avant le 30 mai 1986 et le 29 mai 1987. Une confirmation de la cédule des vacances 1986 et 1987 sera donnée aux employés au plus tard le 6 juin 1986 et le 5 juin 1987 respective-

ent.


LETTRE D'ENTENTE

VACANCES (suite)

Cette lettre peut être prolongée et devenir une ligne de conduite,
par entente mutuelle entre les parties avant le 25 mai 1981 ou
30 mai 1982

Signé par:

Robert Saumure

Jacques Moquin

Guy Morin

W. Vaikis

D. Pelletier, Ing.,

H. R. Forshinsky

le 1er mai 1981



LETTRE D'INTENTION

Concernant l'interprétation du paragraphe 11.05 - a) de la Convention Collective, il est convenu qu'un employé doit aviser la Compagnie avant sa visite chez le médecin, de son retour possible au travail, lorsque la cédule de telle visite empêche l'employé de tenir la Compagnie au courant de sa date de retour au travail après sa visite chez le médecin.

Handwritten initials and signature

LETTRE D'ENTENTE

La présente confirme l'entente intervenue entre les parties concernant les questions suivantes:

- 1) Evaluation des tâches: La Compagnie consent à faire une évaluation de tâche pour les classifications de:
 - réparation de vérificateur de commutateur;
 - petite et grosse presse à chauden dedans de soixante (60) jours de la signature de la convention.
- 2) Allocation de prime au rendement: La Compagnie convient que dans les soixante (60) jours suivant la signature de la convention collective le temps des employés travaillant sur les opérations à prime de rendement sera calculé sur la carte de la tâche qu'il poinçonne sur chaque opération et le boni gagné sur une opération ne sera pas réduit par une assignation à une autre opération.
- 3) Etude des temps: Dans les soixante (60) jours de la signature de la Convention, la Compagnie convient de ré-étudier les opérations de l'enlèvement de l'isolation et du trempage à l'étain afin d'en vérifier l'exactitude des standards.

MEMOIRE D'INTERPRETATION RENOUELE MAI 1981

Les évaluations des tâches en vigueur à la signature de la Convention Collective sont les quarante-quatre (44) descriptions approuvées par les deux (2) parties le 22 juillet 1975.



MEMOIRE D'INTERPRETATION (suite)

S'il n'y a pas de transfert, un employé continue d'accumuler toutes les heures travaillées jusqu'à ce qu'il atteigne le taux de son grade. Chaque changement dans le taux de salaire résultant de la progression de tâche entrera en vigueur le lundi suivant le changement. Un employé n'est pas éligible au taux de grade avant d'avoir terminé sa période de probation.

D. Pelletier, Ing.,
Directeur de l'Usine.

Le 1er mai 1981

[Handwritten signature]

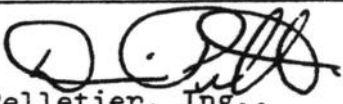
LETTRE D'ENTENTE RENOUELEE LE 1er MAI 1981

SUJET: Grief Alain Bleau - le 2 mai 1978 - signé par F. Hébert,
délégué

Tel que convenu à notre rencontre du 31 mai 1978, le syndicat est d'accord à retirer le grief ci-haut mentionné, avec l'entente que la Compagnie ne transfèrera pas un employé junior sur la tâche d'un employé sénior qui est sur la mise-à-pied, si le dit transfert est pour être d'une durée de cinq (5) jours ou plus.

POUR LA COMPAGNIE

W. Kaikis


D. Pelletier, Ing.,

POUR LE SYNDICAT

Robert Saumure


Jacques Moquin

Guy Morin





3019.7

Bureau du commissaire
général du travail

CERTIFICAT DE DEPOT

La présente atteste que le commissaire général du travail
a reçu pour dépôt le document ci-dessous

OBJET: Convention collective
entente

Certificat no:87-02895

Déposant: Association
Accréditation:M-29140-003

```

*****
* Signature Dépot ** Du Au ** Nb *
* DATE: 87/05/14 87/06/01 ** DUREE: ** Sal: **
* ** **
*****
* EMPLOYEUR ** ASSOCIATION *
* les industries cooper (canada) ** metallurgistes unis d'amérique, *
* inc - division service ** local 6435 *
* 450 rue st-michel, c.p. 248 ** att.: monsieur gilles pelletier *
* st-jean-sur-richelieu, qué ** *
* j3b 1t4 ** 255, 7e ave, c.p. 57 *
* ** iberville, que *
* ** j2x 4j5 *
*****
* ** *
* ** Municipalité: 55550 *
* ** *
* ** Activité: 8977 *
* ** *
* ** Affiliation: F.T.Q. *
*****

```

REMARQUE

- réouverture des salaires

Monique Lepron / p.p.

Signature

22-06-87

Date

Pour renseignements

425, St-Amable,
Québec G1R 4Z1
418 643-3208

255 est, rue Crémazie
Montréal H2M 1L5
514 873-2723

(A.N: 10180-01) M-29140-03
87-02895-

Syndicat des Métallos

MÉTALLURGISTES UNIS D'AMÉRIQUE



C.P. 580
St-Jean, Qué. J3B 6Z8
514-347-3331
658-1131

Clément Godbout
directeur

DATE: 28 mai 1987

M. Robert Levac
Commissaire général du Travail
Ministère du Travail et de la
Main-d'oeuvre
255, boul. Crémazie est
Montréal (Québec)
H2M 1L5

87 JUN -1 11 30

OBJET: Dépôt de la convention collective
en vertu de l'article 72 du Code du
travail (réouverture des salaires)

Parties liées par la convention collective

SYNDICAT: Métallurgistes Unis d'Amérique local 6435
255-7ème avenue C.P. 57
Iberville, Québec J2X 4J5

EMPLOYEUR: McGraw Edison Limitée
Div. Nationale de Bobines Electriques
Note: Une requête sera adressée au Ministère dans quelques
jours à l'effet que la compagnie change de nom et
accompagné du changement d'adresse du syndicat.

VOTRE DOSSIER: (M-29140-01) M-10180-01

DATE DE LA SIGNATURE: le 14 mai 1987

ENTREE EN VIGUEUR DE LA CONVENTION COLLECTIVE: 11 mai 1987

EXPIRATION: 10 mai 1988

NOMBRE DE SALARIES VISES: Cinquante (50)

DEPOSANT:

Gilles Pelletier / sc
Gilles Pelletier
représentant,

Copie de ce dépôt est adressée à l'employeur.



le 14 mai 1987

ENTENTE DE PRINCIPE ENTRE "NATIONAL ELECTRIC COIL" ET "LES METAL-
LURGISTES UNIS D'AMERIQUE - LOCAL 6435" SUR REOUVERTURE DES SA-
LAIRES DU 11 MAI 1987 AU 10 MAI 1988, DEUXIEME ANNEE DE LA CONVEN-
TION COLLECTIVE

Un montant de \$750.00 sera distribué à tous les salariés couverts par l'unité de négociation, payable à chaque semaine et celà en (52) tranches de \$14.42 chacune.

Cependant, le \$750.00 sera distribué au montant de 36.05 cents pour toutes les heures travaillées sur une base de (40) heures par semaine et/ou un maximum de 2080 heures par année. Ceci n'inclut pas le temps supplémentaire et périodes de mise à pied.

Les 2080 heures par année et les 40 heures par semaine comprennent et incluent tous les congés couverts par cette convention collective, ainsi que les vacances et les jours de deuil.

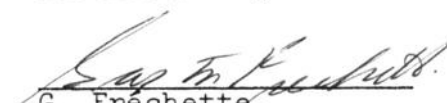
Cette majoration salariale est ajoutée à l'échelle des salaires prévue à l'Article 22.01, mais ne constitue pas une incorporation à l'échelle des salaires négociés pour l'année 1986.

Le tout devenant en vigueur le 11 mai 1987 et se terminant à l'expiration de la convention collective en cours (le 10 mai 1988).

La clause d'indexation au coût de la vie sera la même que celle de la première année de la convention collective.

NATIONAL ELECTRIC COIL


Denis Pelletier, Ing.,
Directeur Régional.


G. Fréchette,
Surintendant.

METALLURGISTES UNIS D'AMERIQUE-LOCAL 6435


G. Pelletier - Représentant


J. Jean - Président - Local 6435


G. Morin - Financier


J.P. Marien - Délégué.



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

DÉPÔT *2ème dépôt*

03019-7

Dépôt N°:

8 4 1 0 1 8 6

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-10180-01
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	84-05-18	84-10-18		84-05-01	86-05-01	50

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Métallurgistes Unis d'Amérique, local 6435 Att.: M. Gérard Lachance 170 rue Longueuil, C.P. 580 St-Jean-sur-Richelieu, Qué J3B 6Z8	<input type="checkbox"/> Déposant McGraw Edison Limitée Division Nationale de Bobines Electriques Case Postale 248 St-Jean-sur-Richelieu, Qué J3B 6Z4
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>06-02</u> Activité <u>8977 (10)</u> Affiliation <u>7</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

Prenez note que nous demandons 1 original 4 copies
Une convention a déjà été déposée au Ministère sous "Mémoire d'Entente"

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David /sg <i>PD</i>	84-10-20

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

10180-01

3019-7

CONVENTION conclue ce 18^e jour de *Mai* 1984, entre
McGRAW-EDISON SERVICE, Division de McGraw-Edison Limitée,
St-Jean-sur-Richelieu, Quebec, ci-après appelée la
"Compagnie", d'une part, et les METALLURGISTES UNIS
D'AMERIQUE, Local 6435, ci-après appelé le "Syndicat",
d'autre part,
ATTESTENT que les parties aux présentes conviennent de ce
qui suit:

Syndicat:  Compagnie: 

COPIE CONFORME
PAR *Seraul Lehoucq/ST*

101 10 11 85

FUT DE LA CONVENTION

ARTICLE I 1.01 Les parties reconnaissent que la Compagnie a l'obligation de poursuivre avec succès les opérations de son usine et celle d'assumer ses responsabilités envers les employés régis par cette convention, et que ces obligations ne doivent pas être entravées par quelque différend que ce soit entre les parties. L'intention des parties aux présentes est de régler par cette entente ce qui concerne les taux de salaire, les heures de travail et autres conditions de travail telles que régis par cette convention, de prévoir des procédures pour le règlement rapide et équitable des griefs; d'empêcher les lock-outs, les ralentissements de production, les arrêts de travail, les grèves ou toutes autres actions collectives qui entravent le travail de la Compagnie pendant la durée de cette convention.

Un.



Cie



RECONNAISSANCE SYNDICALE ET EMPLOYÉS VISES


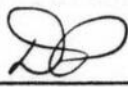
ARTICLE II 2.01 Cette convention régit les employés de la Compagnie tels que ci-après définis. L'expression "employé" ou "employés" partout où elle est employée ci-après dans cette convention, doit signifier tout employé rémunéré à l'heure, employé à la propriété de la Compagnie de St-Jean-sur-Richelieu, Québec, sauf et excepté les contremaîtres, les assistant-contremaîtres, les surveillants et toute personne occupant un rang supérieur à celui de contremaître et surveillant, les commis de bureau y compris les commis travaillant dans le bureau établi dans l'atelier, les employés techniques, et toute autre personne exclue par le Code du Travail du Québec.

2.02 Dans le cas d'un différent à savoir si une personne est un "employé", le cas devra être référé au commissaire général du travail pour décision.

2.03 La Compagnie reconnaît le Syndicat tant qu'il sera accrédité par le commissaire général du travail, comme l'agent négociateur exclusif des employés de la Compagnie dans le but de négociations collectives touchant les taux de salaire, les heures de travail, l'ancienneté, la procédure des griefs et toutes autres conditions de travail telles que stipulées dans cette convention.

2.04 Les personnes dont l'emploi régulier n'est pas compris dans l'unité de négociations ne doivent normalement

ARTICLE II 2.04 (suite) travailler à aucune tâche incluse dans
(suite) l'unité de négociation, sauf lorsqu'elles agissent comme
instructeurs pour faire des expériences ou dans les cas
urgents et quand l'employé ou les employés est ou sont
absent(s) ou non disponible(s).

Syn.  Cie 

AUCUNE DISCRIMINATION

ARTICLE III 3.01 La Compagnie et le Syndicat conviennent qu'il ne doit y avoir aucune discrimination ni intimidation d'exercée à l'égard d'aucun employé à cause de sa race, croyance, couleur, sexe, origine ethnique, adhésion ou non-adhésion à toute association d'employés ou en raison de son activité ou inactivité en relation avec une telle association ou pour toute autre raison en dehors de la propriété de la Compagnie.

Syn.



Cie



FONCTIONS DE LA DIRECTION

ARTICLE IV 4.01 Le Syndicat reconnaît que c'est la fonction de la Compagnie de:

- a) maintenir l'ordre, la discipline et le rendement;
- b) juger les qualifications des employés;
- c) embaucher, congédier, diriger, classifier, permuter, promouvoir, rétrograder, mettre à pied, rappeler, établir et faire exécuter les règlements et les systèmes et suspendre ou punir autrement les employés pourvu que la réclamation d'un employé à l'effet qu'il a été congédié, mis à pied ou puni sans motif raisonnable ou qu'il fût classifié, permuté, promu, rétrogradé ou rappelé de façon incorrecte, puisse faire l'objet d'un grief et être traité selon la procédure des griefs;
- d) en général, administrer l'entreprise dans laquelle la Compagnie est intéressée, et sans restreindre la généralité de ce qui précède, de déterminer les produits à fabriquer, les méthodes de fabrication, les cédules de la production, le genre et l'emplacement des machines et des outils à employer, les procédés de fabrication, l'usinage, et le dessin de ses produits, le contrôle des matériaux et des pièces à incorporer dans les produits achevés, l'extension, la limitation, la réduction ou la cessation des opérations.

4.02 La Compagnie convient d'exercer les fonctions

ARTICLE IV

4.02 - suite

ci-haut mentionnées conformément aux dispositions de cette convention.

4.03 Les employés recevront normalement leurs directives de leur contremaître. En l'absence du contremaître, les employés recevront leurs directives du Surintendant de l'Usine en ce qui concerne l'exécution du travail. Le contremaître qui remet le chèque de paie à l'employé est présumé être le contremaître de cet employé.

Le Chef de Groupe continuera à distribuer le travail comme ce fut la pratique dans le passé.

Syndicat:



Compagnie:



REPRESENTATION GENERALE

ARTICLE V 5.01

- a) Le Syndicat peut choisir un Comité des Griefs composé de pas plus de trois (3) membres. Le Comité des Griefs aura pour fonctions de rencontrer, sur rendez-vous, les représentants de la Compagnie afin de discuter les griefs selon l'article VI. Les rencontres de griefs débuteront au plus tard à 11:00 a.m. ou 4:00 p.m.
- b) La Compagnie affichera une cédule des dates des rencontres mensuelles sur le tableau d'affichage de l'usine.

5.02 Le Syndicat peut désigner les délégués qui peuvent assister les employés dans la présentation de leurs griefs aux représentants désignés de la Compagnie, conformément à la Procédure des Griefs.

5.03 Seuls les employés de la Compagnie seront éligibles à servir comme délégués syndicaux et/ou membres du Comité des Griefs. Ces délégués et membres du Comité des Griefs doivent avoir complété au moins six (6) mois de service.

5.04 Un (1) délégué représentera chacun des départements suivants, et chaque délégué doit être employé dans le département qu'il représente:

- 1) Département de la Réparation
- 2) Département du Bohinage

ARTICLE V

5.04 (suite)

Un (1) délégué additionnel, appelé "le délégué en chef", sera choisi par le Syndicat pour s'occuper des griefs. Dans le cas où la compagnie nommerait un surveillant de nuit exclu de l'unité de négociation, le Syndicat pourrait choisir un délégué supplémentaire.

5.05 Le Syndicat avisera la Compagnie, par écrit, du nom des officiers et des délégués, du département que chacun de ces délégués représente, ainsi que du nom des membres du Comité des Griefs, et de tout changement qui pourrait se produire parmi ceux-ci. A défaut de quoi, la Compagnie ne sera pas tenue de les reconnaître comme tels.

5.06 Il est entendu que les délégués et/ou membres du Comité des Griefs et du Comité de Sécurité ont un travail régulier dont ils doivent s'acquitter comme employés de la Compagnie, et s'il devient nécessaire de s'occuper d'un grief au cours des heures de travail, ils devront demander à leur contremaître la permission de s'absenter et cette permission ne sera pas indûment refusée. Ils devront, sans délai, retourner à leur tâche après avoir accompli leurs fonctions pour le Syndicat. Ils ne subiront aucune perte de leur salaire de base, ni leur moyenne de salaire-honi du mois précédent.

ARTICLE V
(suite)

5.07 Lorsqu'un représentant autorisé du Syndicat, qui n'est pas à l'emploi de la Compagnie, désire parler à un représentant du Syndicat local dans l'usine au sujet d'un grief ou de toute autre affaire syndicale officielle, il devra aviser la Compagnie qui fera alors venir au bureau les représentants du Syndicat local et ils pourront discuter privément de cette matière. Ces rencontres seront organisées de telle manière qu'elles ne devront pas déranger inutilement la production.

Le président du syndicat ou son représentant peut utiliser le téléphone durant les heures de travail pour consulter le représentant syndical, après avoir obtenu la permission de son contremaître; cette permission ne sera pas indûment refusée.

Syn



Cie



PROCEDURE DE GRIEF

ARTICLE VI 6.01 Le mot "grief" signifie tout désaccord entre les parties concernant les salaires, les heures de travail, les conditions de travail ou la discipline, l'interprétation, l'application ou l'observance des dispositions de cette convention.

6.02 Les parties aux présentes désirent que les plaintes et les griefs soient réglés aussi promptement que possible. C'est pourquoi une plainte peut être portée à l'attention du superviseur immédiat.

6.03 Stade No.1: Tout employé ou délégué peut présenter, oralement ou par écrit, un grief à son contremaître dans les cinq(5) jours ouvrables suivant la connaissance de l'évènement qui a donné lieu à la plainte. Le contremaître doit rendre sa décision dans les deux (2) jours ouvrables suivant la présentation du grief.

Stade No.2: A défaut d'entente, un membre du Comité des Griefs et le délégué départemental, qui peuvent être accompagnés par l'employé concerné, doivent soumettre par écrit le grief dans les trois (3) jours ouvrables suivants et rencontrer le surintendant concerné. Le Surintendant doit rendre sa décision écrite dans les (3) jours ouvrables suivant la réception du grief.

Stade No.3: A défaut d'entente, le grief doit être soumis au gérant de l'usine dans les trois (3) jours ouvrables suivants, et celui-ci devra rencontrer le Comité des Griefs. Le représentant syndical peut assister à cette

ARTICLE VI 6.03 (suite)
(suite)

rencontre. Le directeur de l'usine devra rendre sa décision dans les sept (7) jours ouvrables qui suivent la présentation du grief du Stade No.3. A défaut d'entente, le grief pourra être porté à l'arbitrage selon les dispositions de l'article VII de cette convention.

Si aucune demande écrite d'arbitrage n'est reçue dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la décision rendue à l'étape No.3 de la procédure de griefs, le grief sera considéré comme réglé ou abandonné.

6.04 Les limites de temps ci-haut mentionnées peuvent être prolongées par entente mutuelle. Elles seront prolongées dans le cas d'un employé travaillant en dehors de St-Jean-sur-Richelieu, Québec, mais en aucun temps plus de cinq (5) jours après son retour au travail à St-Jean-sur-Richelieu.

6.05 Le Syndicat ou la Compagnie peut présenter un grief de groupe ou de nature générale ou de nature continue à la 2ème étape de la procédure de grief.

6.06 Toute entente intervenue entre la Compagnie et le Comité des Griefs du Syndicat sera finale et liera la Compagnie, le Syndicat et les employés.

6.07 A tout stade de la Procédure des Griefs incluant l'arbitrage, les parties en présence pourront recevoir l'assistance de l'employé ou des employés intéressés et de tous témoins nécessaires. Toutes dispositions raisonnables seront prises pour permettre aux parties en

ARTICLE VI 6.07 (suite)

présence d'avoir accès à l'usine et de se rendre compte des opérations en litige.

6.08 - Si une entente intervient au deuxième ou troisième stade de la Procédure des Griefs, cette décision devra être faite par écrit et signée par les deux parties à cette convention et elle sera finale et exécutoire, et liera la Compagnie, le Syndicat et l'employé ou les employés intéressés.

6.09 - La nature du grief, la correction demandée seront précisées dans l'exposé écrit du grief. Une fois que le grief aura été présenté au deuxième stade de la Procédure des Griefs, sa nature ne pourra en être changée.

6.10 - Les nouveaux employés seront considérés comme employés en probation pour les premiers cinquante (50) jours ouvrables qui suivront leur embauchage.

6.11 - Sauf pour les employés à l'essai, la prétention d'un employé à l'effet qu'il a été suspendu ou congédié injustement, peut se régler en vertu de la Procédure des Griefs ou de l'arbitrage par:

- a) le maintien de la décision de la Direction au congédiement de l'employé permanent; ou
- b) la réinstallation de l'employé avec ou sans sa pleine ancienneté et avec ou sans le montant de salaire qu'il aurait reçu pendant la période de congédiement ou de suspension moins les mon-

ARTICLE VI 6.11 - (suite)

b) suite

tants qu'il aurait pu gagner ou toute compensation qu'il aurait pu recevoir pendant la période de son congédiement ou de sa suspension.

Syn

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a horizontal stroke at the end.

Cie:

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a horizontal stroke at the end.

ARBITRAGE

ARTICLE VII 7.01 Lorsque l'une ou l'autre des parties demande qu'un cas soit soumis à l'arbitrage tel que prévu au paragraphe 6.03 (Stade No.3) ci-dessus, cette demande sera faite par écrit et adressée à l'autre partie à la présente convention. Les parties devront alors tenter de s'entendre, aussi rapidement que possible, sur le choix d'un arbitre. Si elles sont incapables de s'entendre sur le choix d'un arbitre, l'une ou - - - -l'autre partie peut demander au Ministre du Travail d'en nommer un.

7.02 Une personne qui a tenté de négocier ou de régler le grief ne pourra être nommé arbitre.

7.03 Aucun cas ne sera présenté à l'arbitrage s'il n'a pas d'abord suivi toutes les étapes requises à la Procédure des Grieffs.

7.04 L'arbitre nommé conformément aux dispositions de cette convention devra agir selon les dispositions de cette convention et ne sera pas autorisé à ajouter, à retrancher, à modifier cette convention ou à rendre des décisions incompatibles avec les dispositions de cette convention.

7.05 Les Parties présenteront leur cas à l'arbitre avec toute la diligence possible, et la décision de l'arbitre rendue dans les quinze (15) jours suivant la clôture des auditions sera finale et liera les parties aux

ARTICLE VII 7.05 (suite)

présentes et l'employé ou les employés intéressés.
La limite de temps prévue au présent paragraphe sera
prolongée sur demande de l'arbitre.

7.06 Les dépenses et les honoraires de l'arbitre se-
ront acquittés à parts égales par les parties aux pré-
sentes.

7.07 Si les parties aux présentes conviennent de la
nécessité de notes sténographiques ou d'autres services
à l'occasion d'un arbitrage, le coût de ces services sera
payé à parts égales par les deux parties.

Syn.



Cie



CONTINUITÉ DES OPÉRATIONS

ARTICLE VIII 8.01 Les parties aux présentes conviennent que ni le Syndicat ni aucun des employés compris dans l'unité de négociation régie par cette convention, ne participera, n'aidera collectivement, individuellement ou d'une manière concertée, à tout ralentissement de production, grève ou toute autre interruption de travail pendant la durée de cette convention. Tout employé qui viole les dispositions de cet article sera sujet à mesure disciplinaire. La Compagnie convient qu'il n'y aura pas de lock-out pendant la durée de cette Convention.

8.02 Le Syndicat convient de permettre à un employé, préposé à l'entretien, d'accomplir le travail nécessaire à la sécurité et à l'entretien d'urgence de la propriété de la Compagnie quelles que soient les activités du Syndicat.

Syn.



Cie



ANCIENNETE

ARTICLE IX 9.01 Les parties reconnaissent que les occasions et la sécurité d'emploi augmenteront en proportion de la durée des services. Il est donc convenu que dans les cas de postes vacants, de promotions sauf les promotions en dehors de l'unité de négociation, de transferts dans un autre département ou dans une classification inférieure, de mises à pied, de cessation de l'emploi et de réembauchage après une mise à pied ou une cessation de l'emploi, les employés ayant le plus d'ancienneté auront droit à préférence.

9.02 Reconnaisant, cependant, la responsabilité de la Compagnie pour le fonctionnement efficace de l'usine, il est entendu et accepté que la Compagnie aura le droit d'ignorer un employé s'il est établi que cet employé n'a pas l'habileté ou les aptitudes physiques pour accomplir la tâche.

a) L'employé qui accepte d'être permuté à une autre tâche, selon la procédure d'affichage, aura droit à une période d'entraînement de trente (30) jours ouvrables. Si l'employé démontre l'incapacité de progresser normalement vers l'exécution requise de la tâche, il pourra être relevé en aucun temps précédent le trentième jour. Cette procédure n'interdit pas à la Compagnie d'embaucher un nouvel employé qui sera qualifié pour les tâches spécialisées du Grade 5 jusqu'au Grade 2.

ARTICLE IX 9.02 (suite)
(suite)

b) Dans le cas de diminution de personnel dans une classification, l'employé affecté pourra exercer son droit d'ancienneté pour déplacer l'employé ayant l'ancienneté la moindre dans une autre classification pourvu que la personne déplaçante possède: (1) une ancienneté supérieure à l'employé déplacé, et (2) qu'il soit qualifié pour accomplir la tâche pour laquelle il désire exercer son droit de déplacement. L'employé qui exerce ce privilège aura droit à une période d'essai d'un minimum de deux (2) et d'un maximum de dix (10) jours ouvrables afin de démontrer qu'il est qualifié pour exécuter le travail de façon satisfaisante. Cette période d'essai ne sera pas pour fin d'entraînement, et l'employé aura droit aux mêmes instructions exigées et reçues par une personne qualifiée. Aux fins de cet article, "façon satisfaisante" veut dire l'habilité de travailler sur les tâches avec la quantité et qualité de travail d'un employé moyen avec expérience. Une période d'essai ne sera pas accordée à un employé dans les cas où il est évident qu'il n'est pas qualifié en comparant ses qualifications et son expérience avec les exigences de la tâche, et qu'il serait incapable de démontrer un accomplissement satisfaisant durant la période d'essai de deux (2) à dix (10) jours.

ARTICLE IX
(suite)

9.03 - Un employé sera considéré comme étant en probation et son nom apparaîtra sur la liste d'ancienneté lorsqu'il aura travaillé un total de cinquante (50) jours ouvrables pour la Compagnie. Son ancienneté sera rétroactive à la date où il a débuté sa période de probation en autant qu'il aura complété cette dite période dans les douze (12) mois consécutifs.

9.04 - Des listes d'ancienneté, indiquant le numéro matricule, le nom, l'occupation et le numéro de page, le grade de l'occupation et la date d'ancienneté des employés, seront fournies au Syndicat à tous les six (6) mois. Cette liste sera également affichée au tableau d'affichage de l'usine. A tous les trois (3) mois, le Syndicat sera informé par écrit des noms ajoutés à ces listes.

9.05 - Tout employé permuté à un poste à l'extérieur de l'unité syndicale peut être réinstallé dans l'unité de négociation en dedans d'une période d'un (1) an à partir de la date de sa permutation, sujet aux dispositions d'ancienneté de cette convention. Après plus d'un (1) an à l'extérieur de l'unité syndicale, l'employé concerné pourra être réinstallé seulement par entente mutuelle des parties. Il est convenu, que dans chacun de ces cas, le service accumulé en dehors de l'unité syndicale s'ajoutera à son ancienneté.

9.06 - Une mise à pied temporaire de trois (3) jours ou

ARTICLE IX 9.06 - suite

moins de travail, si elle est due au manque de matériel, panne de machine, exigences de la production, ou autres circonstances hors du contrôle de la Compagnie, pourra s'effectuer sans préavis mais devra être faite selon l'ancienneté pourvu que l'employé soit capable d'accomplir le travail sous surveillance normale. Cependant, aucun employé ne sera temporairement mis à pied plus de trois (3) fois par année. L'employé ou les employés concernés termineront leur équipe normale, sauf en cas de fermeture totale de l'usine.

9.07 Dans le cas de diminution de personnel, l'employé qui peut déplacer un autre employé ayant une ancienneté moindre, peut choisir d'être mis à pied sans perdre son ancienneté au lieu d'exercer son droit de déplacement. Après une période de (7) jours de calendrier, si l'employé en fait la demande à la Compagnie, il pourra exercer son droit de déplacement en autant qu'il donnera un avis de (5) jours ouvrables préalable à la date à laquelle il veut revenir.

9.08 a) Tout employé qui est rappelé au travail pour une période de (30) jours ou moins et qui ne se présente pas au travail, ne perdra pas

ARTICLE IX 9.08 a) suite

son ancienneté si ce défaut de se présenter au travail est causé par le fait qu'il aurait à quitter un emploi pour revenir au travail.

b) La Compagnie pourra aider l'employé concerné dans ses relations avec la Commission d'Assurance Chômage. La Compagnie ne sera pas tenue responsable des conseils donnés.

ARTICLE IX

9.09

- a) Tous les postes vacants pour une période de plus de vingt (20) jours ^{ouvrables} (sauf ceux causés par maladie, accident ou permission d'absence sans paie), ainsi que les nouveaux postes seront affichés au tableau servant aux fins du Syndicat, pour une période de (3) jours ouvrables. Les employés en service sur la route seront avisés par téléphone ou télégramme en présence d'un délégué syndical.
- b) Tout employé désirant obtenir un de ces postes, devra soumettre sa demande à la Direction, par écrit, durant les (3) jours de l'affichage. La Compagnie remettra au Syndicat une copie de tous les affichages, indiquant les noms des postulants et le nom du candidat choisi, ou avertira le Syndicat qu'aucun candidat n'a été choisi, au plus tard (3) jours après que la période d'affichage sera terminée.
- c) Le poste sera accordé à l'employé le plus ancien ayant fait application conformément à l'Article IX - 9.02 a). Si le poste lui est accordé, l'employé devra, après la période d'essai satisfaisante, garder le poste pour (6) mois, sauf dans les cas de diminution d'ouvrage ou réduction de l'effectif.
- d) Toute habilité acquise durant un transfert temporaire ne sera pas prise en considération lorsqu'il s'agit de remplir un poste vacant en permanence.

ARTICLE IX 9.09 e) Un employé qui obtient, par voie d'affichage, un poste plus élevé (ex: Grade 5 vers Grade 4) gardera le taux de son présent salaire si ce dernier est plus élevé que le salaire de départ de la nouvelle position et son taux de salaire progressera en accord avec l'Article 22.01 a) du contrat. Un employé qui obtient, par voie d'affichage, un poste moins élevé (ex: Grade 5 vers Grade 7) recevra le maximum du taux de salaire du nouveau grade obtenu ou son taux de salaire existant selon celui qui est le moins élevé des deux.

ARTICLE IX 9.10 Un avis préalable de cinq (5) jours ^{ouvrables} sera donné à l'employé mis à pied pour manque d'ouvrage. L'employé devra faire part de ses intentions à la Compagnie dans les douze (12) heures de travail suivant la réception de cet avis. Le Comité du Syndicat devra recevoir un avis adéquat des prochaines mises à pied.

(9.11 Transferts. Lorsqu'un employé est transféré temporairement à un autre département ou une autre occupation autre que la sienne à la convenance de la Compagnie, il sera payé le maximum du salaire de l'occupation à laquelle il est transféré ou son salaire régulier, selon celui qui est le plus élevé des deux.

(9.12 L'ancienneté sera maintenue et continuera de s'accumuler pendant toute période n'excédant pas trois (3) ans pour tous les cas de mise à pied, de permission d'absence (incluant maladie et accident) ainsi que leur prolongation. A son retour, la Compagnie assignera l'employé à son poste antérieur s'il est disponible; si ce poste n'est pas disponible, à un poste convenant à son ancienneté et comportant même statut et même paye, à moins que les circonstances aient changé au point qu'il soit impossible ou déraisonnable d'appliquer cette disposition. Dans ce dernier cas, la Direction lui offrira, au taux de paye alors en vigueur pour ce travail, un poste conforme

ARTICLE IX 9.12 (suite)

à son ancienneté en autant qu'il sera disponible, et pourvu qu'il soit capable de l'accomplir.

9.13 Le Président, le ou la secrétaire-archiviste, et le ou les délégués tels que définis au paragraphe 5.04 auront une préférence d'ancienneté dans les cas de mises à pied et de rappels dans leur propre classification, pourvu qu'ils ne peuvent déplacer ailleurs. Si après avoir été mis à pied ils ne peuvent déplacer dans aucun poste à cause de leur compétence et de leur ancienneté, ils demeureront dans leur classification, déplaçant l'employé suivant, ayant l'ancienneté la moindre.

Union



Company



EFFETE D'ANCIENNETE

ARTICLE X 10.1 L'Ancienneté sera interrompue et terminée pour les raisons suivantes:

- a) Démissions ou départ volontaire;
- b) Congédiement pour cause juste;
- c) Mise à pied pour une période équivalente à l'ancienneté de l'employé mais n'excédant pas un maximum de trois (3) ans d'ancienneté;

Cependant, si la Compagnie ré-embauche un employé qui a perdu son ancienneté selon la section (c) du présent article, elle accordera à cet employé son ancienneté accumulée jusqu'au moment de sa mise-à-pied de l'usine.

- d) Défaut de la part de l'employé d'aviser la Compagnie dans les quarante-huit (48) heures, à l'exclusion du samedi et du dimanche, après le début de son équipe, de la raison de son absence. Lorsque le fait de ne pas aviser la Compagnie dans les quarante-huit (48) heures est hors du contrôle de l'employé, son ancienneté ne sera pas interrompue;
- e) Le défaut par un employé mis à pied de retourner au travail dans les cinq (5) jours ouvrables suite à la livraison, acceptée ou non, d'un avis qui lui est assigné par la Compagnie, par poste recommandée ou par autre courrier, à sa dernière adresse connue. Une copie de cet avis sera envoyée ou remise au Syndicat le jour même.
- f) Si l'employé excède la période d'une permission d'absence;
- g) Toute permission d'absence sera par écrit et n'affectera pas les droits d'ancienneté de l'employé lorsque

ARTICLE X 10.1 g) (suite)

cette permission sera employée pour la raison accordée. Si un employé travaille ailleurs durant une permission d'absence, il perdra son ancienneté sauf s'il possède une permission, par écrit, de la Compagnie lui donnant le droit d'effectuer ce travail;

- h) Un employé perdra son ancienneté si, après avoir été rappelé au travail pour une période de trente et un (31) jours ou plus, il ne retourne pas au travail.

Syn.



Cie



ABSENCE AU TRAVAIL

ARTICLE XI 11.01 Sous réserve des dispositions des paragraphes suivants, toute absence au travail sera considérée comme absence sans permission, à moins qu'elle n'ait été accordée par la Compagnie.

11.02 Lorsque demandé par écrit par le Syndicat, la Compagnie accordera une permission d'absence sans paye à un (1) employé pour travailler à plein temps pour le Syndicat. Cette permission d'absence sera pour un minimum de trois (3) mois et ne pourra excéder un (1) an.

11.03 La Compagnie accordera une permission d'absence sans paye à des employés choisis par le Syndicat pour assister à des congrès, délégations ou assemblées (autre que assemblées de conciliation et d'arbitrage) afin qu'ils y représentent le Syndicat sous les conditions suivantes:

- a) Le Syndicat demandera par écrit la permission à la Compagnie en donnant normalement un avis minimal de cinq (5) jours;
- b) Chacune des absences ne doit pas excéder dix (10) jours ouvrables;
- c) Pas plus de trois (3) employés ne seront absents au même moment ou pendant une période de paye donnée;
- d) Pas plus de deux (2) employés faisant un travail similaire ne seront absents au même moment; .
- e) Les parties conviennent que ces permissions d'absence ne doivent pas excéder le total de vingt-huit (28) jours d'une année (par personne).

ARTICLE XI
(suite)

11.04 - Congé de Deuil - Un employé qui a complété sa période d'essai sur la liste de paye de la Compagnie, recevra un maximum de quatre (4) jours ouvrables consécutifs, sans perte de salaire, dans les cas de décès de son conjoint et enfant(s). Dans les cas de décès d'un autre membre de sa famille immédiate (père, mère, frère, soeur, beau-père, belle-mère, père adoptif, mère adoptive, gendre, bru, beau-frère et belle-soeur) un maximum de trois (3) jours

sans perte de salaire. Il est convenu qu'un des trois (3) jours prévus peut être utilisé pour revenir des funérailles, lorsque la distance du lieu de l'enterrement le justifie. Une (1) journée, sans perte de salaire, sera accordée pour assister aux funérailles d'une grand-mère ou d'un grand-père.

11.05 -

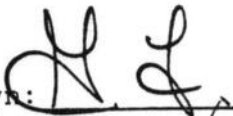
- a) L'employé qui est absent de son travail pour maladie doit tenir la Compagnie au courant de sa condition et de la date prévue du retour au travail.
- b) Si la Compagnie doute de la santé d'un employé, la Compagnie peut demander un examen médical, aux frais de la Compagnie, sans perte de salaire si l'examen est requis pendant les heures de travail.

11.06 - Paye pour Service de Jury - Lorsqu'un employé doit agir comme juré ou témoin de la Couronne, la Compagnie lui paiera, pour chaque jour de service, la différence entre son taux horaire

ARTICLE XI - 11.06 - suite
(suite)

moyen à temps simple pour le nombre d'heures normale-
ment travaillées sur son équipe régulière et le paie-
ment qu'il reçoit pour son service pour agir comme
juré ou témoin de la Couronne. L'employé présentera
une preuve qu'il a agi comme juré ou témoin de la
Couronne, et une preuve du montant de paye reçu.

Syn: _____



Cie: _____



ARTICLE XII 12.01 La Compagnie convient de prendre les dispositions raisonnables pour assurer la santé et la sécurité de ses employés durant les heures de travail.

- a) La Loi 17 sanctionnée le 21 décembre 1979 et tous les amendements ou adoptions futurs font partie intégrale de la convention collective.
- b) Un comité conjoint de sécurité et santé, constitué de (2) représentants de la Compagnie et de (2) représentants des employés, se rencontrera une fois par mois pour discuter des problèmes de santé et sécurité au travail.
- c) La compagnie paiera une fois par année le coût des chaussures de sécurité jusqu'à un montant maximum de \$32.00 la première année du contrat et \$33.00 la deuxième année du contrat. A tous les deux (2) ans, la compagnie paiera (50%) du coût des prescriptions des verres de sécurité jusqu'à un montant maximum de \$47.00 la première année du contrat et \$48.00 la deuxième année du contrat.
- d) La compagnie contribuera jusqu'à 50% du coût de location et de nettoyage de salopettes de travail dans le cas des tâches suivantes: soudeurs, assembleurs et bobineurs d'electro-

ARTICLE XII 12.01 d) suite

aimants, préposés aux fourneaux, assembleurs de moteurs, opérateurs de presses chaudes pour les hauts-voltages, préposés à l'entretien et au service sur la route.

12.02 Un employé blessé à la suite d'un accident industriel sera payé pour le temps perdu le jour où il a été blessé, à son taux horaire régulier, plus prime d'équipe si applicable, et sera transporté à un endroit où il pourra recevoir des soins médicaux le jour même de l'accident. Tout temps perdu, non compensable pour recevoir des soins médicaux suivant un accident de travail, sera payé à l'employé pourvu qu'il fournisse une déclaration du médecin spécifiant le temps exact requis pour de tels soins.

ARTICLE XII
(suite)

12.03 - Le Syndicat convient de coopérer avec la Compagnie pour promouvoir et appuyer la prévention des accidents, la sécurité et l'éducation sur la santé et collaborera à ce que les employés observent les règles, règlements et pratiques raisonnables qui peuvent être prescrits pour assurer des conditions de travail sûres, salubres et hygiéniques.

12.04 - La Compagnie continuera à aider un employé blessé à remplir la formule de Rapport d'Accident et Réclamation de la Commission de la Sécurité et de la Santé au Travail. Une copie de cette formule sera remise au Syndicat et à l'employé intéressé. La Compagnie avancera l'argent à un employé absent du travail suivant un accident compensable par la Commission de la Sécurité et de la Santé au Travail, lorsque la réclamation est approuvée, pourvu que l'employé signe une formule autorisant la Commission de la Sécurité et de la Santé au Travail (CSST) à payer ces sommes ainsi avancées, directement à la Compagnie. Les sommes ainsi avancées seront approximativement égales au paiement que l'employé recevrait normalement de la Commission de la Sécurité et de la Santé au Travail.

12.05 - Il est entendu que les dispositions ci-haut mentionnées n'ont pas pour effet de rendre la Compagnie responsable du paiement du temps et du transport qui sont

ARTICLE XII 12.05 (suite)

dédommagés par la Commission des Accidents du Travail.

12.06 Si un employé croit qu'il existe une situation anormalement dangereuse au point de constituer un danger de blessures, ou un risque sérieux pour sa santé, il doit immédiatement en aviser son contremaître. S'il est convenue que le danger justifie son refus d'accomplir le travail, un autre travail disponible dans l'usine lui sera attribué selon les dispositions d'ancienneté de l'article IX.


12.07 La Compagnie accepte la responsabilité de prendre des dispositions adéquates et raisonnables pour assurer la sécurité et la santé des employés durant les heures de travail, et continuera à fournir du matériel et de l'équipement raisonnable à cette fin. Il y aura un poste de premiers soins et un préposé qualifié à cette fin pendant les heures normales de travail.

12.08 - Pour fin de congé de maternité pour les employées du sexe féminin, la Compagnie s'engage à se conformer aux dispositions du Règlement sur les Normes du Travail relatives au congé de maternité, lesquelles font partie intégrante de cette convention collective.

Syn:



Cie:



TABEAU D'AFFICHAGE

ARTICLE XIII 13.01 La Compagnie fournira un tableau d'affichage à l'usage du Syndicat local qui aura le droit d'y afficher les avis d'assemblées et tout autre avis de même nature qui peuvent intéresser les employés. Ces avis devront avoir été individuellement approuvés par écrit par la Compagnie et avoir été signés par des officiers responsables du Syndicat avant l'affichage.

L'avis de convocation à l'assemblée régulière du mois peut être affiché sans l'approbation de la Compagnie.

13.02 Le Syndicat convient qu'aucun bulletin, circulaire concernant la publicité ou la politique, ou toute autre publication ne sera distribué ou affiché sur la propriété de la Compagnie excepté lorsque prévu autrement par la présente convention.

Syn.



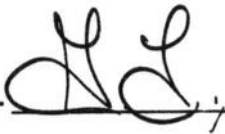
Cie



COPIES DE LA CONVENTION

ARTICLE XIV 14.01 La Compagnie et le Syndicat désirent que chaque employé soit familier avec les dispositions de cette convention, et ses droits et ses devoirs tels qu'ils sont mentionnés. A cette fin, la Compagnie fera imprimer la convention en français, sous forme de livret, et en donnera une copie à chacun des employés et vingt-cinq (25) copies au Syndicat dans les soixante (60) jours de la signature de la convention, en autant qu'il sera possible de le faire.

Syn.



Cie



RINVOI ET DISCIPLINE

ARTICLE XV 15.01 Dans le but de maintenir la discipline et dans l'intérêt de la sécurité et de l'économie des opérations ainsi que pour la protection des personnes et de la propriété, des règlements généraux concernant la discipline dans l'usine seront affichés pour servir de guide pour la conduite individuelle des employés dans l'usine. Toute infraction à ces règlements rendra l'employé sujet à des mesures disciplinaires ou au congédiement ainsi qu'aux autres dispositions de cette convention.

15.02 A moins que les circonstances ne justifient une suspension ou un congédiement immédiat, la Compagnie ne punira pas un employé avant de l'avoir averti selon les règlements de l'usine. S'il est prétendu qu'un employé a été suspendu injustement ou d'une manière déraisonnable, on procédera avec le grief et commençant à la troisième étape de la Procédure des Grieffs durant les cinq (5) jours ouvrables suivants. S'il est prétendu qu'un employé a été congédié injustement ou d'une manière déraisonnable, on procédera avec le grief en commençant à la troisième étape de la Procédure des Grieffs en dedans des cinq (5) jours ouvrables suivants. Cependant, un employé peut voir le Président du Syndicat ou son délégué d'atelier avant de quitter l'usine. La Compagnie prendra des mesures disciplinaires dans les cinq (5) jours (à l'exception d'un samedi, d'un dimanche ou d'un congé statutaire) après avoir pris connaissance de l'évènement provoquant de telles mesures.

ARTICLE XV
(suite)

15.03 Une copie des avertissements écrits sera donnée la même journée à l'employé et au Syndicat.

15.04 La formule d'avertissement et de suspension pourra être conservée indéfiniment dans le dossier d'un employé; cependant, pour les fins d'imposition de mesures disciplinaires, ces formules seront considérées comme inexistantes après une période de temps raisonnable n'excédant pas un (1) an dans les cas d'avertissements et de suspensions.

La validité des déclarations de la Compagnie telles que rapportées sur les formules d'avertissement et de suspension, ne sera pas contestée à moins que ces déclarations ne deviennent le sujet d'un grief dans les cinq (5) jours ouvrables suivant leur émission (les jours ouvrables où l'employé intéressé a été présent au travail).

Syn.



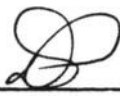
Cie



EMPLOYES HANDICAPES

ARTICLE XVI 16.01 Les employés qui sont incapables d'accomplir leur travail régulier peuvent être permutés à une autre classification par entente mutuelle entre la Compagnie et le Syndicat. La Compagnie s'engage à faire tous les efforts possibles pour donner la préférence à ces employés s'il y a du travail disponible qu'ils ont les capacités d'accomplir.

Syn.  _____

Cie  _____

HEURES DE TRAVAIL.

ARTICLE XVII 17.01 La semaine normale de travail sera de quarante (40) heures et la journée normale de travail sera de huit (8) heures consécutives à l'exclusion de la période repas établie.

17.02 Bien que le paragraphe 17.01 définisse les heures normales régulières, il ne doit pas être lu ou interprété comme étant une garantie de la part de la Compagnie de fournir du travail pour quelque période que ce soit.

17.03 La semaine normale de travail sera de cinq (5) jours ouvrables; du lundi au vendredi inclusivement.

17.04 Les heures normales de travail pour la première équipe seront les suivantes:

8:00 A.M. à 12:00 P.M.

1:00 P.M. à 5:00 P.M.

Les heures pour la deuxième équipe seront de

5:00 P.M. à 1:30 A.M.

incluant une période de repas d'une demi-heure sans paye, pour la deuxième équipe.

17.05 La journée où se trouve l'heure régulière du début d'une équipe sera considérée comme la journée normalement travaillée.

ARTICLE XVII
(suite)

17.06 Les employés permutés à une autre équipe recevront un avis de deux (2) jours ouvrables, sauf dans le cas d'urgence.

17.07 Les employés ayant le plus d'ancienneté auront la préférence quant à l'attribution des équipes, excepté dans le cas des nouveaux employés qui devront travailler sur l'équipe de jour jusqu'à ce qu'ils soient adéquatement entraînés pour la tâche.

17.08 Les employés auront droit à une période de repos de dix (10) minutes dans l'avant-midi et une de dix (10) minutes dans l'après-midi, en plus d'une période de cinq (5) minutes à la fin de chaque demi-journée pour se laver les mains.

17.09 Les samedis, dimanches et fêtes légales seront considérés comme période de vingt-quatre (24) heures, c'est-à-dire de minuit à minuit le jour de calendrier où ils tombent, excepté lorsque l'équipe régulière commence le jour précédent.

Syn.



Cie



SURTEMPS ET PRIMES D'EQUIPES

ARTICLE XVIII 18.01 Le taux horaire régulier à temps simple signifie le taux horaire standard d'un employé tel qu'il apparaît à l'échelle des salaires.

18.02 Tout travail autorisé et/ou requis en excès de huit (8) heures par jour ou de quarante (40) heures par semaine, ou le samedi, sera considéré comme surtemps, et sera payé au taux d'une fois et demie (1-1/2) le taux horaire de base de l'employé. Tout travail en excès de douze (12) heures pour une journée de la semaine (lundi au vendredi inclusivement), en excès de huit (8) heures un samedi et toutes les heures travaillées un dimanche seront payées à deux (2) fois le taux horaire de base de l'employé.

18.03 La Compagnie donnera le plus tôt possible un avis de surtemps qu'un employé aura à travailler et le surtemps sera volontaire pour les employés. Le surtemps sera offert à l'employé qui aura régulièrement accompli la tâche durant le jour. Si l'employé refuse le surtemps à deux reprises consécutives, il pourra par la suite être ignoré jusqu'à ce qu'il avise la Compagnie qu'il est disponible pour accepter du surtemps.

18.04 Les employés qui travaillent sur la deuxième équipe recevront une prime d'équipe de trente-cinq (\$0.35) cents

ARTICLE XVIII 18.04 (suite)
(suite)

1 l'heure pour toutes les heures travaillées.

18.05 Un employé qui n'a pas été avisé du contraire et qui se présente au travail comme à l'ordinaire et qui est renvoyé chez lui parce qu'il n'y a pas de travail disponible et/ou tout employé qui a été appelé pour venir travailler pour une courte période de temps, sera payé l'équivalent d'au moins quatre (4) heures de travail à son taux horaire régulier à temps simple, plus une prime d'équipe si elle est applicable. Cette disposition ne s'applique pas lorsque le travail n'est pas disponible à cause d'incendie, d'inondation, de panne d'électricité, ou d'arrêt de travail par les employés de l'usine.

18.06 Un employé qui a déjà quitté les propriétés de la Compagnie après la fin de son équipe programmée et qui est rappelé pour effectuer des travaux d'urgence, sera payé au taux du surtemps conformément à l'Article 18.02, pour toutes les heures travaillées à la suite de ce rappel jusqu'à l'heure de commencement de son équipe programmée, mais il ne pourra jamais recevoir moins que l'équivalent de quatre (4) heures de paye à son taux régulier.

18.07 La Compagnie paiera les dépenses nécessaires et raisonnables ainsi que le temps passé à voyager, tel

ARTICLE XVIII 18.07 (suite)
(suite)

que prévu par le présent paragraphe, pour tout travail accompli en dehors de l'usine tel qu'ordonné et approuvé par la Compagnie, sur réception, hebdomadairement, des cartes de travail convenablement remplies, approuvées par la personne responsable du travail ou par le représentant autorisé du client selon les instructions reçues dans chaque cas, et sur réception, hebdomadairement ou à la fin de chaque travail, d'un compte de dépenses approuvé par la personne responsable du travail.

Une prime de cinq pourcent (5%) du taux horaire sera payée pour le travail sur la route, incluant le temps passé à voyager pour se rendre à l'endroit de travail et pour en revenir. Lorsque la distance sépare le travail de l'endroit où l'employé est autorisé à demeurer excède quinze (15) minutes à l'aller et quinze (15) minutes au retour, le temps passé à voyager sera payé. Le surtemps sera calculé selon le taux de paye de base de l'employé.

Les hommes affectés au service sur la route auront droit aux dépenses de voyage suivantes:

- a) le coût effectif du train, avion, autobus, taxis et tout autres frais de transport lorsqu'ils ne sont pas fournis par la Compagnie ou payés par l'entremise de cartes de crédit;
- b) le millage pour les automobiles personnelles pour l'usage autorisé et convenable pour fins de travail,

ARTICLE XVIII 18.87 b) (suite)
(suite)

au taux de vingt-cinq cents (\$0.25) du kilomètre (y compris le chauffeur et un (1) passager) pour la durée du contrat.

Un cent (\$0.01) du kilomètre sera payé pour chaque passager additionnel.

- c) Les frais d'excès de bagage raisonnables sur les avions;
- d) Les pourboires raisonnables pour les taxis et les chasseurs lorsque requis;
- e) Location de chambre pourvu que l'état de compte soit attaché au compte de dépenses;
- f) Les dépenses raisonnables pour repas seront remboursées à tout employé affecté au service sur la route pour plus d'une journée. Les montants considérés raisonnables pour repas (incluant pourboires et taxes) sont comme suit, effectif le 1er mai 1984 pour la durée du contrat:

Déjeuner	\$ 5.00
Diner	\$ 7.00
Souper	\$ <u>11.00</u>
Total	\$ 23.00

En plus, tout employé affecté à un travail sur la route ne nécessitant pas de passer la nuit à l'extérieur sera remboursé pour ses repas, soit \$6.00 pour le diner et \$8.50 pour le souper.

- g) Une allocation pour blanchissage au montant de \$2.00 par jour, pour la durée du contrat,

ARTICLE SVIII 18.07 g) (suite)
(suite)

sera remboursé à partir de la deuxième (2ème) période de sept (7) jours, ou en partie, à tout employé en service sur la route lui nécessitant de demeurer à l'extérieur pendant une période de plus de sept (7) jours.

h) Un montant jusqu'à concurrence de neuf dollars (\$9.00) par semaine pour frais d'appels interurbains personnels.

Le temps mis à voyager sera payé aux taux réguliers. Cependant, si la Compagnie ordonne que le trajet se fasse en temps normalement dit surtemps, le taux supplémentaire applicable sera payé.

Les hommes de service à l'extérieur ne subiront aucune perte sur leur salaire de base pour une journée normale de travail si l'ouvrage est arrêté temporairement par la Compagnie et les employés sont tenus de demeurer sur place.

ASSIGNATIONS A L'EXTERIEUR DE L'USINE

18.08

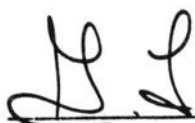
a) Le travail requis à l'extérieur de l'usine de St-Jean-sur-Richelieu sera accompli par des employés ayant la classification de tâche déterminée par les besoins spécifiques d'un client.

b) Un dossier séparé des assignations à l'extérieur sera tenu pour les individus d'une classification, enregistrant le nombre total des jours absents de son domicile sur chaque assignation.

ARTICLE XVIII 18.08 (suite)
(suite)

- c) L'assignation du travail à l'extérieur sera faite à l'intérieur d'une classification choisie par la Compagnie, premièrement sur une base volontaire, commençant par l'employé ayant travaillé le moins de jours sur des assignations à l'extérieur dans la classification requise, et en progressant vers le haut dans la classification. Si le personnel nécessaire ne peut pas être recruté à l'intérieur de la classification sur une base volontaire, les employés ayant le moins grand nombre de jours de service à l'extérieur dans cette classification seront alors obligés d'accomplir le travail à l'extérieur. La Compagnie prendra en considération les conditions vitales ou particulièrement difficiles pouvant affecter un certain employé d'une classification, à condition que l'assignation en question puisse être comblée à l'intérieur de la classification.
- d) Il est cependant spécifiquement entendu qu'en faisant les assignations pour le travail à l'extérieur, la Compagnie doit prendre en considération les autres travaux extérieurs importants qui sont cédulés pour commencer dans un avenir rapproché, et d'autres travaux importants devant être terminés à l'intérieur de l'usine.
- e) La période maximale de travail ininterrompu à l'extérieur n'excèdera pas trente (30) jours de calendrier.

vn.



Cie



FÊTES STATUTAIRES

ARTICLE XIX 19.01 Les congés statutaires suivants seront accordés et payés aux employés:

1. Le Jour de l'An
2. Le jour après le Jour de l'An
3. Le Vendredi Saint
4. Le Lundi de Pâques
5. La Fête de la Reine
6. La Saint-Jean-Baptiste
7. Le Jour du Canada
8. La Fête du Travail
9. La Fête d'Action de Grâces
10. La Veille de Noël
11. Le Jour de Noël
12. Le lendemain du jour de Noël.

19.02 Si l'une ou l'autre des fêtes ci-haut mentionnées tombe un samedi, le vendredi précédent sera observé, et si l'une ou l'autre de ces fêtes tombe un dimanche, le lundi suivant sera observé comme fête sauf si les parties se sont mutuellement entendues autrement.

19.03 Chaque employé recevra son taux horaire régulier pour huit (8) heures pour chacune des fêtes ci-haut mentionnées.

19.04 Tout employé à qui la Compagnie demande de travailler l'un de ces jours de fête sera payé deux (2)

ARTICLE XIX 19.04 (suite)
(suite)

fois son taux de paye régulier, en plus de recevoir sa paye de congé.

19.05 Pour avoir droit au paiement pour un des jours de fête ci-haut mentionnés il est entendu qu'un employé;

- a) aura travaillé un mois avant le congé concerné;
- b) aura travaillé au moins huit (8) heures le jour de travail programmé précédant immédiatement et suivant immédiatement le congé concerné;

Ces dispositions ne s'appliquent pas lors d'une absence due aux raisons suivantes:

- 1) Pas plus d'une (1) heure de retard le jour de travail programmé précédant ou suivant la fête statutaire concernée;

A Noël et au Jour de l'An, seulement un (1) jour sera perdu si un employé est en retard ou absent seulement une fois. S'il est en retard ou absent les deux jours, soit le jour avant et le jour après la période de congé, l'employé n'aura pas droit à sa paie de congé,

- 2) Lorsqu'un congé statutaire reconnu tombe durant la période de vacances approuvée d'un employé; il sera payé pour ce congé ou il prendra une journée additionnelle immédiatement avant ou immédiatement après sa période de vacances.

- 3) Dans le cas d'une maladie certifiée par un rapport de médecin en dedans d'une période de trente (30) jours

ARTICLE XIX 19.05 (3) (suite)
(suite)

de calendrier précédant et incluant le jour de travail programmé suivant la fête statutaire;

- 4) Mortalité dans la famille immédiate;
- 5) L'accomplissement des devoirs de juré ou comme témoin de la Couronne;
- 6) Un congé d'absence approuvé;
- 7) Dans le cas d'une mise à pied, pour manque d'ouvrage, n'excédant pas sept (7) jours ouvrables antérieurs au congé;
- 8) Dans le cas de circonstances incontrôlables par l'employé.

Syn.



Cie



VACANCES ANNUELLES

ARTICLE XX 20.01 Une vacance annuelle payée sera accordée à tous les employés conformément à l'Ordonnance No.3 de la Commission de Salaire Minimum du Québec dont l'année de référence, ayant pour fin d'accumuler les crédits de vacances, sera du 1er janvier au 31 décembre. Les employés ayant moins d'un an de service continu auront droit à une vacance payée d'une journée pour chaque mois complet de service (maximum de dix (10) jours de travail), équivalent à quatre pour cent (4%) des gains totaux, la période de temps étant calculée, dans les deux cas, jusqu'au 31 décembre précédant cette vacance.

20.02 Le montant de paye de vacances dû à chaque employé ainsi que la durée des vacances seront établis conformément au tableau suivant:

Années de Service continu précédent les vacances annuelles	Durée des vacances	Pourcentage des gains
1 ou plus	2 semaines	4%
5 ou plus	3 semaines	6%
11 ou plus	4 semaines	8%
19 ou plus	5 semaines	10%

Le pourcentage des gains pour vacances sera calculé sur les salaires gagnés du 1er janvier au 31 décembre de l'année précédente.

20.03

a) Les vacances peuvent être prises en tout temps entre le 1er janvier et le 31 décembre de l'année courante. Tout employé aura droit de prendre deux (2) semaines de

ARTICLE XX 20.02 (suite)
(suite)

vacances entre le 24 juin et la Fête du Travail. Le choix du temps des vacances sera fait selon l'ancienneté et selon les exigences du travail.

b) Nonobstant 20.03 a), un employé qui est éligible à plus de deux (2) semaines de vacances pourra prendre plus de deux (2) semaines de vacances par entente mutuelle au cours de cette période.

c) Tout employé qui est éligible à plus de deux (2) semaines de vacances pourra les prendre consécutivement, selon l'ancienneté et selon les exigences du travail, dans les semaines précédant le 24 juin ou suivant la fête du travail.

20.04 Un employé qui, pour quelque raison que ce soit, cesse d'être à l'emploi de la Compagnie, recevra avec sa paye finale tous ses crédits de vacances accumulés et inutilisés.

20.05 La paye de vacances ne sera pas payée au moment d'une mise à pied, à moins que l'employé ne le demande à ce moment.

20.06 Un employé recevra sa paye de vacances le jour de l'avis précédant immédiatement ses vacances, cette paye sera proportionnelle à la durée des vacances prises à ce moment.

ARTICLE XX
(suite)

20.07 Etant donné que les vacances ont pour but de fournir l'occasion de repos et de récréation, un employé qui travaille une année complète ne pourra recevoir une paye au lieu de prendre des vacances.

20.08 Lorsqu'au cours de l'année l'employé qui se qualifie pour une semaine additionnelle de vacances selon l'article XX, clause 20.02, cette dite semaine additionnelle sera prise après la date anniversaire d'emploi de l'employé mais avant la fin de l'année du calendrier (31 décembre).

20.09 Un employé absent à cause de maladie ou d'un accident, recevra, comme paye de vacances, le pourcentage mentionné à la clause 20.02 ou son taux horaire régulier, selon celui qui est le plus élevé.

Syn.



Cie.



PLAN D'ASSURANCE

ARTICLE XXI 21.01

- a) Sous réserve des conditions de la police maîtresse, la Compagnie convient de maintenir le plan d'assurance de la Prudentielle d'Amérique présentement en vigueur pour ses employés en activité de service, incluant le plan médical majeur (incluant aussi les employés qui ne sont pas au travail pour cause de maladie ou blessure, pour une période équivalente à leur séniorité, ou un an, le moindre des deux).
- b) La Compagnie continuera à payer cent cent pour cent (100%) du coût de la prime, et augmentera à treize mille dollars (\$13,000.) l'assurance-vie pour chaque employé, avec double indemnité, et maintiendra un montant de deux mille dollars (\$2,000.00) d'assurance-vie pour le conjoint et mille dollars (\$1,000.00) pour chaque enfant. A compter du 1er mai 1985, les risques couverts seront augmentés à quatorze mille dollars (\$14,000.00) pour chaque employé.
- c) Les bénéfices d'assurance d'indemnités hebdomadaires seront de soixante-six et deux-tiers pour cent (66-2/3%) des gains de base d'un employé, mais le montant maximum des bénéfices ne dépassera pas \$300.00.
- d) Il est entendu que les amendements prévus au paragraphe (c) sont faits conformément aux exigences de la Commission d'Assurance-Chômage concernant le partage de la réduction de la prime avec les employés.

ARTICLE XXI 21.01 - suite
(suite)

- e) Un employé mis à pied, qui possède un (1) an d'ancienneté, peut demeurer couvert pendant une période allant jusqu'à six (6) mois de la date de mise à pied, pourvu que:
1. Il avise la Compagnie immédiatement avant la mise à pied;
 2. Il s'engage à rembourser à la Compagnie, à l'avance, mensuellement, cent pour cent (100%) du coût de l'assurance qui lui est accordée au-delà de la période normale de risques couverts aux employés. Si l'employé ne fait pas ses paiements avant le premier de chaque mois, il occasionnera la cessation de ce privilège.
- f) Un employé retraité pourra, s'il le désire, bénéficier du plan d'assurance-vie, jusqu'à un montant de \$3,000.00, pourvu qu'il en défraye le coût.

21.02 - Les parties conviennent que les bénéfices de l'assurance médicale prévus par le présent article s'appliqueront pour la durée de cette convention, sous réserve toutefois de toute modification qui pourrait être apportée par les lois Fédérale et Provinciale qui pourraient être adoptées pendant la durée de cette convention.

ARTICLE XXI
(suite)

21.03 - Si durant cette convention la Compagnie juge qu'une autre Compagnie d'Assurance servirait mieux les intérêts des employés de la Compagnie avec les mêmes avantages, cette assurance sera obtenue de cette autre Compagnie après accord mutuel entre les parties.

Syn: _____



Cie: _____



SALAIRES

ARTICLE XXII 22.01 A compter du 1er mai 1984, tous les employés seront classifiés et payés selon l'échelle des salaires ci-dessous :

Grade	Départ	Travail au Rendement	Travail Régulier de Jour
111	8.27	9.13	9.95
110	8.30	9.22	10.08
109	8.32	9.36	10.21
108	8.42	9.44	10.30
107	8.48	9.58	10.44
10	9.00	9.68	10.52
9	9.08	9.86	10.73
8	9.09	10.01	10.92
7	9.19	10.26	11.19
6	9.30	10.54	11.50
5	10.66		12.05
4	10.74		12.31
3	10.98		12.54

Effectif le 1er mai 1985, tous les employés seront classifiés et payés selon l'échelle des salaires décrite ci-haut, plus toutes augmentations provenant d'ajustements du coût de la vie, additionnés de (6%) pour les échelles de "départ" et de "Travail Régulier de Jour" et de (2%) pour l'échelle de "Travail au Rendement".

a) Une augmentation automatique de cinq sous (\$0.05) l'heure sera donnée à chaque 520 heures travaillées sur la tâche, pendant la moyenne de la période de temps indiquée sur la description de tâche.

22.02 La présente évaluation des salaires des tâches (Association Nationale des Métiers du Métal) et le système de prime au rendement, incluant les allocations d'étude des temps actuelles, seront continués pour la durée de cette convention. Les allocations d'études de temps sont les suivantes:

ARTICLE XXII 22.02 (suite)
(suite)

plus 5% allocation personnelle

plus 5% allocation de fatigue

plus 7% allocation pour délais inévitables

plus 3% allocation spéciale

20%

Habilité: moins 10% à plus 15%

Effort: moins 8% à plus 13%

Des cours seront fournis pour les employés intéressés afin de leur permettre une meilleure compréhension du plan, et des copies des feuilles décrivant les tâches seront fournies au Syndicat.

22.03 Les normes établies ne seront pas changées, à moins qu'il n'y ait un changement dans les opérations, les produits, le matériel, l'équipement, les procédés, les méthodes, l'outillage ou les conditions de travail selon lesquels les normes originales de production ont été établies ou lorsqu'il peut être clairement démontré qu'une erreur mathématique ou cléricale a été faite lors de l'établissement des normes originales. Toute erreur sera corrigée dès sa découverte.

22.04 Les employés devront accomplir les opérations de leurs tâches d'une manière normale au meilleur de leur connaissance pendant qu'on les observe pour les fins d'études des temps.

ARTICLE XXII
(suite)

22.05 Toutes les normes établies par la Compagnie ainsi que toutes les informations qui y sont pertinentes seront disponibles au Syndicat sur demande. Le Syndicat peut présenter un grief au premier stade de la Procédure des Grievs en ce qui concerne ces normes, dans les trente (30) jours après la mise en vigueur de ces normes; autrement ces normes seront considérées établies et ne pourront être changées sauf tel que prévu à l'Article VI.

22.06 La Compagnie maintiendra des dossiers tels que requis par les opérations du plan de prime au rendement. Les dossiers des normes applicables seront disponibles dans le département des normes de temps.

22.07 Les employés seront payés le jeudi de chaque semaine.

22.08 A compter du 1er mai 1984, le taux de salaire de base apparaissant à l'Article XXII de cette entente sera ajusté si nécessaire, relativement à l'Indice des Prix à la Consommation, selon les critères suivantes:

- a) L'Indice des Prix à la Consommation de 1971 (1971-1983) sera utilisé.
- b) La base de calcul pour les augmentations du coût de la vie pour les mois subséquents au 1er mai 1984, sera le montant publié en mai 1984.

ARTICLE XXII 22.08 (suite)
(suite)

- c) Pour chaque augmentation de quatre-dixième (0.4) d'un point relativement à l'Indice des Prix à la Consommation publié en mai 1984, il y aura une augmentation d'un sous (\$0.01) au taux de base apparaissant à l'Article XXII.
- d) Les ajustements seront faits à tous les trois (3) mois et deviendront en vigueur aux dates suivantes:
- 1) Le lundi suivant la publication du mois d'août 1984 et du mois d'août 1985.
 - 2) Le lundi suivant la publication du mois de novembre 1984 et du mois de Novembre 1985.
 - 3) Le lundi suivant la publication du mois de février 1985 et du mois de février 1986.
 - 4) Le lundi suivant la publication du mois de mai 1985 et du mois de mai 1986.
- e) Le coût total à la Compagnie pour une des clauses ci-haut mentionnées, spécifiées dans cet Article 22.08 a), b), c), et d) inclusivement, ne devra pas excéder six cents (\$0.06) l'heure par employé pendant la première année du contrat, et un coût additionnel de six cents (\$0.06) l'heure par employé pendant la deuxième année.

Syn.



Cie



SECURITE SYNDICALE

ARTICLE XXIII 23.01 Comme condition d'emploi tout employé devra signer une formule d'autorisation de déductions de cotisations syndicales fournie par le syndicat. La compagnie retiendra du salaire de chaque employé sur une base mensuelle, les cotisations syndicales telles que certifiées par le syndicat comme étant en vigueur selon la constitution des Métallurgistes Unis d'Amérique. Elle devra remettre les cotisations ainsi qu'une liste des employés de qui les cotisations ont été retenues, au secrétaire du syndicat local avant le 15 du mois suivant.

23.02 Aucun employé ne sera obligé, comme condition d'emploi ou autrement, de devenir membre du syndicat.

23.03 Tous les employés qui sont membres du syndicat à la signature de cette convention ou qui deviendront membres du syndicat, devront demeurer membres du syndicat pour la durée de cette convention.

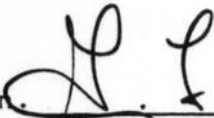
23.04 La compagnie ne sera pas tenue responsable pour de telles cotisations autres que celles effectivement recueillies au nom du syndicat.

23.05 Il est entendu que le syndicat endosse la responsabilité civile qu'impliquent telles déductions, et garantie à la compagnie le remboursement de tous

ARTICLE XXIII 23.05 (suite)

déboursés encourus par la compagnie par suite d'une
plainte ou réclamation qui pourrait lui être soumise
par un employé ou des employés en raison des déduc-
tions syndicales effectuées sur sa paye tel que prévu
par cet article.

Syn.



Cie.



DUREE DE LA CONVENTION

- ARTICLE XXIV 24.01 Cette convention sera en vigueur à partir du 1er mai 1984 et expirera le 1er mai 1986.
- 24.02 L'une ou l'autre partie aux présentes peut présenter à l'autre partie, par écrit, un avis de cessation de la convention, conformément aux clauses du Code du Travail de la Province de Québec.
- 24.03 A l'expiration de la Convention, les conditions et modalités de cette Convention demeureront en vigueur jusqu'à ce que l'on arrive à une nouvelle Convention conforme à l'Article 47 du Code du Travail de la Province de Québec.

EN FOI DE QUOI, chacune des parties aux présentes a signé la présente Convention par la main de ses représentants autorisés ce jour de 1984.

McGRAW-EDISON SERVICE
Division de McGraw-Edison Ltée

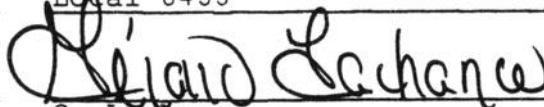


pour W. Kaikis, Directeur
Relations Industrielles

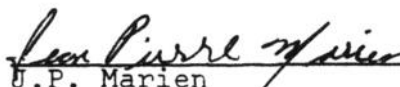


D. Pelletier
Directeur de l'Usine

METALLURGISTES UNIS D'AMERIQUE
Local 6435



G. Lachance
Représentant



J.P. Marrien
Président - Local 6435



G. Morin



R. Leduc

LETTRE D'ENTENTE

VACANCES

En plus des droits de sélection de vacances accordés à chaque employé dans l'Article 20.03, la Compagnie permettra également ce qui suit durant les mois d'été des années 1984 et 1985:

- a) Un maximum de dix-neuf (19) employés seront cédulés pour prendre une période de deux (2) semaines de vacances au cours de l'été.
- b) Un maximum de cinquante pourcent (50%) des employés d'une même classification pourront être en vacances durant la même période de vacances.
- c) Ces périodes seront les deux semaines commençant le dimanche :

<u>1984</u>	<u>1985</u>
1 juillet	30 juin
15 juillet	14 juillet
29 juillet	28 juillet
12 août	11 août
26 août	25 août

Pour permettre à la Compagnie de tenir compte de l'ancienneté pour céduler les vacances de 1984 et 1985, les employés désirant prendre deux semaines de vacances durant les mois de juillet et août doivent en faire la demande avant le 31 mai 1984 et le 30 mai 1985. Une confirmation de la cédule des vacances 1984 et 1985 sera donnée aux employés au plus tard le 8 juin 1984 et le 7 juin 1985 respective-

ent.


LETRE D'ENTENTE

VACANCES (suite)

Cette lettre a été prolongée et devenir une ligne de conduite,
par entente mutuelle entre les parties avant le 25-mai 1981 ou
30 mai 1982

Signé par:

Robert Saumure

Jacques Moquin

Guy Morin

W. Kaikin

D. Pelletier, Ing.,

H. R. Forshinsky

Le 1er mai 1981



LETTRE D'INTENTION

Concernant l'interprétation du paragraphe 11.05 - a) de la Convention Collective, il est convenu qu'un employé doit aviser la Compagnie avant sa visite chez le médecin, de son retour possible au travail, lorsque la cédule de telle visite empêche l'employé de tenir la Compagnie au courant de sa date de retour au travail après sa visite chez le médecin.

[Handwritten signature]

LETTRE D'ENTENTE

La présente confirme l'entente intervenue entre les parties concernant les questions suivantes:

- 1) Evaluation des tâches: La Compagnie consent à faire une évaluation de tâche pour les classifications de:
 - réparation de vérificateur de commutateur;
 - petite et grosse presse à chauden dedans de soixante (60) jours de la signature de la convention.
- 2) Allocation de prime au rendement: La Compagnie convient que dans les soixante (60) jours suivant la signature de la convention collective le temps des employés travaillant sur les opérations à prime de rendement sera calculé sur la carte de la tâche qu'il poinçonne sur chaque opération et le boni gagné sur une opération ne sera pas réduit par une assignation à une autre opération.
- 3) Etude des temps: Dans les soixante (60) jours de la signature de la Convention, la Compagnie convient de ré-étudier les opérations de l'enlèvement de l'isolation et du trempage à l'étain afin d'en vérifier l'exactitude des standards.

MEMOIRE D'INTERPRETATION RENOUELE MAI 1981

Les évaluations des tâches en vigueur à la signature de la Convention Collective sont les quarante-quatre (44) descriptions approuvées par les deux (2) parties le 22 juillet 1975.



MEMOIRE D'INTERPRETATION (suite)

S'il n'y a pas de transfert, un employé continue d'accumuler toutes les heures travaillées jusqu'à ce qu'il atteigne le taux de son grade. Chaque changement dans le taux de salaire résultant de la progression de tâche entrera en vigueur le lundi suivant le changement.

Un employé n'est pas éligible au taux de grade avant d'avoir terminé sa période de probation.

D. Pelletier, Ing.,
Directeur de l'Usine.

Le 1er mai 1981

Handwritten signature and initials, possibly 'D. Pelletier', in the bottom left corner.


LETTRE D'ENTENTE RENOUELEE LE 1er MAI 1981

SUJET: Grief Alain Bleau - le 2 mai 1978 - signé par F. Hébert,
délégué

Tel que convenu à notre rencontre du 31 mai 1978, le syndicat est
d'accord à retirer le grief ci-haut mentionné, avec l'entente que
la Compagnie ne transfèrera pas un employé junior sur la tâche
d'un employé sénior qui est sur la mise-à-pied, si le dit trans-
fert est pour être d'une durée de cinq (5) jours ou plus.

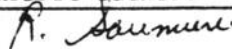
POUR LA COMPAGNIE

W. Kaikis


D. Pelletier, Ing.,

POUR LE SYNDICAT

Robert Saumure



Jacques Moquin

Guy Morin



DÉPÔT

03019-7

Dépôt N°:

8	4	0	6	1	5	0
---	---	---	---	---	---	---

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 checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances M-10180-01
Date	Signature: 84-05-18 Reception: 84-05-28	Durée Du: 84-05-01 Au: 86-05-01 Nombre de salariés régis par la convention collective: 50

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Métallurgistes Unis d'Amérique Loc6435 Att: Gérard Lachance C.P. 580 -170 rue Longueuil St-Jean-sur-Richelieu, Québec J3B 6Z8	<input type="checkbox"/> Déposant McGraw-Edison Service Division de Mc Graw Edison Limitée Case Postale 248 St-Jean-sur-Richelieu, Québec J3B 6Z4
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties 	Région: <u>06-02</u> Activité: <u>8977(10)</u> Affiliation: <u>7</u>

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

<input type="checkbox"/> 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	Voir au verso pour les codes →
--	--------------------------------

Remarques

Convention collective déposée sous "Modifications au contrat de travail"

Dans Votre dossier au Ministère le nom de l'employeur figure comme suit: McGraw Edison Limitée Division Nationale de Robine Electriques Il y aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative. Merci.

Pour le commissaire général du travail	
Signature Pierrette David /ms	Date 84-06-18

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

HA 6435 1435

Amendements ①

MODIFICATIONS AU CONTRAT DE TRAVAIL

entre

McGRAW-EDISON SERVICE

Division de McGraw-Edison Limitée

et

LES METALLURGISTES UNIS D'AMERIQUE - LOCAL 6435

le 2 mai 1984

Handwritten initials

COPIE CONFORME

PAR ... *Guiseel Lachausse* / ST *[Signature]*

4.03 Les employés recevront normalement leur directives de leur contremaître. En l'absence du contremaître, les employés recevront leurs directives du Surintendant de l'Usine en ce qui concerne l'exécution du travail. Le contremaître qui remet le chèque de paie à l'employé est présumé être le contremaître de cet employé.

Le Chef de Groupe continuera à distribuer le travail comme ce fut la pratique dans le passé.

5.01 b) La Compagnie affichera une cédule des dates des rencontres mensuelles sur le tableau d'affichage de l'usine.

9.08 devient 9.08 a)

9.08 b) Nouveau paragraphe:

La Compagnie pourra aider l'employé concerné dans ses relations avec la Commission d'Assurance Chômage. La Compagnie ne sera pas tenue responsable des conseils donnés.

9.09 a) Tous les postes vacants pour une période de plus de (20) jours ouvrables (sauf ceux causés par maladie, accident ou.....). Les employés en service sur la route seront avisés par téléphone ou télégramme en présence d'un délégué syndical.

e) Nouveau paragraphe:

Un employé qui obtient, par voie d'affichage, un poste plus élevé (ex: Grade 5 vers Grade 4) gardera le taux de son présent salaire si ce dernier est plus élevé que le salaire de départ de la nouvelle position et son taux de salaire progressera en

Handwritten initials or mark, possibly "A.P."

Handwritten initials or mark, possibly "D.P."

9.09 e) suite

accord avec l'Article 22.01 a) du contrat. Un employé qui obtient, par voie d'affichage, un poste moins élevé (ex: Grade 5 vers Grade 7) recevra le maximum du taux de salaire du nouveau grade obtenu ou son taux de salaire existant selon celui qui est le moins élevé des deux.

9.10L'employé devra faire part de ses intentions à la Compagnie dans les douze (12) heures de travail suivant la réception de cet avis.

12.01 b) Nouveau paragraphe:

Un comité conjoint de sécurité et santé, constitué de deux (2) représentants de la Compagnie et de deux (2) représentants des employés, se rencontrera une fois par mois pour discuter des problèmes de santé et sécurité au travail.

12.01 b) & c) deviennent respectivement 12.01 c) & d).

c) La Compagnie paiera une fois par année le coût des chaussures de sécurité jusqu'à un montant maximum de \$32.00 la première année du contrat et \$33.00 la deuxième année du contrat. A tous les deux (2) ans, la Compagnie paiera (50%) du coût des prescriptions des verres de sécurité jusqu'à un montant maximum de \$47.00 la première année du contrat et \$48.00 la deuxième année du contrat.

12.02 Ajouter: "Un employé blessé....., à son taux horaire régulier plus prime d'équipe si applicable,"

L.A.

OP

15.02La Compagnie prendra des mesures disciplinaires dans les cinq (5) jours (à l'exception.....).

17.09 Erreur de frappe:-

Changer:régulière comme le jour précédent

Par:régulière tombe le jour précédent

18.04une prime d'équipe de trente-cinq (\$0.35) cents l'heure.....

18.07 b) Le millage pour les automobiles personnelles pour l'usage autorisé et convenable pour fins de travail, au taux de vingt-cinq cents (\$0.25) du kilomètre (y compris le chauffeur et un (1) passager) pour la durée du contrat. Un cent (\$0.01) du kilomètre.....

18.07 f) Changer le tableau des repas par:

"Effectif le 1 mai 1984 pour la durée du contrat:

Déjeuner	\$ 5.00
Diner	\$ 7.00
Souper	\$ 11.00
Total	\$ 23.00

En plus, tout employé....., soit \$6.00 pour le diner et \$8.50 pour le souper."

g) Allocation de blanchissage sera de \$2.00 par jour au lieu de \$1.50 pour la durée du contrat.

21.01 b) La Compagnie continuera à payer cent pour cent (100%) du coût de la prime d'assurance.

Nouveaux montants: \$13,000. première année du contrat

\$14,000. deuxième année du contrat

FD

21.01 c) Changer pour lire: "Les bénéfices d'assurance indemnité hebdomadaire seront de (66-2/3%) des gains de base d'un employé mais le montant maximum du bénéfice ne dépassera pas \$300.00.

22.01 A compter du 1er mai 1984, tous les employés seront classifiés et payés selon l'échelle des salaires ci-dessous:

<u>Grade</u>	<u>Départ</u>	<u>Travail au Rendement</u>	<u>Travail Régulier de Jour</u>
111	8.27	9.13	9.95
110	8.30	9.22	10.08
109	8.32	9.36	10.21
108	8.42	9.44	10.30
107	8.48	9.58	10.44
10	9.00	9.68	10.52
9	9.08	9.86	10.73
8	9.09	10.01	10.92
7	9.19	10.26	11.19
6	9.30	10.54	11.50
5	10.66		12.05
4	10.74		12.31
3	10.98		12.58

Effectif le 1er mai 1985, tous les employés seront classifiés et payés selon l'échelle des salaires décrites ci-haut, plus toutes augmentations provenant d'ajustements du coût de la vie, additionné de (6%) pour les échelles de "départ" et de "Travail Régulier de Jour" et de (2%) pour l'échelle de "Travail au Rendement".

22.08 A compter du 1er mai 1984.....

- a) aucun changement
- b)pour les mois subséquents au 1er mai 1984, sera l'indice publié en mai 1984.
- c)publié en mai 1984,

22.08 suite

d) aucun changement

- 1)mois d'août 1984 et du mois d'août 1985.
- 2)mois de novembre 1984 et du mois de novembre 1985.
- 3)mois de février 1985 et du mois de février 1986.
- 4)mois de mai 1985 et du mois de mai 1986.

e)ne devra pas excéder six cents (\$0.06) l'heure par employé pendant la première année du contrat et un coût additionnel de (\$0.06) l'heure par employé pendant la deuxième année.

24.01 Cette convention sera en vigueur à partir du 1er mai 1984 et expirera le 1er mai 1986.

AUTRES

1. Vacances (selon lettre d'entente) Page 40:

<u>1984</u>	<u>1985</u>
1 juillet	30 juin
15 juillet	14 juillet
29 juillet	28 juillet
12 août	11 août
26 août	25 août

2. Les descriptions des tâches seront traduites en français.
3. Les retards au travail occasionnés par une visite chez le médecin n'entraînera plus de pénalité de .1 heure sur le temps indiqué sur la carte de poinçon.

Handwritten initials/signature

Signé le 18 Mai 1984

McGRAW-EDISON LIMITEE

METALLURGISTES UNIS D'AMERIQUE
LOCAL 6435

William Kaikis

W. Kaikis, Directeur
Relations Industrielles

G. Lachance

G. Lachance
Représentant

D. Pelletier

D. Pelletier,
Directeur de l'Usine.

J.P. Marien

J.P. Marien,
Président - Local 6435

G. Morin

G. Morin

R. Leduc

R. Leduc

DÉPÔT

03019-7
Dépôt N°: 83 06 167

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 checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-10180-01
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	83-04-12	83-04-21		83-05-01	84-05-01	35

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Métallurgistes Unis d'Amérique local 6435 Att: M. Gérard Lachance C.E. 580 - 170 rue Longueuil St-Jean-sur-Richelieu, Qué. J3B 6Z8	<input type="checkbox"/> Déposant McGraw Edison Limitée Division Nationale de Bobines Electriques Case postale 248 St-Jean-sur-Richelieu, Qué. J3B 6Z4

Unité de négociation

"Tous les employés salariés au sens du Code du Travail, à l'exclusion des employés de bureau."

Région	06-02	Activité	8977 (10 ^e)	Affiliation	7
--------	-------	----------	-------------------------	-------------	---

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

Remarques (zone vide)	<table border="1"> <tr> <th colspan="2">Pour le commissaire général du travail</th> </tr> <tr> <td>Signature</td> <td>Date</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Nanon Garnesu/dg</td> <td style="text-align: center;">83-06-17</td> </tr> </table>	Pour le commissaire général du travail		Signature	Date	Nanon Garnesu/dg	83-06-17
Pour le commissaire général du travail							
Signature	Date						
Nanon Garnesu/dg	83-06-17						

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

10180-01

Entente entre la Compagnie et le Syndicat des Employés

Suite à l'entente intervenue entre la Compagnie, McGraw-Edison Limitée, et le Syndicat des Métallurgistes Unis d'Amérique, Local 6435, ce 12 avril 1983, il est entendu que le contrat régissant les conditions de travail et de salaire est renouvelé intégralement pour un (1) an à partir du 1er mai 1983, jusqu'au 1er mai 1984, sauf pour les items suivants:

1. ARTICLE XXII - SALAIRES

22.01 A compter du 1er mai 1983, tous les employés apparaissant sur la liste d'ancienneté actuelle, en date du 1er mars 1983 (ci-jointe), seront classifiés et payés selon l'échelle de salaire ci-dessous:

TABLEAU I

<u>Grade</u>	<u>Départ</u>	<u>Travail au Rendement</u>	<u>Travail Régulier de Jour</u>
111	8.65	8.76	9.24
110	8.68	8.85	9.36
109	8.70	8.98	9.48
108	8.81	9.06	9.57
107	8.87	9.20	9.70
10	9.43	9.29	9.78
9	9.51	9.47	9.97
8	9.52	9.62	10.15
7	9.63	9.86	10.41
6	9.74	10.13	10.70
5	10.51		11.22
4	10.59		11.46

Cependant, les taux de départ pour les nouveaux employés qui seront embauchés en date du 1er mai 1983 demeurent inchangés et se liront comme ci-dessous au TABLEAU II, et aucun employé de la liste d'ancienneté actuelle, en date du 1er mars 1983, ne pourra recevoir moins que les taux figurant au TABLEAU I ci-dessus.

N.B: L'ajustement prévu à l'Article 22.08 d) 4) pour mai 1983, régit par le contrat de mai 1981, s'appliquera.

*Amendement
(2)*

(2)

1. ARTICLE XXII - SALAIRES - suite

22.01 suite

TABLEAU II

<u>Grade</u>	<u>Départ</u>
111	8.12
110	8.15
109	8.17
108	8.27
107	8.33
10	8.85
9	8.93
8	8.94
7	9.04
6	9.15
5	9.78
4	9.85

22.08 A compter du 1er mai 1983, le taux de salaire de base, apparaissant à l'Article XXII de cette entente, sera ajusté, si nécessaire, relativement à l'Indice des Prix à la Consommation, selon les critères suivants:

- a) L'Indice des Prix à la Consommation de 1971 (1971 = 100) sera utilisé.
- b) La base de calcul pour les augmentations du coût de la vie pour les mois subséquents au 1er mai 1983, sera l'indice publié en mai 1983.
- c) Pour chaque augmentation de quatre dixième (0.4) d'un point, relativement à l'Indice des Prix à la Consommation publié en mai 1983, il y aura une augmentation d'un sou (\$0.01) au taux de base apparaissant à l'Article XXII.
- d) Les ajustements seront faits à tous les trois (3) mois et deviendront en vigueur aux dates suivantes:
 - 1) Le lundi suivant la publication du mois d'août 1983.

1. 22.08 suite

- d) 2) Le lundi suivant la publication du mois de novembre 1983.
- 3) Le lundi suivant la publication du mois de février 1984.
- 4) Le lundi suivant la publication du mois de mai 1984.
- e) Le coût total à la Compagnie pour une des clauses ci-haut mentionnées, spécifiées dans cet Article XXII, a), b), c) et d) inclusivement, ne devra pas excéder six sous (\$0.06) l'heure par employé durant la période se terminant le 1er mai 1984.

2. Grief No. 83-02 - Assurances

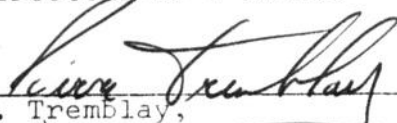
Ce Grief est en suspens jusqu'à ce que la Compagnie ait obtenu les renseignements de la nouvelle Compagnie d'Assurance (Travelers).

En foi de quoi, chacune des parties aux présentes a signé la présente entente par la main de ses Représentants autorisés, ce 12 avril 1983.

McGRAW-EDISON LIMITEE



D. Pelletier,
Directeur de l'Usine.

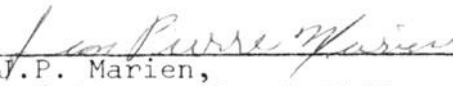


P. Tremblay,
Surintendant - Production.

METALLURGISTES UNIS D'AMERIQUE
LOCAL 6435



G. Lachance,
Représentant.



J.P. Marien,
Président - Local 6435




G. Morin,
Secrétaire Financier.

P. Fay

MARS 1983

NO	NOMS	G	EMPLOI	PG	D -M -Y
18	BOUCHARD Alain	4	Bobineur de moteur	1	02-06-59
67	JONES Margot	107	Isolateur à la machine	6	25-04-61
70	FONCOUX Lucien	4	Bobineur de moteur	1	05-06-61
74	BENOIT Roland	4	Fabricant de formes	7	16-10-61
92	MORIN Guy	6	Bobineur de bobines de haut voltage	8	26-02-62
131	LAMONTAGNE Roland	4	Bobineur de moteur	1	03-10-62
143	GINGRAS Marcel	5	Bobineur de moteur	44	14-01-63
145	FAY Paul	4	Machiniste	2	28-01-63
157	LUSSIER Hubert	5	Assembleur de moteur	12	15-10-63
164	DEMERS Gertrude	107	Inspecteur de bobines	13	12-11-63
165	ROBERT Roger	8	Préposé à l'outillage	14	18-11-63
170	STJAGOW Maria	107	Coupeur de l'isolation (chef de groupe)	15	16-12-63
175	LANGLOIS Marcel	6	Assembleur d'électro-aimant	16	24-02-64
177	HALPIN Claude	4	Fabricant de formes	7	23-03-64
181	LAURIN Géraldine	108	Formeur de bobines (traction)	20	04-06-64
130	BLEAU Alain	4	Machiniste	2	31-08-64
198	GERVAIS Bernard	6	Camionneur (conducteur de camion)	21	18-11-64
202	VINCELETTE Lucien	4	Bobineur de moteur	1	18-01-65
238	LABERGE Carmen	107	Isolateur à la machine	6	14-02-65
256	HEBERT Fernand	4	Machiniste	2	27-06-65
245	CHABOT Thérèse	107	Inspecteur de bobines	13	19-06-67
266	GUIMOND Germain	4	Fabricant de formes	7	27-06-67
269	MOQUIN Jacques	5	Inspecteur électrique	23	21-08-67
276	DUMONT Daniel	7	Formeur de bobines	24	27-05-68
141	BOONE Robert	4	Bobineur de moteur	1	10-07-68
280	LEDUC Richard	6	Soudeur	18	13-01-69
281	BENJAMIN Jean-Guy	6	Préposé à la maintenance	25	20-01-69
284	GODIN Réal	6	Plongeur	11	17-02-69
300	LAVALLEE Yvon	6	Bobineur de bobines de haut voltage	8	15-06-70
306	BEAN Jeanne	107	Coupeur d'isolation et préposé à l'outillage	28 14	21-09-70
309	MOREAU Paul	7	Extenseur de bobines	35	13-10-70
310	LECLERC Denis	5	Monteur de bobines de champs moteur traction	22	07-12-70
311	HARBEC Normand	6	Aleseeur d'électro-aimants	3	07-12-70
317	LECLERC Manon	107	Isolateur à la machine	6	14-06-71
322	LAMOTHE Gérard	7	Opérateur de presse	9	28-06-71
324	DEXTRADEUR Alain	6	Bobineur d'électro-aimants	32	14-07-71
338	GALIPEAU Pierre	7	Opérateur de presse	9	26-01-72
361	JEAN Jacques	7	Opérateur de presse chaude	26	22-10-73
383	LETOURNEAU Marie	107	Isolateur à la machine	6	20-03-74
387	VIGNEAU Albert	6	Soudeur	18	01-04-74
396	LETOURNEAU Lisette	107	Isolateur à la machine	6	06-05-74
417	BONNEAU Alain	7	Insulateur de bobines de champs	10	16-09-74

NO	NOMS	G	EMPLOI	PG	D -M -Y
410	LECLAIR Diane	107	Isolateur à la machine	6	10-03-77
441	DUCHARME Daniel	8	Chariot élévateur	5	04-04-77
442	GAUTHIER Micheline	107	Isolateur à la machine	6	12-08-77
204	FORCIER Marielle	107	Isolateur à la machine	6	03-05-78
454	MARIEN Jean-Pierre	7	Bobineur de bobines de champs	34	12-02-79
456	FOURNIER Jean-Marc	9	Aide à la production	31	05-11-79
457	BRIEN Gilles	9	Aide à la production	31	12-11-79
468	ST-PIERRE Michel	9	Aide à la production	31	27-04-81



DÉPÔT

Dépôt N°: 7, 9, 0, 9, 1, 9, 3

06-06 8977 (10)

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 60 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé

Dépôt refusé

03019-7

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-10180-01
Date	Signature 79-05-10	Reception 79-08-13	Durée	Du 79-05-01	Au 81-05-01	Nombre de salariés régis par la convention collective 65

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Métallurgistes Unis d'Amérique local 6435 Att.: M. Robert Saumure Case Postale 580 St-Jean J3B 6Z8	<input type="checkbox"/> Déposant McGraw Edison Limitée, Division Nationale de Bobines Electriques 450 St-Michel St-Jean J3B 1T4

Unité de négociation

"Tous les employés salariés au sens du Code du travail, à l'exclusion des employés de bureau."

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

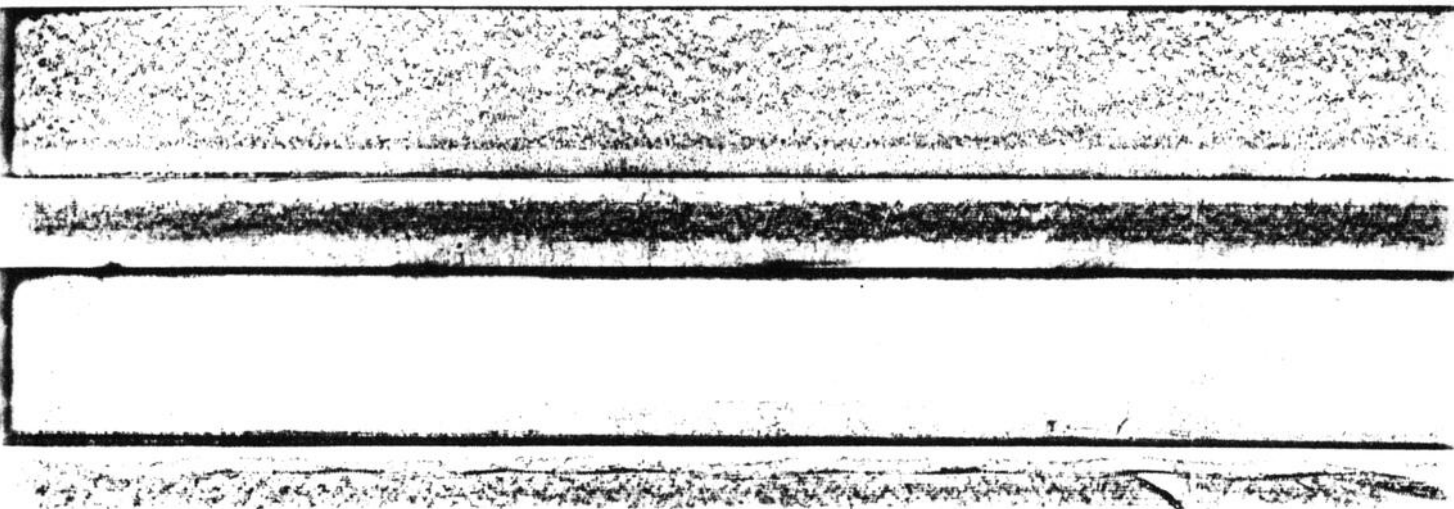
Prenez note que dans votre dossier au Ministère, le nom de l'employeur est:- National Electric Coil Division McGraw Edison (Canada) Limited. Ily aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative. Merci

Pour le commissaire général du travail	
Signature <i>Yvonne Verreault</i>	Date 19/09/78

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

sg

EMPLOYEUR



R-06-06
8977(10)

10180-01
65
03019-7

CONVENTION conclue ce 10eme jour de mai 1979, entre MCGRAW
EDISON LIMITEE, Division Nationale de Bobines Electriques,
St-Jean-sur-Richelieu, Quebec, ci-après appelée la "Compagnie"
d'une part et les Métallurgistes Unis d'Amérique, Local 6435
ci-après appelé le "Syndicat" d'autre part
ATTESTENT que les parties aux présentes conviennent de ce
qui suit:

Syn. _____ Cie _____

POSTE

79 AUG 13 11 04

RECEIVED
GENERAL INVESTIGATIVE
DIVISION
AUG 13 1979

BUT DE LA CONVENTION

ARTICLE I 1.01 Les parties reconnaissent que la Compagnie a l'obligation de poursuivre avec succès les opérations de son usine et celle d'assumer ses responsabilités envers les employés régis par cette convention, et que ces obligations ne doivent pas être entravées par quelque différend que ce soit entre les parties. L'intention des parties aux présentes est de régler par cette entente ce qui concerne les taux de salaire, les heures de travail et autres conditions de travail telles que régis par cette convention, de prévoir des procédures pour le règlement rapide et équitable des griefs; d'empêcher les lock-outs, les ralentissements de production, les arrêts de travail, les grèves ou toutes autres actions collectives qui entravent le travail de la Compagnie pendant la durée de cette convention.

Syn. _____ Cie _____

RECONNAISSANCE SYNDICALE ET EMPLOYES VISES

ARTICLE II 2.01 Cette convention régit les employés de la Compagnie tels que ci-après définis. L'expression "employé" ou "employés" partout où elle est employée ci-après dans cette convention, doit signifier tout employé rémunéré à l'heure, employé à la propriété de la Compagnie de St-Jean-sur-Richelieu, Québec, sauf et excepté les contremaîtres, les assistant-contremaîtres, les surveillants et toute personne occupant un rang supérieur à celui de contremaître et surveillant, les commis de bureau y compris les commis travaillant dans le bureau établi dans l'atelier, les employés techniques, et toute autre personne exclue par le Code du Travail du Québec.

2.02 Dans le cas d'un différent à savoir si une personne est un "employé", le cas devra être référé au commissaire général du travail pour décision.

2.03 La Compagnie reconnaît le Syndicat tant qu'il sera accrédité par le commissaire général du travail, comme l'agent négociateur exclusif des employés de la Compagnie dans le but de négociations collectives touchant les taux de salaire, les heures de travail, l'ancienneté, la procédure des griefs et toutes autres conditions de travail telles que stipulées dans cette convention.

2.04 Les personnes dont l'emploi régulier n'est pas compris dans l'unité de négociations ne doivent normalement

ARTICLE II 2.04 (suite) travailler à aucune tâche incluse dans
(suite) l'unité de négociation, sauf lorsqu'elles agissent comme
instructeurs pour faire des expériences ou dans les cas
urgents et quand l'employé ou les employés est ou sont
absent(s) ou non disponible(s).

Syn. _____ Cie _____

AUCUNE DISCRIMINATION

ARTICLE III 3.01 La Compagnie et le Syndicat conviennent qu'il ne doit y avoir aucune discrimination ni intimidation d'exercée à l'égard d'aucun employé à cause de sa race, croyance, couleur, sexe, origine ethnique, adhésion ou non-adhésion à toute association d'employés ou en raison de son activité ou inactivité en relation avec une telle association ou pour toute autre raison en dehors de la propriété de la Compagnie.

Syn. _____ Cie _____

FONCTIONS DE LA DIRECTION

ARTICLE IV 4.01 Le Syndicat reconnaît que c'est la fonction de la Compagnie de:

- a) maintenir l'ordre, la discipline et le rendement;
- b) juger les qualifications des employés;
- c) embaucher, congédier, diriger, classier, permuter, promouvoir, rétrograder, mettre à pied, rappeler, établir et faire exécuter les règlements et les systèmes et suspendre ou punir autrement les employés pourvu que la réclamation d'un employé à l'effet qu'il a été congédié, mis à pied ou puni sans motif raisonnable ou qu'il fût classifié, permuté, promu, rétrogradé ou rappelé de façon incorrecte, puisse faire l'objet d'un grief et être traité selon la procédure des griefs;
- d) en général, administrer l'entreprise dans laquelle la Compagnie est intéressée, et sans restreindre la généralité de ce qui précède, de déterminer les produits à fabriquer, les méthodes de fabrication, les cédules de la production, le genre et l'emplacement des machines et des outils à employer, les procédés de fabrication, l'usinage, et le dessin de ses produits, le contrôle des matériaux et des pièces à incorporer dans les produits achevés, l'extension, la limitation, la réduction ou la cessation des opérations.

4.02 La Compagnie convient d'exercer les fonctions

ARTICLE IV 4.02 (suite)

ci-haut mentionnées conformément aux dispositions de
cette convention.

Syn. _____ Cie _____

REPRESENTATION SYNDICALE

ARTICLE V 5.01

- a) Le Syndicat peut choisir un Comité des Griefs composé de pas plus de trois (3) membres. Le Comité des Griefs aura pour fonctions de rencontrer, sur rendez-vous, les représentants de la Compagnie afin de discuter les griefs selon l'article VI. Les rencontres de griefs débuteront au plus tard à 11:00 a.m. ou 4:00 p.m.
- b) Les représentants de la Compagnie rencontreront au plus trois (3) membres du Syndicat le troisième mercredi de chaque mois à 3:30 p.m., pour discuter de sujets d'intérêt mutuel, et pour encourager la bonne entente entre la direction et les ouvriers.

5.02 Le Syndicat peut désigner les délégués qui peuvent assister les employés dans la présentation de leurs griefs aux représentants désignés de la Compagnie, conformément à la Procédure des Griefs.

5.03 Seuls les employés de la Compagnie seront éligibles à servir comme délégués syndicaux et/ou membres du Comité des Griefs. Ces délégués et membres du Comité des Griefs doivent avoir complété au moins six (6) mois de service.

5.04 Un (1) délégué représentera chacun des départements suivants, et chaque délégué doit être employé dans le département qu'il représente:

- 1) Département de la Réparation
- 2) Département du Bobinage

ARTICLE V

5.04 (suite)

Un (1) délégué additionnel, appelé "le délégué en chef", sera choisi par le Syndicat pour s'occuper des griefs. Dans le cas où la compagnie nommerait un surveillant de nuit exclu de l'unité de négociation, le Syndicat pourrait choisir un délégué supplémentaire.

5.05 Le Syndicat avisera la Compagnie, par écrit, du nom des officiers et des délégués, du département que chacun de ces délégués représente, ainsi que du nom des membres du Comité des Griefs, et de tout changement qui pourrait se produire parmi ceux-ci. A défaut de quoi, la Compagnie ne sera pas tenue de les reconnaître comme tels.

5.06 Il est entendu que les délégués et/ou membres du Comité des Griefs et du Comité de Sécurité ont un travail régulier dont ils doivent s'acquitter comme employés de la Compagnie, et s'il devient nécessaire de s'occuper d'un grief au cours des heures de travail, ils devront demander à leur contremaître la permission de s'absenter et cette permission ne sera pas indûment refusée. Ils devront, sans délai, retourner à leur tâche après avoir accompli leurs fonctions pour le Syndicat. Ils ne subiront aucune perte de leur salaire de base, ni leur moyenne de salaire-boni du mois précédent.

ARTICLE V
(suite)

5.07 Lorsqu'un représentant autorisé du Syndicat, qui n'est pas à l'emploi de la Compagnie, désire parler à un représentant du Syndicat local dans l'usine au sujet d'un grief ou de toute autre affaire syndicale officielle, il devra aviser la Compagnie qui fera alors venir au bureau les représentants du Syndicat local et ils pourront discuter privément de cette matière. Ces rencontres seront organisées de telle manière qu'elles ne devront pas déranger inutilement la production.

Le président du syndicat ou son représentant peut utiliser le téléphone durant les heures de travail pour consulter le représentant syndical, après avoir obtenu la permission de son contremaître; cette permission ne sera pas indûment refusée.

Syn. _____ Cie _____

PROCEDURE DES GRIEFS

ARTICLE VI 6.01 Le mot "grief" signifie tout désaccord entre les parties concernant les salaires, les heures de travail, les conditions de travail ou la discipline, l'interprétation, l'application ou l'observance des dispositions de cette convention.

6.02 Les parties aux présentes désirent que les plaintes et les griefs soient réglés aussi promptement que possible. C'est pourquoi une plainte peut être portée à l'attention du superviseur immédiat.

6.03 Stade No.1: Tout employé ou délégué peut présenter, oralement ou par écrit, un grief à son contremaître dans les cinq(5) jours ouvrables suivant la connaissance de l'évènement qui a donné lieu à la plainte. Le contremaître doit rendre sa décision dans les deux (2) jours ouvrables suivant la présentation du grief.

Stade No.2: A défaut d'entente, un membre du Comité des Grieffs et le délégué départemental, qui peuvent être accompagnés par l'employé concerné, doivent soumettre par écrit le grief dans les trois (3) jours ouvrables suivants et rencontrer le surintendant concerné. Le Surintendant doit rendre sa décision écrite dans les (3) jours ouvrables suivant la réception du grief.

Stade No.3: A défaut d'entente, le grief doit être soumis au gérant de l'usine dans les trois (3) jours ouvrables suivants, et celui-ci devra rencontrer le Comité des Grieffs. Le représentant syndical peut assister à cette

ARTICLE VI 6.03 (suite)
(suite)

rencontre. Le directeur de l'usine devra rendre sa décision dans les sept (7) jours ouvrables qui suivent la présentation du grief du Stade No.3. A défaut d'entente, le grief pourra être porté à l'arbitrage selon les dispositions de l'article VII de cette convention.

Si aucune demande écrite d'arbitrage n'est reçue dans les dix (10) jours ouvrables suivant la décision rendue à l'étape No.3 de la procédure de griefs, le grief sera considéré comme réglé ou abandonné.

6.04 Les limites de temps ci-haut mentionnées peuvent être prolongées par entente mutuelle. Elles seront prolongées dans le cas d'un employé travaillant en dehors de St-Jean-sur-Richelieu, Québec, mais en aucun temps plus de cinq (5) jours après son retour au travail à St-Jean-sur-Richelieu.

6.05 Le Syndicat ou la Compagnie peut présenter un grief de groupe ou de nature générale ou de nature continue à la 2ème étape de la procédure de grief.

6.06 Toute entente intervenue entre la Compagnie et le Comité des Griefs du Syndicat sera finale et liera la Compagnie, le Syndicat et les employés.

6.07 A tout stade de la Procédure des Griefs incluant l'arbitrage, les parties en présence pourront recevoir l'assistance de l'employé ou des employés intéressés et de tous témoins nécessaires. Toutes dispositions raisonnables seront prises pour permettre aux parties en

ARTICLE VI

6.07 (suite)

présence d'avoir accès à l'usine et de se rendre compte des opérations en litige.

6.08 Si une entente intervient au deuxième ou troisième stade de la Procédure des Grieffs, cette décision devra être faite par écrit et signée par les deux parties à cette convention et elle sera finale et exécutoire, et liera la Compagnie, le Syndicat et l'employé ou les employés intéressés.

6.09 Toute décision à laquelle en arrivent les parties en rapport avec un grief, ne s'appliquera qu'à ce grief et ne devra, en aucun cas, devenir un précédent dans le cas de tout autre grief, et elle ne pourra pas non plus être interprétée comme un précédent liant les parties en ce qui concerne l'interprétation de cette convention.

6.10 La nature du grief, la correction demandée seront précisées dans l'exposé écrit du grief. Une fois que le grief aura été présenté au deuxième stade de la Procédure des Grieffs, sa nature ne pourra en être changée.

6.11 Les nouveaux employés seront considérés comme employés en probation pour les premiers (50) cinquante jours ouvrables qui suivront leur embauchage.

6.12 Sauf pour les employés à l'essai, la prétention d'un employé à l'effet qu'il a été suspendu ou congédié

ARTICLE VI 6.12 (suite)

injustement, peut se régler en vertu de la Procédure des Grievs ou de l'arbitrage par:

- a) le maintien de la décision de la Direction relative au congédiement de l'employé permanent; ou
- b) la réinstallation de l'employé avec ou sans sa pleine ancienneté et avec ou sans le montant de salaire qu'il aurait reçu pendant la période de congédiement ou de suspension moins les montants qu'il aurait pu gagner ou toute compensation qu'il aurait pu recevoir pendant la période de son congédiement ou de sa suspension.

Syn. _____ Cie _____

ARBITRAGE

ARTICLE VII 7.01 Lorsque l'une ou l'autre des parties demande qu'un cas soit soumis à l'arbitrage tel que prévu au paragraphe 6.03 (Stade No.3) ci-dessus, cette demande sera faite par écrit et adressée à l'autre partie à la présente convention. Les parties devront alors tenter de s'entendre, aussi rapidement que possible, sur le choix d'un arbitre. Si elles sont incapables de s'entendre sur le choix d'un arbitre, l'une ou - - - -l'autre partie peut demander au Ministre du Travail d'en nommer un.

7.02 Une personne qui a tenté de négocier ou de régler le grief ne pourra être nommé arbitre.

7.03 Aucun cas ne sera présenté à l'arbitrage s'il n'a pas d'abord suivi toutes les étapes requises à la Procédure des Grieffs. •

7.04 L'arbitre nommé conformément aux dispositions de cette convention devra agir selon les dispositions de cette convention et ne sera pas autorisé à ajouter, à retrancher, à modifier cette convention ou à rendre des décisions incompatibles avec les dispositions de cette convention.

7.05 Les Parties présenteront leur cas à l'arbitre avec toute la diligence possible, et la décision de l'arbitre rendue dans les quinze (15) jours suivant la clôture des auditions sera finale et liera les parties aux

ARTICLE VII 7.05 (suite)

présentes et l'employé ou les employés intéressés.

La limite de temps prévue au présent paragraphe sera prolongée sur demande de l'arbitre.

7.06 Les dépenses et les honoraires de l'arbitre seront acquittés à parts égales par les parties aux présentes.

7.07 Si les parties aux présentes conviennent de la nécessité de notes sténographiques ou d'autres services à l'occasion d'un arbitrage, le coût de ces services sera payé à parts égales par les deux parties.

Syn. _____ Cie _____

CONTINUITE DES OPERATIONS

ARTICLE VIII 8.01 Les parties aux présentes conviennent que ni le Syndicat ni aucun des employés compris dans l'unité de négociation régie par cette convention, ne participera, n'aidera collectivement, individuellement ou d'une manière concertée, à tout ralentissement de production, grève ou toute autre interruption de travail pendant la durée de cette convention. Tout employé qui viole les dispositions de cet article sera sujet à mesure disciplinaire. La Compagnie convient qu'il n'y aura pas de lock-out pendant la durée de cette Convention.

8.02 Le Syndicat convient de permettre à un employé, préposé à l'entretien, d'accomplir le travail nécessaire à la sécurité et à l'entretien d'urgence de la propriété de la Compagnie quelles que soient les activités du Syndicat.

Syn. _____

Cie _____

ANCIENNETE

ARTICLE IX 9.01 Les parties reconnaissent que les occasions et la sécurité d'emploi augmenteront en proportion de la durée des services. Il est donc convenu que dans les cas de postes vacants, de promotions sauf les promotions en dehors de l'unité de négociation, de transferts dans un autre département ou dans une classification inférieure, de mises à pied, de cessation de l'emploi et de réembauchage après une mise à pied ou une cessation de l'emploi, les employés ayant le plus d'ancienneté auront droit à préférence.

9.02 Reconnaisant, cependant, la responsabilité de la Compagnie pour le fonctionnement efficace de l'usine, il est entendu et accepté que la Compagnie aura le droit d'ignorer un employé si il est établi que cet employé n'a pas l'habileté ou la santé physique pour accomplir la tâche.

a) L'employé qui accepte d'être permuté à une autre tâche, selon la procédure d'affichage, aura droit à une période d'entraînement de trente (30) jours ouvrables. Si l'employé démontre l'incapacité de progresser normalement vers l'exécution requise de la tâche, il pourra être relevé en aucun temps précédent le trentième jour. Cette procédure n'interdit pas à la Compagnie d'embaucher un nouvel employé qui sera qualifié pour les tâches spécialisées du Grade 5 jusqu'au Grade 2.

ARTICLE IX 9.02 (suite)
(suite)

b) Dans le cas de diminution de personnel dans une classification, l'employé affecté pourra exercer son droit d'ancienneté pour déplacer l'employé ayant l'ancienneté la moindre dans une autre classification pourvu que la personne déplaçante possède: (1) une ancienneté supérieure à l'employé déplacé, et (2) qu'il soit qualifié pour accomplir la tâche pour laquelle il désire exercer son droit de déplacement. L'employé qui exerce ce privilège aura droit à une période d'essai d'un minimum de deux (2) et d'un maximum de dix (10) jours ouvrables afin de démontrer qu'il est qualifié pour exécuter le travail de façon satisfaisante. Cette période d'essai ne sera pas pour fin d'entraînement, et l'employé aura droit aux mêmes instructions exigées et reçues par une personne qualifiée. Aux fins de cet article, "façon satisfaisante" veut dire l'habilité de travailler sur les tâches avec la quantité et qualité de travail d'un employé moyen avec expérience. Une période d'essai ne sera pas accordée à un employé dans les cas où il est évident qu'il n'est pas qualifié en comparant ses qualifications et son expérience avec les exigences de la tâche, et qu'il serait incapable de démontrer un accomplissement satisfaisant durant la période d'essai de deux (2) à dix (10) jours.

ARTICLE IX
(suite)

9.03 Un employé sera considéré comme étant en probation et son nom apparaîtra sur la liste d'ancienneté lorsqu'il aura travaillé un total de cinquante (50) jours ouvrables pour la Compagnie. La date de son ancienneté sera rétroactive à la date de son embauchage.

9.04 Des listes d'ancienneté, indiquant le numéro matricule, le nom, l'occupation et le numéro de page, le grade de l'occupation et la date d'ancienneté des employés, seront fournies au syndicat à tous les six (6) mois. Cette liste sera également affichée au tableau d'affichage de l'usine. A tous les trois (3) mois, le syndicat sera informé par écrit des noms ajoutés à ces listes.

9.05 Tout employé permuté à un poste à l'extérieur de l'unité syndicale peut être réinstallé dans l'unité de négociation en dedans d'une période d'un (1) an à partir de la date de sa permutation, sujet aux dispositions d'ancienneté de cette convention. Après plus d'un (1) an à l'extérieur de l'unité syndicale, l'employé concerné pourra être réinstallé seulement par entente mutuelle des parties. Il est convenu, que dans chacun de ces cas, le service accumulé en dehors de l'unité syndicale s'ajoutera à son ancienneté.

9.06 Une mise à pied temporaire de trois (3) jours ou

ARTICLE IX 9.06 (suite)
(suite)

moins de travail, si elle est due au manque de matériel, panne de machine, exigences de la production, ou autres circonstances hors du contrôle de la Compagnie, pourra s'effectuer sans préavis mais devra être faite selon l'ancienneté pourvu que l'employé soit capable d'accomplir le travail sous surveillance normale. Cependant, aucun employé ne sera temporairement mis à pied plus de trois (3) fois par année. L'employé ou les employés concernés termineront leur équipe normale, sauf en cas de fermeture totale de l'usine.

9.07 Lorsqu'un employé est sujet à être permuté à une tâche comportant un taux plus bas, à cause d'un manque de travail, il pourra choisir d'être mis à pied plutôt que d'être permuté, sans subir aucune perte d'ancienneté. S'il en fait la demande après une période de sept (7) jours de calendrier, l'employé pourra être permuté à une tâche comportant un taux plus bas plutôt que de rester en mise à pied.

9.08 Tout employé qui est rappelé au travail pour une période de trente (30) jours ou moins et qui ne se présente pas au travail, ne perdra pas son ancienneté si ce défaut de se présenter au travail est causé par le fait qu'il aurait à quitter un emploi pour revenir au travail.

ARTICLE IX 9.09
(suite)

- a) Tous les postes vacants pour une période de plus de trente (30) jours (sauf ceux causés par maladie, accident ou permission d'absence sans paie), ainsi que les nouveaux postes seront affichés au tableau servant aux fins du Syndicat, pour une période de trois (3) jours ouvrables. Les employés en Service sur la Route seront avisés, par écrit, de tout postes vacants.
- b) Tout employé désirant obtenir un de ces postes, devra soumettre sa demande à la Direction, par écrit, durant les trois (3) jours de l'affichage.

La Compagnie remettra au Syndicat une copie de tous les affichages de tâches indiquant le nom des postulants et le nom du candidat choisi, le jour précédant l'assignation.

- c) Le poste sera accordé à l'employé le plus ancien ayant fait application conformément à l'article IX - 9.02 a). Si le poste lui est accordé, l'employé devra, après la période d'essai satisfaisante, garder le poste pour six (6) mois, sauf dans les cas de diminution d'ouvrage ou réduction de l'effectif.
- d) Toute habilité acquise durant un transfert temporaire ne sera pas prise en considération lorsqu'il s'agit de remplir un poste vacant en permanence.

ARTICLE IX 9.10 Un avis préalable de cinq (5) jours sera donné à l'employé mis à pied pour manque d'ouvrage. L'employé devra faire part de ses intentions à la Compagnie dans les huit (8) heures de travail suivant la réception de cet avis. Le Comité du Syndicat devra recevoir un avis adéquat des prochaines mises à pied.

9.11 Transferts. Lorsqu'un employé est transféré temporairement à un autre département ou une autre occupation autre que la sienne à la convenance de la Compagnie, il sera payé le maximum du salaire de l'occupation à laquelle il est transféré ou son salaire régulier, selon celui qui est le plus élevé des deux.

9.12 L'ancienneté sera maintenue et continuera de s'accumuler pendant toute période n'excédant pas trois (3) ans pour tous les cas de mise à pied, de permission d'absence (incluant maladie et accident) ainsi que leur prolongation. A son retour, la Compagnie assignera l'employé à son poste antérieur s'il est disponible; si ce poste n'est pas disponible, à un poste convenant à son ancienneté et comportant même statut et même paye, à moins que les circonstances aient changé au point qu'il soit impossible ou déraisonnable d'appliquer cette disposition. Dans ce dernier cas, la Direction lui offrira, au taux de paye alors en vigueur pour ce travail, un poste conforme

ARTICLE IX 9.12 (suite)

à son ancienneté en autant qu'il sera disponible, et pourvu qu'il soit capable de l'accomplir.

9.13 Le Président, le ou la secrétaire-archiviste, et le ou les délégués tels que définis au paragraphe 5.04 auront une préférence d'ancienneté dans les cas de mises à pied et de rappels dans leur propre classification, pourvu qu'ils ne peuvent déplacer ailleurs. Si après avoir été mis à pied ils ne peuvent déplacer dans aucun poste à cause de leur compétence et de leur ancienneté, ils demeureront dans leur classification, déplaçant l'employé suivant, ayant l'ancienneté la moindre.

Union _____ Company _____

PERTE D'ANCIENNETE

ARTICLE X 10.1 L'Ancienneté sera interrompue et terminée pour les raisons suivantes:

- a) Démissions ou départ volontaire;
- b) Congédiement pour cause juste;
- c) Mise à pied pour une période équivalente à l'ancienneté de l'employé mais n'excédant pas un maximum de trois (3) ans d'ancienneté;

Cependant, si la Compagnie ré-embauche un employé qui a perdu son ancienneté selon la section (c) du présent article, elle accordera à cet employé son ancienneté accumulée jusqu'au moment de sa mise-à-pied de l'usine.

- d) Défaut de la part de l'employé d'aviser la Compagnie dans les quarante-huit (48) heures, à l'exclusion du samedi et du dimanche, après le début de son équipe, de la raison de son absence. Lorsque le fait de ne pas aviser la Compagnie dans les quarante-huit (48) heures est hors du contrôle de l'employé, son ancienneté ne sera pas interrompue;
- e) Le défaut par un employé mis à pied de retourner au travail dans les cinq (5) jours ouvrables de la réception d'un avis qui lui est assigné par la Compagnie par lettre recommandée adressée à sa dernière adresse connue. Une copie de cet avis sera envoyé au Syndicat.
- f) Si l'employé excède la période d'une permission d'absence;
- g) Toute permission d'absence sera par écrit et n'affectera pas les droits d'ancienneté de l'employé lorsque

ARTICLE X 10.1 g) (suite)

cette permission sera employée pour la raison accordée. Si un employé travaille ailleurs durant une permission d'absence, il perdra son ancienneté sauf s'il possède une permission, par écrit, de la Compagnie lui donnant le droit d'effectuer ce travail;

- h) Un employé perdra son ancienneté si, après avoir été rappelé au travail pour une période de trente et un (31) jours ou plus, il ne retourne pas au travail.

Syn. _____ Cie _____

ABSENCE AU TRAVAIL

ARTICLE XI 11.01 Sous réserve des dispositions des paragraphes suivants, toute absence au travail sera considérée comme absence sans permission, à moins qu'elle n'ait été accordée par la Compagnie.

11.02 Lorsque demandé par écrit par le Syndicat, la Compagnie accordera une permission d'absence sans paye à un (1) employé pour travailler à plein temps pour le Syndicat. Cette permission d'absence sera pour un minimum de trois (3) mois et ne pourra excéder un (1) an.

11.03 La Compagnie accordera une permission d'absence sans paye à des employés choisis par le Syndicat pour assister à des congrès, délégations ou assemblées (autre que assemblées de conciliation et d'arbitrage) afin qu'ils y représentent le Syndicat sous les conditions suivantes:

- a) Le Syndicat demandera par écrit la permission à la Compagnie en donnant normalement un avis minimal de cinq (5) jours;
- b) Chacune des absences ne doit pas excéder dix (10) jours ouvrables;
- c) Pas plus de trois (3) employés ne seront absents au même moment ou pendant une période de paye donnée;
- d) Pas plus de deux (2) employés faisant un travail similaire ne seront absents au même moment;
- e) Les parties conviennent que ces permissions d'absence ne doivent pas excéder le total de vingt-huit (28) jours d'une année (par personne).

ARTICLE XI
(suite)

11.04 Congé de deuil. Un employé qui a complété sa période d'essai sur la liste de paye de la Compagnie, recevra un maximum de trois (3) jours, sans perte de salaire afin d'assister aux funérailles d'un membre de sa famille immédiate (conjoint, enfant, père, mère, frère, soeur, beau-père, belle-mère, père adoptif, mère adoptive, gendre, bru, beau-frère et belle-soeur). Une journée sans perte de salaire sera accordée pour assister aux funérailles d'une grand-mère et d'un grand-père.

11.05

- a) L'employé qui est absent de son travail pour maladie doit tenir la Compagnie au courant de sa condition et de la date prévue de retour au travail.
- b) Si la Compagnie doute de la santé d'un employé, la Compagnie peut demander un examen médical, aux frais de la Compagnie, sans perte de salaire si l'examen est requis pendant les heures de travail. *9/11/02*

11.06 Paye pour Service de Jury: Lorsqu'un employé doit agir comme juré ou témoin de la Couronne, la Compagnie lui paiera pour chaque jour de service, la différence entre son taux horaire moyen à temps simple pour le nombre d'heures normalement travaillées sur son équipe régulière et le paiement qu'il reçoit pour son service pour agir comme juré ou témoin de la Couronne. L'employé présentera une preuve qu'il a agi comme juré ou témoin de la Couronne, et une preuve du montant de paye reçu.

SECURITE ET SANTE

ARTICLE XII 12.01 La Compagnie convient de prendre les dispositions raisonnables pour assurer la santé et la sécurité de ses employés durant les heures de travail; 02

- a) L'Arrêté en Conseil No. 3787 du 13 décembre 1972 fera partie intégrante de la présente convention. ?
- b) La Compagnie paiera une fois par année, le coût des chaussures de sécurité jusqu'à un montant maximum de vingt dollars (\$20.00). A tous les deux (2) ans la Compagnie paiera 50% du coût des verres de prescription de sécurité jusqu'à un montant maximum de trente-cinq dollars (\$35.00).
- c) La Compagnie contribuera jusqu'à 50% du coût de location et de nettoyage de salopettes de travail dans le cas des tâches suivantes: soudeurs, assembleurs et bobineurs d'électro-aimants, préposés aux fourneaux, assembleurs de moteurs, opérateurs de presses chaudes pour les hauts voltages, et préposés à l'entretien.

12.02 Un employé blessé à la suite d'un accident industriel sera payé pour le temps perdu le jour où il a été blessé, à son taux horaire régulier, et sera transporté à un endroit où il pourra recevoir des soins médicaux le jour même de l'accident. Tout temps perdu, non compensable pour recevoir des soins médicaux suivant un accident de travail, sera payé à l'employé pourvu qu'il

ARTICLE XII 12.02 (suite)

fournisse une déclaration du médecin spécifiant le temps exact requis pour de tels soins.

12.03 Le Syndicat convient de coopérer avec la Compagnie pour promouvoir et appuyer la prévention des accidents, la sécurité et l'éducation sur la santé et collaborera à ce que les employés observent les règles, règlements et pratiques raisonnables qui peuvent être prescrits pour assurer des conditions de travail sûres, salubres et hygiéniques. ⁰³ 01

12.04 La Compagnie continuera d'aider un employé blessé à remplir la formule de Rapport d'Accident et Réclamation de la Commission des Accidents du Travail. Une copie de cette formule sera remise au Syndicat et à l'employé intéressé.

La Compagnie avancera l'argent à un employé qui est absent du travail suivant un accident compensable par la Commission des Accidents du Travail, lorsque la réclamation est approuvée, et sur demande de cet employé. Les sommes ainsi avancées seront approximativement égales au paiement que l'employé recevrait normalement de la Commission des Accidents de Travail, et seront remboursées à la Compagnie sur réception des chèques de la Commission.

12.05 Il est entendu que les dispositions ci-haut mentionnées n'ont pas pour effet de rendre la Compagnie responsable du paiement du temps et du transport qui sont

ARTICLE XII 12.05 (suite)

dédommagés par la Commission des Accidents du Travail.

12.06 Si un employé croit qu'il existe une situation anormalement dangereuse au point de constituer un danger de blessures, ou un risque sérieux pour sa santé, il doit immédiatement en aviser son contremaître. S'il est convenue que le danger justifie son refus d'accomplir le travail, un autre travail disponible dans l'usine lui sera attribué selon les dispositions d'ancienneté de l'article IX.

12.07 La Compagnie accepte la responsabilité de prendre des dispositions adéquates et raisonnables pour assurer la sécurité et la santé des employés durant les heures de travail, et continuera à fournir du matériel et de l'équipement raisonnable à cette fin. Il y aura un poste de premiers soins et un préposé qualifié à cette fin pendant les heures normales de travail. 02

12.08 Les employés du sexe féminin avec ancienneté qui deviennent par la suite enceinte, devront prendre une absence avec permission au plus tard durant leur sixième (6ème) mois de grossesse ou avant six (6) mois si leur grossesse nuit à leur travail régulier. Elles pourront revenir au travail durant les trois (3) mois suivant l'accouchement. Une prolongation d'absence avec permission peut être possible si un examen médical indique

ARTICLE XII 12.08 (suite)

que l'employée ne peut revenir au travail durant cette limite de temps, pour cause de complications dues à la maternité.

Syn. _____ Cie _____

TABLEAU D'AFFICHAGE

ARTICLE XIII 13.01 La Compagnie fournira un tableau d'affichage à l'usage du Syndicat local qui aura le droit d'y afficher les avis d'assemblées et tout autre avis de même nature qui peuvent intéresser les employés. Ces avis devront avoir été individuellement approuvés par écrit par la Compagnie et avoir été signés par des officiers responsables du Syndicat avant l'affichage.

L'avis de convocation à l'assemblée régulière du mois peut être affiché sans l'approbation de la Compagnie.

13.02 Le Syndicat convient qu'aucun bulletin, circulaire concernant la publicité ou la politique, ou toute autre publication ne sera distribué ou affiché sur la propriété de la Compagnie excepté lorsque prévu autrement par la présente convention.

Syn. _____ Cie _____

COPIES DE LA CONVENTION

ARTICLE XIV 14.01 La Compagnie et le Syndicat désirent que chaque employé soit familier avec les dispositions de cette convention, et ses droits et ses devoirs tels qu'ils sont mentionnés. A cette fin, la Compagnie fera imprimer la convention en français, sous forme de livret, et en donnera une copie à chacun des employés et vingt-cinq (25) copies au Syndicat dans les soixante (60) jours de la signature de la convention, en autant qu'il sera possible de le faire.

Syn. _____ Cie _____

RENOI ET DISCIPLINE

ARTICLE XV 15.01 Dans le but de maintenir la discipline et dans l'intérêt de la sécurité et de l'économie des opérations ainsi que pour la protection des personnes et de la propriété, des règlements généraux concernant la discipline dans l'usine seront affichés pour servir de guide pour la conduite individuelle des employés dans l'usine. Toute infraction à ces règlements rendra l'employé sujet à des mesures disciplinaires ou au congédiement ainsi qu'aux autres dispositions de cette convention.

15.02 A moins que les circonstances ne justifient une suspension ou un congédiement immédiat, la Compagnie ne punira pas un employé avant de l'avoir averti selon les règlements de l'usine. S'il est prétendu qu'un employé a été suspendu injustement ou d'une manière déraisonnable, on procèdera avec le grief et commençant à la troisième étape de la Procédure des Grieffs durant les cinq (5) jours ouvrables suivants. S'il est prétendu qu'un employé a été congédié injustement ou d'une manière déraisonnable, on procédera avec le grief en commençant à la troisième étape de la Procédure des Grieffs en dedans des cinq (5) jours ouvrables suivants. Cependant, un employé peut voir le Président du Syndicat ou son délégué d'atelier avant de quitter l'usine. La Compagnie prendra des mesures disciplinaires dans les quarante-huit (48) heures (à l'exception d'un samedi, d'un dimanche ou d'un congé statutaire) après avoir pris connaissance de l'évènement provoquant de telles mesures.

ARTICLE XV
(suite)

15.03 Une copie des avertissements écrits sera donnée la même journée à l'employé et au Syndicat.

15.04 La formule d'avertissement et de suspension pourra être conservée indéfiniment dans le dossier d'un employé; cependant, pour les fins d'imposition de mesures disciplinaires, ces formules seront considérées comme inexistantes après une période de temps raisonnable n'excédant pas un (1) an dans les cas d'avertissements et de suspensions.

La validité des déclarations de la Compagnie telles que rapportées sur les formules d'avertissement et de suspension, ne sera pas contestée à moins que ces déclarations ne deviennent le sujet d'un grief dans les cinq (5) jours ouvrables suivant leur émission (les jours ouvrables où l'employé intéressé a été présent au travail).

Syn. _____

Cie _____

EMPLOYES HANDICAPES

ARTICLE XVI 16.01 Les employés qui sont incapables d'accomplir leur travail régulier peuvent être permutés à une autre classification par entente mutuelle entre la Compagnie et le Syndicat. La Compagnie s'engage à faire tous les efforts possibles pour donner la préférence à ces employés s'il y a du travail disponible qu'ils ont les capacités d'accomplir.

Syn. _____ Cie _____

HEURES DE TRAVAIL

ARTICLE XVII 17.01 La semaine normale de travail sera de quarante (40) heures et la journée normale de travail sera de huit (8) heures consécutives à l'exclusion de la période repas établie.

17.02 Bien que le paragraphe 17.01 définisse les heures normales régulières, il ne doit pas être lu ou interprété comme étant une garantie de la part de la Compagnie de fournir du travail pour quelque période que ce soit.

17.03 La semaine normale de travail sera de cinq (5) jours ouvrables; du lundi au vendredi inclusivement.

17.04 Les heures normales de travail pour la première équipe seront les suivantes:

8:00 A.M. à 12:00 P.M.

1:00 P.M. à 5:00 P.M.

Les heures pour la deuxième équipe seront de

5:00 P.M. à 1:30 A.M.

incluant une période de repas d'une demi-heure sans paye, pour la deuxième équipe.

17.05 La journée où se trouve l'heure régulière du début d'une équipe sera considérée comme la journée normalement travaillée.

ARTICLE XVII
(suite)

17.06 Les employés permutés à une autre équipe recevront un avis de deux (2) jours ouvrables, sauf dans le cas d'urgence.

17.07 Les employés ayant le plus d'ancienneté auront la préférence quant à l'attribution des équipes, excepté dans le cas des nouveaux employés qui devront travailler sur l'équipe de jour jusqu'à ce qu'ils soient adéquatement entraînés pour la tâche.

17.08 Les employés auront droit à une période de repos de dix (10) minutes dans l'avant-midi et une de dix (10) minutes dans l'après-midi, en plus d'une période de cinq (5) minutes à la fin de chaque demi-journée pour se laver les mains.

17.09 Les samedis, dimanches et fêtes légales seront considérés comme période de vingt-quatre (24) heures, c'est-à-dire de minuit à minuit le jour de calendrier où ils tombent, excepté lorsque l'équipe régulière commence le jour précédent.

Syn. _____ Cie _____

SURTEMPS ET PRIMES D'EQUIPES

ARTICLE XVIII 18.01 Le taux horaire régulier à temps simple signifie le taux horaire standard d'un employé tel qu'il apparaît à l'échelle des salaires.

18.02 Tout travail autorisé et/ou requis en excès de huit (8) heures par jour ou de quarante (40) heures par semaine, ou le samedi, sera considéré comme surtemps, et sera payé au taux d'une fois et demie (1-1/2) le taux horaire de base de l'employé. Tout travail en excès de douze (12) heures pour une journée de la semaine (lundi au vendredi inclusivement), en excès de huit (8) heures un samedi et toutes les heures travaillées un dimanche seront payées à deux (2) fois le taux horaire de base de l'employé.

18.03 La Compagnie donnera le plus tôt possible un avis de surtemps qu'un employé aura à travailler et le surtemps sera volontaire pour les employés. Le surtemps sera offert à l'employé qui aura régulièrement accompli la tâche durant le jour. Si l'employé refuse le surtemps à deux reprises consécutives, il pourra par la suite être ignoré jusqu'à ce qu'il avise la Compagnie qu'il est disponible pour accepter du surtemps.

18.04 Les employés qui travaillent sur la deuxième équipe recevront une prime d'équipe de vingt-cinq (\$0.25) sous

ARTICLE XVIII 18.04 (suite)
(suite)

l'heure pour toutes les heures travaillées.

18.05 Un employé qui n'a pas été avisé du contraire et qui se présente au travail comme à l'ordinaire et qui est renvoyé chez lui parce qu'il n'y a pas de travail disponible et/ou tout employé qui a été appelé pour venir travailler pour une courte période de temps, sera payé l'équivalent d'au moins quatre (4) heures de travail à son taux horaire régulier à temps simple, plus une prime d'équipe si elle est applicable. Cette disposition ne s'applique pas lorsque le travail n'est pas disponible à cause d'incendie, d'inondation, de panne d'électricité, ou d'arrêt de travail par les employés de l'usine.

18.06 Un employé qui a déjà quitté les propriétés de la Compagnie après la fin de son équipe programmée et qui est rappelé pour effectuer des travaux d'urgence, sera payé au taux du surtemps conformément à l'Article 18.02, pour toutes les heures travaillées à la suite de ce rappel jusqu'à l'heure de commencement de son équipe programmée, mais il ne pourra jamais recevoir moins que l'équivalent de quatre (4) heures de paye à son taux régulier.

18.07 La Compagnie paiera les dépenses nécessaires et raisonnables ainsi que le temps passé à voyager, tel

ARTICLE XVIII 18.07 (suite)
(suite)

que prévu par le présent paragraphe, pour tout travail accompli en dehors de l'usine tel qu'ordonné et approuvé par la Compagnie, sur réception, hebdomadairement, des cartes de travail convenablement remplies, approuvées par la personne responsable du travail ou par le représentant autorisé du client selon les instructions reçues dans chaque cas, et sur réception, hebdomadairement ou à la fin de chaque travail, d'un compte de dépenses approuvé par la personne responsable du travail.

Une prime de cinq pourcent (5%) du taux horaire sera payée pour le travail sur la route, incluant le temps passé à voyager pour se rendre à l'endroit de travail et pour en revenir. Lorsque la distance sépare le travail de l'endroit où l'employé est autorisé à demeurer excède quinze (15) minutes à l'aller et quinze (15) minutes au retour, le temps passé à voyager sera payé. Le surtemps sera calculé selon le taux de paye de base de l'employé.

Les hommes affectés au service sur la route auront droit aux dépenses de voyage suivantes:

- a) le coût effectif du train, avion, autobus, taxis et tout autres frais de transport lorsqu'ils ne sont pas fournis par la Compagnie ou payés par l'entremise de cartes de crédit;
- b) le millage pour les automobiles personnelles pour l'usage autorisé et convenable pour fins de travail,

ARTICLE XVIII 18.07 b) (suite)
(suite)

au taux de vingt-deux sous (\$0.22) du mille (y compris le chauffeur et un (1) passager) effectif le 14 mai 1979, et vingt-cinq sous (\$0.25) du mille effectif le 5 mai 1980. Un sous (\$0.01) du mille sera payé pour chaque passager additionnel.

- c) Les frais d'excès de bagage raisonnables sur les avions;
- d) Les pourboires raisonnables pour les taxis et les chasseurs lorsque requis;
- e) Location de chambre pourvu que l'état de compte soit attaché au compte de dépenses;
- f) Les dépenses raisonnables pour repas seront remboursées à tout employé affecté au service sur la route pour plus d'une journée. Les montants considérés raisonnables pour repas (incluant pourboires et taxes) sont comme suit:

	<u>Effectif le</u> <u>14 mai 1979</u>	<u>Effectif le</u> <u>5 mai 1980</u>
Déjeuner	3.00	3.50
Diner	4.50	5.00
Souper	<u>8.50</u>	<u>9.50</u>
Total	\$16.00	\$18.00

En plus, tout employé affecté à un travail sur la route ne nécessitant pas de passer la nuit à l'extérieur sera remboursé pour ses repas, soit \$4.50 pour le diner et \$6.50 pour le souper.

- g) Une allocation pour blanchissage d'un dollar (\$1.00)

ARTICLE SVIII 18.07 g) (suite)
(suite)

par jour sera remboursé à partir de la deuxième (2ème) période de sept (7) jours, ou en partie, à tout employé en service sur la route lui nécessitant de demeurer à l'extérieur pendant une période de plus de sept (7) jours. Ce montant sera augmenté à un dollar et cinquante sous (\$1.50) à compter du 5 mai 1980.

h) Un montant jusqu'à concurrence de six dollars (\$6.00) par semaine pour frais d'appels interurbains personnels.

Le temps mis à voyager sera payé aux taux réguliers. Cependant, si la Compagnie ordonne que le trajet se fasse en temps normalement dit surtemps, le taux supplémentaire applicable sera payé.

Les hommes de service à l'extérieur ne subiront aucune perte sur leur salaire de base pour une journée normale de travail si l'ouvrage est arrêté temporairement par la Compagnie et les employés sont tenus de demeurer sur place.

ASSIGNATIONS A L'EXTERIEUR DE L'USINE

18.08

- a) Le travail requis à l'extérieur de l'usine de St-Jean-sur-Richelieu sera accompli par des employés ayant la classification de tâche déterminée par les besoins spécifiques d'un client.
- b) Un dossier séparé des assignations à l'extérieur sera tenu pour les individus d'une classification, enregistrant le nombre total des jours absents de son domicile sur chaque assignation.

ARTICLE XVIII 18.08 (suite)
(suite)

- c) L'assignation du travail à l'extérieur sera faite à l'intérieur d'une classification choisie par la Compagnie, premièrement sur une base volontaire, commençant par l'employé ayant travaillé le moins de jours sur des assignations à l'extérieur dans la classification requise, et en progressant vers le haut dans la classification. Si le personnel nécessaire ne peut pas être recruté à l'intérieur de la classification sur une base volontaire, les employés ayant le moins grand nombre de jours de service à l'extérieur dans cette classification seront alors obligés d'accomplir le travail à l'extérieur. La Compagnie prendra en considération les conditions vitales ou particulièrement difficiles pouvant affecter un certain employé d'une classification, à condition que l'assignation en question puisse être comblée à l'intérieur de la classification.
- d) Il est cependant spécifiquement entendu qu'en faisant les assignations pour le travail à l'extérieur, la Compagnie doit prendre en considération les autres travaux extérieurs importants qui sont cédulés pour commencer dans un avenir rapproché, et d'autres travaux importants devant être terminés à l'intérieur de l'usine.
- e) La période maximale de travail ininterrompu à l'extérieur n'excèdera pas trente (30) jours de calendrier.

FETES STATUTAIRES

ARTICLE XIX 19.01 Les congés statutaires suivants seront accordés et payés aux employés:

1. Le Jour de l'An
2. Le jour après le Jour de l'An
3. Le Vendredi Saint
4. La Fête de la Reine
5. La Saint-Jean-Baptiste
6. Le Jour du Canada
7. La Fête du Travail
8. La Fête d'Action de Grâces
9. La Veille de Noël
10. Le Jour de Noël
11. Le lendemain du jour de Noël.

19.02 Si l'une ou l'autre des fêtes ci-haut mentionnées tombe un samedi, le vendredi précédent sera observé, et si l'une ou l'autre de ces fêtes tombe un dimanche, le lundi suivant sera observé comme fête sauf si les parties se sont mutuellement entendues autrement.

19.03 Chaque employé recevra son taux horaire régulier pour huit (8) heures pour chacune des fêtes ci-haut mentionnées.

19.04 Tout employé à qui la Compagnie demande de travailler l'un de ces jours de fête sera payé deux (2)

ARTICLE XIX 19.04 (suite)
(suite)

fois son taux de paye régulier, en plus de recevoir sa paye de congé.

19.05 Pour avoir droit au paiement pour un des jours de fête ci-haut mentionnés il est entendu qu'un employé;

- a) aura travaillé un mois avant le congé concerné;
- b) aura travaillé au moins huit (8) heures le jour de travail programmé précédant immédiatement et suivant immédiatement le congé concerné;

Ces dispositions ne s'appliquent pas lors d'une absence due aux raisons suivantes:

- 1) Pas plus d'une (1) heure de retard le jour de travail programmé précédant ou suivant la fête statutaire concernée;

A Noel et au Jour de l'An, seulement un (1) jour sera perdu si un employé est en retard ou absent seulement une fois. S'il est en retard ou absent les deux jours, soit le jour avant et le jour après la période de congé, l'employé n'aura pas droit à sa paie de congé,

- 2) Lorsqu'un congé statutaire reconnu tombe durant la période de vacances approuvée d'un employé; il sera payé pour ce congé ou il prendra une journée additionnelle immédiatement avant ou immédiatement après sa période de vacances.

- 3) Dans le cas d'une maladie certifiée par un rapport de médecin en dedans d'une période de trente (30) jours

ARTICLE XIX 19.05 (3) (suite)
(suite)

de calendrier précédant et incluant le jour de travail programmé suivant la fête statutaire;

- 4) Mortalité dans la famille immédiate;
- 5) L'accomplissement des devoirs de juré ou comme témoin de la Couronne;
- 6) Un congé d'absence approuvé;
- 7) Dans le cas d'une mise à pied, pour manque d'ouvrage, n'excédant pas sept (7) jours ouvrables antérieurs au congé;
- 8) Dans le cas de circonstances incontrôlables par l'employé.

Syn. _____ Cie _____

VACANCES ANNUELLES

ARTICLE XX 20.01 Une vacance annuelle payée sera accordée à tous les employés conformément à l'Ordonnance No.3 de la Commission de Salaire Minimum du Québec dont l'année de référence, ayant pour fin d'accumuler les crédits de vacances, sera du 1er janvier au 31 décembre. Les employés ayant moins d'un an de service continu auront droit à une vacance payée d'une journée pour chaque mois complet de service (maximum de dix (10) jours de travail), équivalent à quatre pour cent (4%) des gains totaux, la période de temps étant calculée, dans les deux cas, jusqu'au 31 décembre précédant cette vacance.

20.02 Le montant de paye de vacances dû à chaque employé ainsi que la durée des vacances seront établis conformément au tableau suivant:

Années de Service continu précédent les vacances annuelles	Durée des vacances	Pourcentage des gains
1 ou plus	2 semaines	4%
5 ou plus	3 semaines	6%
12 ou plus	4 semaines	8%
20 ou plus	5 semaines	10%

Le pourcentage des gains pour vacances sera calculé sur les salaires gagnée du 1er janvier au 31 décembre de l'année précédente.

20.03

a) Les vacances peuvent être prises en tout temps entre le 1er janvier et le 31 décembre de l'année courante. Tout employé aura droit de prendre deux (2) semaines de

ARTICLE XX 20.03 (suite)
(suite)

vacances entre le 24 juin et la Fête du Travail. Le choix du temps des vacances sera fait selon l'ancienneté et selon les exigences du travail.

b) Nonobstant 20.03 a), un employé qui est éligible à plus de deux (2) semaines de vacances pourra prendre plus de deux (2) semaines de vacances par entente mutuelle au cours de cette période.

c) Tout employé qui est éligible à plus de deux (2) semaines de vacances pourra les prendre consécutivement, selon l'ancienneté et selon les exigences du travail, dans les semaines précédant le 24 juin ou suivant la fête du travail.

20.04 Un employé qui, pour quelque raison que ce soit, cesse d'être à l'emploi de la Compagnie, recevra avec sa paye finale tous ses crédits de vacances accumulés et inutilisés, à moins qu'il n'ait été congédié pour cause. Dans ce cas, il recevra le montant prévu selon la loi du Salaire Minimum.

20.05 La paye de vacances ne sera pas payée au moment d'une mise à pied, à moins que l'employé ne le demande à ce moment.

20.06 Un employé recevra sa paye de vacances le jour de paye précédant immédiatement ses vacances, cette paye sera proportionnelle à la durée des vacances prises à ce moment.

ARTICLE XX
(suite)

20.07 Etant donné que les vacances ont pour but de fournir l'occasion de repos et de récréation, un employé qui travaille une année complète ne pourra recevoir une paye au lieu de prendre des vacances.

20.08 Lorsqu'au cours de l'année l'employé qui se qualifie pour une semaine additionnelle de vacances selon l'article XX, clause 20.02, cette dite semaine additionnelle sera prise après la date anniversaire d'emploi de l'employé mais avant la fin de l'année du calendrier (31 décembre).

20.09 Un employé absent à cause de maladie ou d'un accident, recevra, comme paye de vacances, le pourcentage mentionné à la clause 20.02 ou son taux horaire régulier, selon celui qui est le plus élevé.

Syn. _____ Cie. _____

PLAN D'ASSURANCE

ARTICLE XXI 21.01

- a) Sous réserve des conditions de la police maîtresse, la Compagnie convient de maintenir le plan d'assurance de la Prudentielle d'Amérique présentement en vigueur pour ses employés en activité de service, incluant le plan médical majeur (incluant aussi les employés qui ne sont pas au travail pour cause de maladie ou blessure, pour une période équivalente à leur séniorité, ou un an, le moindre des deux).
- b) A compter du 1er Juin 1979, la Compagnie paiera cent pour cent (100%) du coût de la prime, et augmentera à huit mille dollars (\$8,000.00) l'assurance-vie pour chaque employé, avec double indemnité, et maintiendra un montant de mille dollars (1,000.00) d'assurance-vie pour l'épouse et pour chaque enfant. A compter du 1er juin 1980, les risques couverts seront augmentés à neuf mille dollars (\$9,000.00) pour chaque employé.
- c) Les bénéfices d'assurance d'indemnités hebdomadaires seront augmentés à compter du 1er septembre 1975, à soixante-six et deux-tiers pour cent (66 2/3%) des gains de base d'un employé jusqu'au maximum permis selon les gains assurables de la Commission d'Assurance-Chômage;
- d) Il est entendu que les amendements prévus aux sous-paragraphes (b) et (c) sont faits conformément aux exigences de la Commission d'Assurance-Chômage concernant le partage de la réduction de la prime avec les employés.

ARTICLE XXI 21.01 (suite)
(suite)

e) Un employé mis à pied, qui possède un an de séniorité, peut demeurer couvert pendant une période allant jusqu'à six (6) mois de la date de mise à pied, pourvu que:

1. Il avise la Compagnie immédiatement avant sa mise à pied;
2. Il s'engage à rembourser à la Compagnie, à l'avance, mensuellement, cent pour cent (100%) du coût de l'assurance qui lui est accordée au-delà de la période normale de risques couverts aux employés. Si l'employé ne fait pas ses paiements avant le premier de chaque mois, il occasionnera la cessation de ce privilège.

21.02 Les parties conviennent que les bénéfices de l'assurance médicale prévus par le présent article s'appliqueront pour la durée de cette convention, sous réserve toutefois de toute modification qui pourrait être apporté par les lois Fédérales et Provinciales qui pourraient être adoptées pendant la durée de cette convention.

21.03 Si durant cette convention la Compagnie juge qu'une autre Compagnie d'Assurance servirait mieux les intérêts des employés de la Compagnie avec les mêmes

ARTICLE XXI 21.03 (suite)
(suite)

avantages, cette assurance sera obtenue de cette autre
Compagnie après accord mutuel entre les parties.

Syn: _____ Cie _____

SALAIRES

ARTICLE XXII 22.01 A compter du 1er mai 1979, tous les employés seront classifiés et payés selon l'échelle des salaires ci-dessous:

Grade	Départ	Travail au Rendement	Travail Régulier de Jour
111	5.52	5.70	5.97
110	5.54	5.77	6.07
109	5.56	5.86	6.15
108	5.64	5.94	6.23
107	5.69	6.04	6.33
10	6.11	6.11	6.39
9	6.18	6.25	6.53
8	6.19	6.37	6.67
7	6.26	6.55	6.86
6	6.36	6.77	7.09
5	6.87		7.41
4	6.93		7.59

Effectif le 1er mai 1980, tous les employés seront classifiés et payés selon l'échelle des salaires décrite ci-haut, plus toutes augmentations provenant d'ajustements du coût de la vie, additionnés de sept pourcent (7%).

a) Une augmentation automatique de cinq sous (\$0.05) l'heure sera donnée à chaque 520 heures travaillées sur la tâche, pendant la moyenne de la période de temps indiquée sur la description de tâche.

22.02 La présente évaluation des salaires des tâches (Association Nationale des Métiers du Métal) et le système de prime au rendement, incluant les allocations d'étude des temps actuelles, seront continués pour la durée de cette convention. Les allocations d'études des temps sont les suivantes:

ARTICLE XXII 22.02 (suite)
(suite)

plus 5% allocation personnelle
plus 5% allocation de fatigue
plus 7% allocation pour délais inévitables
plus 3% allocation spéciale

20%

Habilité: moins 10% à plus 15%

Effort: moins 8% à plus 13%

Des cours seront fournis pour les employés intéressés afin de leur permettre une meilleure compréhension du plan, et des copies des feuilles décrivant les tâches seront fournies au Syndicat.

22.03 Les normes établies ne seront pas changées, à moins qu'il n'y ait un changement dans les opérations, les produits, le matériel, l'équipement, les procédés, les méthodes, l'outillage ou les conditions de travail selon lesquels les normes originales de production ont été établies ou lorsqu'il peut être clairement démontré qu'une erreur mathématique ou cléricale a été faite lors de l'établissement des normes originales. Toute erreur sera corrigée dès sa découverte.

22.04 Les employés devront accomplir les opérations de leurs tâches d'une manière normale au meilleur de leur connaissance pendant qu'on les observe pour les fins d'études des temps.

ARTICLE XXII
(suite)

22.05 Toutes les normes établies par la Compagnie ainsi que toutes les informations qui y sont pertinentes seront disponibles au Syndicat sur demande. Le Syndicat peut présenter un grief au premier stade de la Procédure des Grievs en ce qui concerne ces normes, dans les trente (30) jours après la mise en vigueur de ces normes; autrement ces normes seront considérées établies et ne pourront être changées sauf tel que prévu à l'Article VI.

22.06 La Compagnie maintiendra des dossiers tels que requis par les opérations du plan de prime au rendement. Les dossiers des normes applicables seront disponibles dans le département des normes de temps.

22.07 Les employés seront payés le jeudi de chaque semaine.

22.08 A compter du 1er mai 1979, le taux de salaire de base apparaissant à l'Article XXII de cette entente sera ajusté si nécessaire, relativement à l'Indice des Prix à la Consommation, selon les critères suivantes:

- a) L'indice des Prix à la Consommation de 1971 (1971-100) sera utilisé.
- b) La base de calcul pour les augmentations du coût de la vie pour les mois subséquents au 1er mai 1979, sera le montant publié en mai 1979.

ARTICLE XXII 22.08 (suite)
(suite)

- c) Pour chaque augmentation de quatre-dixième (0.4) d'un point relativement à l'Indice des Prix à la Consommation publié en mai 1979, il y aura une augmentation d'un sous (\$0.01) au taux de base apparaissant à l'Article XXII.
- d) Les ajustements seront faits à tous les trois (3) mois et deviendront en vigueur aux dates suivantes:
- 1) Le lundi suivant la publication du mois d'août 1979 et du mois d'août 1980.
 - 2) Le lundi suivant la publication du mois de novembre 1979 et du mois de Novembre 1980.
 - 3) Le lundi suivant la publication du mois de février 1980 et du mois de février 1981.
 - 4) Le lundi suivant la publication du mois de mai 1980 et du mois de mai 1981.
- e) Le coût total à la Compagnie pour une des clauses ci-haut mentionnées, spécifiées dans cet Article 22.08 a), b), c), et d) inclusivement, ne devra pas excéder vingt-cinq sous (\$0.25) l'heure par employé pendant la première année du contrat, et un coût additionnel de vingt-cinq sous (\$0.25) l'heure par employé pendant la deuxième année.

Syn. _____ Cie _____

SECURITE SYNDICALE

ARTICLE XXIII 23.01 Comme condition d'emploi tout employé devra signer une formule d'autorisation de déductions de cotisations syndicales fournie par le syndicat. La compagnie retiendra du salaire de chaque employé sur une base mensuelle, les cotisations syndicales telles que certifiées par le syndicat comme étant en vigueur selon la constitution des Métallurgistes Unis d'Amérique. Elle devra remettre les cotisations ainsi qu'une liste des employés de qui les cotisations ont été retenues, au secrétaire du syndicat local avant le 15 du mois suivant.

23.02 Aucun employé ne sera obligé, comme condition d'emploi ou autrement, de devenir membre du syndicat.

23.03 Tous les employés qui sont membres du syndicat à la signature de cette convention ou qui deviendront membres du syndicat, devront demeurer membres du syndicat pour la durée de cette convention.

23.04 La compagnie ne sera pas tenue responsable pour de telles cotisations autres que celles effectivement recueillies au nom du syndicat.

23.05 Il est entendu que le syndicat endosse la responsabilité civile qu'impliquent telles déductions, et garantie à la compagnie le remboursement de tous

ARTICLE XXIII 23.05 (suite)

déboursés encourus par la compagnie par suite d'une plainte ou réclamation qui pourrait lui être soumise par un employé ou des employés en raison des déductions syndicales effectuées sur sa paye tel que prévu par cet article.

Syn. _____ Cie _____

DUREE DE LA CONVENTION

ARTICLE XXIV 24.01 Cette convention sera en vigueur à partir du 1er mai 1979, et expirera le 1er mai 1981.

24.02 L'une ou l'autre partie aux présentes peut présenter à l'autre partie, par écrit, un avis de cessation de la convention, conformément aux clauses du Code du Travail de la Province de Québec.

24.03 A l'expiration de la Convention, les conditions et modalités de cette Convention demeureront en vigueur jusqu'à ce que l'on arrive à une nouvelle convention conforme à l'Article 47 du Code du Travail de la Province de Québec.

EN FOI DE QUOI, chacune des parties aux présentes a signé la présente convention par la main de ses représentants autorisés ce 10eme jour de mai 1979.

McGraw-Edison Limitée
Division Nationale de
Bobines Electriques

W. Kaikis

W. Kaikis,
Directeur des Relations
Industrielles.

Douglas G. Barclay

D. G. Barclay,
Directeur Régional Canadien et
Directeur de l'usine de
St-Jean-sur-Richelieu.

H. J. Porshinsky

H. J. Porshinsky,
Directeur des Relations du
Travail.

Métallurgistes Unis d'Amérique
Local 6435

Robert Saumure

Robert Saumure

Alain Bonneau

Alain Bonneau

Denis Leclerc

Denis Leclerc

Norman Harbec

Norman Harbec

LETTRE D'ENTENTE #1

VACANCES

En plus des droits de sélection de vacances accordés à chaque employé dans l'Article 20.03, la Compagnie permettra également ce qui suit durant les mois d'été des années 1979 et 1980.

- a) Un maximum de dix-neuf (19) employés seront cédulés pour prendre une période de deux (2) semaines de vacances au cours de l'été.
- b) Un maximum de cinquante pourcent (50%) des employés d'une même classification pourront être en vacances durant la même période de vacances.
- c) Ces périodes seront les deux semaines commençant le dimanche

1er juillet 1979

15 juillet 1979

29 juillet 1979

12 août 1979

29 juin 1980

13 juillet 1980

27 juillet 1980

10 août 1980

Pour permettre à la Compagnie de tenir compte de l'ancienneté pour céduler les vacances de 1979 et 1980, les employés désirant prendre deux semaines de vacances durant les mois de juillet et août doivent en faire la demande avant le 1er juin 1979 et le 29 mai 1980. Une confirmation de la cédule des vacances 1979 et 1980 sera donnée aux employés au plus tard le 11 juin 1979 et le 10 juin 1980 respectivement.

LETTRE D'ENTENTE

VACANCES (suite)

Cette lettre peut être prolongée et devenir une ligne de conduite,
par entente mutuelle entre les parties avant le

Signé par:

Robert Saumure

Alain Bonneau

Denis Leclerc

Norman Harbec

W. Kaikis

D. G. Barclay

H. R. Porshinsky

Le 10 mai 1979.

LETTRE D'ENTENTE #2

Les employés recevront normalement leurs directives de leur contremaître. En l'absence du contremaître, les employés devront prendre leurs directives de travail du chef de groupe en ce qui concerne l'exécution du travail.

Le contremaître qui remet le chèque de paie à l'employé est présumé être le contremaître de cet employé.

D. G. Barclay, Ing.,
Directeur de l'Usine.

Le 10 mai 1979.

LETTRE D'INTENTION #3

Concernant l'interprétation du paragraphe 11.04 de la Convention Collective, il est convenu qu'un des trois (3) jours prévus au dit paragraphe peut être utilisé pour revenir des funérailles, lorsque la distance du lieu de l'enterrement le justifie.

Concernant l'interprétation du paragraphe 11.05 a) de la Convention Collective, il est convenu qu'un employé doit aviser la Compagnie avant sa visite chez le médecin, de son retour possible au travail lorsque la cédule de telle visite empêche l'employé de tenir la Compagnie au courant de sa date de retour au travail après sa visite chez le médecin.

LETTRE D'ENTENTE # 1/

La présente confirme l'entente intervenue entre les parties concernant les questions suivantes:

- 1) Evaluation des tâches: La Compagnie consent à faire une évaluation de tâche pour les classifications de:
 - réparation de vérificateur de commutateur;
 - petite et grosse presse à chauden dedans de soixante (60) jours de la signature de la convention.
- 2) Allocation de prime au rendement: La Compagnie convient que dans les soixante (60) jours suivant la signature de la convention collective le temps des employés travaillant sur les opérations à prime de rendement sera calculé sur la carte de la tâche qu'il poinçonne sur chaque opération et le boni gagné sur une opération ne sera pas réduit par une assignation à une autre opération.
- 3) Etude des temps: Dans les soixante (60) jours de la signature de la Convention, la Compagnie convient de ré-étudier les opérations de l'enlèvement de l'isolation et du trempage à l'étain afin d'en vérifier l'exactitude des standards.

MEMOIRE D'INTERPRETATION

Les évaluations des tâches en vigueur à la signature de la Convention Collective sont les quarante-quatre (44) descriptions approuvées par les deux (2) parties le 22 juillet 1975.

MEMOIRE D'INTERPRETATION (suite)

S'il n'y a pas de transfert, un employé continue d'accumuler toutes les heures travaillées jusqu'à ce qu'il atteigne le taux de son grade. Chaque changement dans le taux de salaire résultant de la progression de tâche entrera en vigueur le lundi suivant le changement.

Un employé n'est pas éligible au taux de grade avant d'avoir terminé sa période de probation.

D. G. Barclay, Ing.,
Directeur de l'Usine.

Le 10 mai 1979.

LETTRE D'ENTENTE #5

le 10 mai 1979

SUJET: Grief Alain Bleau - le 2 mai 1978 - signé par F. Hébert,
délégué

Tel que convenu à notre rencontre du 31 mai 1978, le syndicat est d'accord à retirer le grief ci-haut mentionné, avec l'entente que la Compagnie ne transfèrera pas un employé junior sur la tâche d'un employé sénior qui est sur la mise-à-pied, si le dit transfert est pour être d'une durée de cinq (5) jours ou plus.

POUR LA COMPAGNIE

W. Kaikis

D.G. Barclay

POUR LE SYNDICAT

Robert Saumure

Alain Bonneau

Denis Leclerc

Norman Harbec



A. N° (10182-01)

DÉPÔT

Dépôt N°: 86 12 108

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 3019-7

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-29140-03
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	86-05-23	86-05-30		86-05-12	88-05-11	50

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant L Métallurgistes Unis d'Amérique Local 6435 Att: Gilles Pelletier 155 rue Laurier C.P. 580 St-Jean Sur Richelieu, Québec J3B 6Z8	<input type="checkbox"/> Déposant L Les Industries Cooper (Canada) Inc. Division Services 450 rue St-Michel C.P. 248 St-Jean Sur Richelieu, Québec J3B 1T4
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties L	Région <u>06-02</u> Activité <u>8977(10)</u> Affiliation <u>07</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
Pierrette David/ms	86-12-30

Pour renseignements

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

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

3019-7

CONVENTION COLLECTIVE

entre

LES INDUSTRIES COOPER (CANADA) INC.

Division Service

St-Jean-sur-Richelieu

et

LES METALLURGISTES UNIS D'AMERIQUE - LOCAL 6435

86 MAI 30 14 05

BUREAU DU COMMISSAIRE
GENERAL DU TRAVAIL
MONTREAL

Expiration: 11 mai 1988

CONVENTION conclue ce 12 ième jour de mai 1986 , entre
LES INDUSTRIES COOPER (CANADA) INC., Division Service,
St-Jean-sur-Richelieu, Quebec, ci-après appelée la
"Compagnie", d'une part, et les METALLURGISTES UNIS
D'AMERIQUE, Local 6435, ci-après appelé le "Syndicat,
d'autre part,
ATTESTENT que les parties aux présentes conviennent de ce
qui suit:

FUT DE LA CONVENTION

ARTICLE I 1.01 Les parties reconnaissent que la Compagnie a l'obligation de poursuivre avec succès les opérations de son usine et celle d'assumer ses responsabilités envers les employés régis par cette convention, et que ces obligations ne doivent pas être entravées par quelque différend que ce soit entre les parties. L'intention des parties aux présentes est de régler par cette entente ce qui concerne les taux de salaire, les heures de travail et autres conditions de travail telles que régis par cette convention, de prévoir des procédures pour le règlement rapide et équitable des griefs; d'empêcher les lock-outs, les ralentissements de production, les arrêts de travail, les grèves ou toutes autres actions collectives qui entravent le travail de la Compagnie pendant la durée de cette convention.

Syndicat:



Compagnie:



RECONNAISSANCE SYNDICALE ET EMPLOYES VISÉS

ARTICLE II 2.01 Cette convention régit les employés de la Compagnie tels que ci-après définis. L'expression "employé" ou "employés" partout où elle est employée ci-après dans cette convention, doit signifier tout employé rémunéré à l'heure, employé à la propriété de la Compagnie de St-Jean-sur-Richelieu, Québec, sauf et excepté les contremaîtres, les assistant-contremaîtres, les surveillants et toute personne occupant un rang supérieur à celui de contremaître et surveillant, les commis de bureau y compris les commis travaillant dans le bureau établi dans l'atelier, les employés techniques, et toute autre personne exclue par le Code du Travail du Québec.

2.02 Dans le cas d'un différent à savoir si une personne est un "employé", le cas devra être référé au commissaire général du travail pour décision.

2.03 La Compagnie reconnaît le Syndicat tant qu'il sera accrédité par le commissaire général du travail, comme l'agent négociateur exclusif des employés de la Compagnie dans le but de négociations collectives touchant les taux de salaire, les heures de travail, l'ancienneté, la procédure des griefs et toutes autres conditions de travail telles que stipulées dans cette convention.

2.04 Les personnes dont l'emploi régulier n'est pas compris dans l'unité de négociations ne doivent normalement

ARTICLE II
(suite)

2.04 (suite) travailler à aucune tâche incluse dans l'unité de négociation, sauf lorsqu'elles agissent comme instructeurs pour faire des expériences ou dans les cas urgents et quand l'employé ou les employés est ou sont absent(s) ou non disponible(s).

Syndicat:



Compagnie:



AUCUNE DISCRIMINATION

ARTICLE III 3.01 La Compagnie et le Syndicat conviennent qu'il ne doit y avoir aucune discrimination ni intimidation d'exercée à l'égard d'aucun employé à cause de sa race, croyance, couleur, sexe, origine ethnique, adhésion ou non-adhésion à toute association d'employés ou en raison de son activité ou inactivité en relation avec une telle association ou pour toute autre raison en dehors de la propriété de la Compagnie.

Syndicat:



Compagnie:



FONCTIONS DE LA DIRECTION

ARTICLE IV 4.01 Le Syndicat reconnaît que c'est la fonction de la Compagnie de:

- a) maintenir l'ordre, la discipline et le rendement;
- b) juger les qualifications des employés;
- c) embaucher, congédier, diriger, classifier, permuter, promouvoir, rétrograder, mettre à pied, rappeler, établir et faire exécuter les règlements et les systèmes et suspendre ou punir autrement les employés pourvu que la réclamation d'un employé à l'effet qu'il a été congédié, mis à pied ou puni sans motif raisonnable ou qu'il fût classifié, permuté, promu, rétrogradé ou rappelé de façon incorrecte, puisse faire l'objet d'un grief et être traité selon la procédure des griefs;
- d) en général, administrer l'entreprise dans laquelle la Compagnie est intéressée, et sans restreindre la généralité de ce qui précède, de déterminer les produits à fabriquer, les méthodes de fabrication, les cédules de la production, le genre et l'emplacement des machines et des outils à employer, les procédés de fabrication, l'usinage, et le dessin de ses produits, le contrôle des matériaux et des pièces à incorporer dans les produits achevés, l'extension, la limitation, la réduction ou la cessation des opérations.

4.02 La Compagnie convient d'exercer les fonctions

ARTICLE IV

4.02 - suite

ci-haut mentionnées conformément aux dispositions de cette convention.

4.03 Les employés recevront normalement leurs directives de leur contremaître. En l'absence du contremaître, les employés recevront leurs directives du Surintendant de l'Usine en ce qui concerne l'exécution du travail. Le contremaître qui remet le chèque de paie à l'employé est présumé être le contremaître de cet employé.

Le Chef de Groupe continuera à distribuer le travail tel que commandé par le contremaître ou le surintendant ou un cadre de l'usine.

Syndicat:



Compagnie:



REPRESENTATION GENERALE

ARTICLE V 5.01

- a) Le Syndicat peut choisir un Comité des Griefs composé de pas plus de trois (3) membres. Le Comité des Griefs aura pour fonctions de rencontrer, sur rendez-vous, les représentants de la Compagnie afin de discuter les griefs selon l'article VI. Les rencontres de griefs débuteront au plus tard à 11:00 a.m. ou 4:00 p.m.
- b) La Compagnie affichera une cédule des dates des rencontres mensuelles sur le tableau d'affichage de l'usine.

5.02 Le Syndicat peut désigner les délégués qui peuvent assister les employés dans la présentation de leurs griefs aux représentants désignés de la Compagnie, conformément à la Procédure des Griefs.

5.03 Seuls les employés de la Compagnie seront éligibles à servir comme délégués syndicaux et/ou membres du Comité des Griefs. Ces délégués et membres du Comité des Griefs doivent avoir complété au moins un (1) an de service.

5.04 Un (1) délégué représentera chacun des départements suivants, et chaque délégué doit être employé dans le département qu'il représente:

- 1) Département de la Réparation
- 2) Département du Bobinage

ARTICLE V

5.04 (suite)

Un (1) délégué additionnel, appelé "le délégué en chef", sera choisi par le Syndicat pour s'occuper des griefs.

De plus, la compagnie reconnaît que le nombre de délégués sera en nombre égal au nombre de contremaîtres dans l'usine.

5.05 Le Syndicat avisera la Compagnie, par écrit, du nom des officiers et des délégués, du département que chacun de ces délégués représente, ainsi que du nom des membres du Comité des Griefs, et de tout changement qui pourrait se produire parmi ceux-ci. A défaut de quoi, la Compagnie ne sera pas tenue de les reconnaître comme tels.

5.06 Il est entendu que les délégués et/ou membres du Comité des Griefs et du Comité de Sécurité ont un travail régulier dont ils doivent s'acquitter comme employés de la Compagnie, et s'il devient nécessaire de s'occuper d'un grief au cours des heures de travail, ils devront demander à leur contremaître la permission de s'absenter et cette permission ne sera pas indûment refusée. Ils devront, sans délai, retourner à leur tâche après avoir accompli leurs fonctions pour le Syndicat. Ils ne subiront aucune perte de leur salaire de base, ni leur moyenne de salaire-honi du mois précédent.

ARTICLE V
(suite)

5.07 Lorsqu'un représentant autorisé du Syndicat, qui n'est pas à l'emploi de la Compagnie, désire parler à un représentant du Syndicat local dans l'usine au sujet d'un grief ou de toute autre affaire syndicale officielle, il devra aviser la Compagnie qui fera alors venir au bureau les représentants du Syndicat local et ils pourront discuter privément de cette matière. Ces rencontres seront organisées de telle manière qu'elles ne devront pas déranger inutilement la production.

Le président du syndicat ou son représentant peut utiliser le téléphone durant les heures de travail pour consulter le représentant syndical, après avoir obtenu la permission de son contremaître; cette permission ne sera pas indûment refusée.

Syndicat:



Compagnie:



PROCEDURE DES GRIEFS

ARTICLE VI 6.01 Le mot "grief" signifie tout désaccord entre les parties concernant les salaires, les heures de travail, les conditions de travail ou la discipline, l'interprétation, l'application ou l'observance des dispositions de cette convention.

6.02 Les parties aux présentes désirent que les plaintes et les griefs soient réglés aussi promptement que possible. C'est pourquoi une plainte peut être portée à l'attention du superviseur immédiat.

6.03 Stade No.1: Tout employé ou délégué peut présenter, oralement ou par écrit, un grief à son contremaître dans les cinq(5) jours ouvrables suivant la connaissance de l'évènement qui a donné lieu à la plainte. Le contremaître doit rendre sa décision dans les deux (2) jours ouvrables suivant la présentation du grief.

Stade No.2: A défaut d'entente, un membre du Comité des Grieffs et le délégué départemental, qui peuvent être accompagnés par l'employé concerné, doivent soumettre par écrit le grief dans les trois (3) jours ouvrables suivants et rencontrer le surintendant concerné. Le Surintendant doit rendre sa décision écrite dans les (3) jours ouvrables suivant la réception du grief.

Stade No.3: A défaut d'entente, le grief doit être soumis au gérant de l'usine dans les trois (3) jours ouvrables suivants, et celui-ci devra rencontrer le Comité des Grieffs. Le représentant syndical peut assister à cette

ARTICLE VI 6.03 (suite)
(suite)

rencontre. Le directeur de l'usine devra rendre sa décision dans les sept (7) jours ouvrables qui suivent la présentation du grief du Stade No.3. A défaut d'entente, le grief pourra être porté à l'arbitrage selon les dispositions de l'article VII de cette convention.

Si aucune demande écrite d'arbitrage n'est reçue dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la décision rendue à l'étape No.3 de la procédure de griefs, le grief sera considéré comme réglé ou abandonné.

6.04 Les limites de temps ci-haut mentionnées peuvent être prolongées par entente mutuelle. Elles seront prolongées dans le cas d'un employé travaillant en dehors de St-Jean-sur-Richelieu, Québec, mais en aucun temps plus de cinq (5) jours après son retour au travail à St-Jean-sur-Richelieu.

6.05 Le Syndicat ou la Compagnie peut présenter un grief de groupe ou de nature générale ou de nature continue à la 2ème étape de la procédure de grief.

6.06 Toute entente intervenue entre la Compagnie et le Comité des Griefs du Syndicat sera finale et liera la Compagnie, le Syndicat et les employés.

6.07 A tout stade de la Procédure des Griefs incluant l'arbitrage, les parties en présence pourront recevoir l'assistance de l'employé ou des employés intéressés et de tous témoins nécessaires. Toutes dispositions raisonnables seront prises pour permettre aux parties en

ARTICLE VI 6.07 (suite)

présence d'avoir accès à l'usine et de se rendre compte des opérations en litige.

6.08 - Si une entente intervient au deuxième ou troisième stade de la Procédure des Griefs, cette décision devra être faite par écrit et signée par les deux parties à cette convention et elle sera finale et exécutoire, et liera la Compagnie, le Syndicat et l'employé ou les employés intéressés.

6.09 - La nature du grief, la correction demandée seront précisées dans l'exposé écrit du grief. Une fois que le grief aura été présenté au deuxième stade de la Procédure des Griefs, sa nature ne pourra en être changée.

6.10 - Les nouveaux employés seront considérés comme employés en probation pour les premiers (90) jours consécutifs qui suivront leur embauchage.

6.11 - Sauf pour les employés à l'essai, la prétention d'un employé à l'effet qu'il a été suspendu ou congédié injustement, peut se régler en vertu de la Procédure des Griefs ou de l'arbitrage par:

- a) le maintien de la décision de la Direction au congédiement de l'employé permanent; ou
- b) la réinstallation de l'employé avec ou sans sa pleine ancienneté et avec ou sans le montant de salaire qu'il aurait reçu pendant la période de congédiement ou de suspension moins les mon-

ARTICLE VI 6.11 - (suite)

b) suite

tants qu'il aurait pu gagner ou toute compensation qu'il aurait pu recevoir pendant la période de son congédiement ou de sa suspension.

Syndicat:



Compagnie:



ARBITRAGE

ARTICLE VII 7.01 Lorsque l'une ou l'autre des parties demande qu'un cas soit soumis à l'arbitrage tel que prévu au paragraphe 6.03 (Stade No.3) ci-dessus, cette demande sera faite par écrit et adressée à l'autre partie à la présente convention. Les parties devront alors tenter de s'entendre, aussi rapidement que possible, sur le choix d'un arbitre. Si elles sont incapables de s'entendre sur le choix d'un arbitre, l'une ou - - - -l'autre partie peut demander au Ministre du Travail d'en nommer un.

7.02 Une personne qui a tenté de négocier ou de régler le grief ne pourra être nommé arbitre.

7.03 Aucun cas ne sera présenté à l'arbitrage s'il n'a pas d'abord suivi toutes les étapes requises à la Procédure des Grievs.

7.04 L'arbitre nommé conformément aux dispositions de cette convention devra agir selon les dispositions de cette convention et ne sera pas autorisé à ajouter, à retrancher, à modifier cette convention ou à rendre des décisions incompatibles avec les dispositions de cette convention.

7.05 Les Parties présenteront leur cas à l'arbitre avec toute la diligence possible, et la décision de l'arbitre rendue dans les quinze (15) jours suivant la clôture des auditions sera finale et liera les parties aux

ARTICLE VII 7.05 (suite)

présentes et l'employé ou les employés intéressés.
La limite de temps prévue au présent paragraphe sera
prolongée sur demande de l'arbitre.

7.06 Les dépenses et les honoraires de l'arbitre se-
ront acquittés à parts égales par les parties aux pré-
sentes.

7.07 Si les parties aux présentes conviennent de la
nécessité de notes sténographiques ou d'autres services
à l'occasion d'un arbitrage, le coût de ces services sera
payé à parts égales par les deux parties.

Syndicat:



Compagnie:



CONTINUITÉ DES OPÉRATIONS

ARTICLE VIII 8.01 Les parties aux présentes conviennent que ni le Syndicat ni aucun des employés compris dans l'unité de négociation régie par cette convention, ne participera, n'aidera collectivement, individuellement ou d'une manière concertée, à tout ralentissement de production, grève ou toute autre interruption de travail pendant la durée de cette convention. Tout employé qui viole les dispositions de cet article sera sujet à mesure disciplinaire. La Compagnie convient qu'il n'y aura pas de lock-out pendant la durée de cette Convention.

8.02 Le Syndicat convient de permettre à un employé, préposé à l'entretien, d'accomplir le travail nécessaire à la sécurité et à l'entretien d'urgence de la propriété de la Compagnie quelles que soient les activités du Syndicat.

Syndicat:



Compagnie:



ANCIENNETE

ARTICLE IX 9.01 Les parties reconnaissent que les occasions et la sécurité d'emploi augmenteront en proportion de la durée des services. Il est donc convenu que dans les cas de postes vacants, de promotions, de transferts dans un autre département ou dans une classification inférieure, de mises à pied, de cessation d'emploi et de réembauchage après une mise à pied ou une cessation d'emploi, les employés ayant le plus d'ancienneté auront droit à la préférence, sauf dans le cas de promotions en dehors de l'unité de négociation.

9.02 Reconnaisant, cependant, la responsabilité de la Compagnie pour le fonctionnement efficace de l'usine, il est entendu et accepté que la Compagnie aura le droit d'ignorer un employé s'il est établi que cet employé n'a pas l'habileté ou les aptitudes physiques pour accomplir la tâche.

a) L'employé qui accepte d'être permuté à une autre tâche, selon la procédure d'affichage, aura droit à une période d'entraînement de trente (30) jours ouvrables. Si l'employé démontre l'incapacité de progresser normalement vers l'exécution requise de la tâche, il pourra être relevé en aucun temps précédent le trentième jour. Cette procédure n'interdit pas à la Compagnie d'embaucher un nouvel employé qui sera qualifié pour les tâches spécialisées du Grade 5 jusqu'au Grade 2.

ARTICLE IX 9.02 (suite)
(suite)

b) Dans le cas de diminution de personnel dans une classification, l'employé affecté pourra exercer son droit d'ancienneté pour déplacer l'employé ayant l'ancienneté la moindre dans une autre classification pourvu que la personne déplaçante possède: (1) une ancienneté supérieure à l'employé déplacé, et (2) qu'il soit qualifié pour accomplir la tâche pour laquelle il désire exercer son droit de déplacement. L'employé qui exerce ce privilège aura droit à une période d'essai d'un minimum de deux (2) et d'un maximum de dix (10) jours ouvrables afin de démontrer qu'il est qualifié pour exécuter le travail de façon satisfaisante. Cette période d'essai ne sera pas pour fin d'entraînement, et l'employé aura droit aux mêmes instructions exigées et reçues par une personne qualifiée. Aux fins de cet article, "façon satisfaisante" veut dire l'habilité de travailler sur les tâches avec la quantité et qualité de travail d'un employé moyen avec expérience. Une période d'essai ne sera pas accordée à un employé dans les cas où il est évident qu'il n'est pas qualifié en comparant ses qualifications et son expérience avec les exigences de la tâche, et qu'il serait incapable de démontrer un accomplissement satisfaisant durant la période d'essai de deux (2) à dix (10) jours.

ARTICLE IX
(suite)

9.03 - Un employé sera considéré comme étant en probation et son nom apparaîtra sur la liste d'ancienneté lorsqu'il aura travaillé un total de (90) jours consécutifs pour la compagnie. Son ancienneté sera rétroactive à la date où il a débuté sa période de probation en autant qu'il aura complété cette dite période dans les douze (12) mois consécutifs.

9.04 - Des listes d'ancienneté, indiquant le numéro matricule, le nom, l'occupation et le numéro de page, le grade de l'occupation et la date d'ancienneté des employés, seront fournies au Syndicat à tous les six (6) mois. Cette liste sera également affichée au tableau d'affichage de l'usine. A tous les trois (3) mois, le Syndicat sera informé par écrit des noms ajoutés à ces listes.

9.05 - Tout employé permuté à un poste à l'extérieur de l'unité syndicale peut être réinstallé dans l'unité de négociation en dedans d'une période d'un (1) an à partir de la date de sa permutation, sujet aux dispositions d'ancienneté de cette convention. Après plus d'un (1) an à l'extérieur de l'unité syndicale, l'employé concerné pourra être réinstallé seulement par entente mutuelle des parties. Il est convenu, que dans chacun de ces cas, le service accumulé en dehors de l'unité syndicale s'ajoutera à son ancienneté.

9.06 - Une mise à pied temporaire de trois (3) jours ou

ARTICLE IX 9.06 - suite

moins de travail, si elle est due au manque de matériel, panne de machine, exigences de la production, ou autres circonstances hors du contrôle de la Compagnie, pourra s'effectuer sans préavis mais devra être faite selon l'ancienneté pourvu que l'employé soit capable d'accomplir le travail sous surveillance normale. Cependant, aucun employé ne sera temporairement mis à pied plus de trois (3) fois par année. L'employé ou les employés concernés termineront leur équipe normale, sauf en cas de fermeture totale de l'usine.

9.07 Dans le cas de diminution de personnel, l'employé qui peut déplacer un autre employé ayant une ancienneté moindre, peut choisir d'être mis à pied sans perdre son ancienneté au lieu d'exercer son droit de déplacement. Après une période de (7) jours de calendrier, si l'employé en fait la demande à la Compagnie, il pourra exercer son droit de déplacement en autant qu'il donnera un avis de (5) jours ouvrables préalable à la date à laquelle il veut revenir.

9.08 a) Tout employé qui est rappelé au travail pour une période de (30) jours ou moins et qui ne se présente pas au travail, ne perdra pas

ARTICLE IX 9.08 a) suite

son ancienneté si ce défaut de se présenter au travail est causé par le fait qu'il aurait à quitter un emploi pour revenir au travail.

b) La Compagnie pourra aider l'employé concerné dans ses relations avec la Commission d'Assurance Chômage. La Compagnie ne sera pas tenue responsable des conseils donnés.

- ARTICLE IX 9.09
- a) Tous les postes vacants pour une période de plus de vingt (20) jours^{ouvrables} (sauf ceux causés par maladie, accident ou permission d'absence sans paie), ainsi que les nouveaux postes seront affichés au tableau servant aux fins du Syndicat, pour une période de (3) jours ouvrables. Les employés en service sur la route seront avisés par téléphone ou télégramme en présence d'un délégué syndical.
- b) Tout employé désirant obtenir un de ces postes, devra soumettre sa demande à la Direction, par écrit, durant les (3) jours de l'affichage. La Compagnie remettra au Syndicat une copie de tous les affichages, indiquant les noms des postulants et le nom du candidat choisi, ou avertira le Syndicat qu'aucun candidat n'a été choisi, au plus tard (3) jours après que la période d'affichage sera terminée.
- c) Le poste sera accordé à l'employé le plus ancien ayant fait application conformément à l'Article IX - 9.02 a). Si le poste lui est accordé, l'employé devra, après la période d'essai satisfaisante, garder le poste pour (6) mois, sauf dans les cas de diminution d'ouvrage ou réduction de l'effectif.
- d) Toute habilité acquise durant un transfert temporaire ne sera pas prise en considération lorsqu'il s'agit de remplir un poste vacant en permanence.

ARTICLE IX 9.09 e) Un employé qui obtient, par voie d'affichage, un poste plus élevé (ex: Grade 5 vers Grade 4) gardera le taux de son présent salaire si ce dernier est plus élevé que le salaire de départ de la nouvelle position et son taux de salaire progressera en accord avec l'Article 22.01 a) du contrat. Un employé qui obtient, par voie d'affichage, un poste moins élevé (ex: Grade 5 vers Grade 7) recevra le maximum du taux de salaire du nouveau grade obtenu ou son taux de salaire existant selon celui qui est le moins élevé des deux.

ARTICLE IX 9.10 Un avis préalable de cinq (5) jours ^{ouvrables} sera donné à l'employé mis à pied pour manque d'ouvrage. L'employé devra faire part de ses intentions à la Compagnie dans les (24) heures consécutives suivant la réception de cet avis. Le Comité du Syndicat devra recevoir un avis adéquat des prochaines mises à pied.

(9.11 Transferts. Lorsqu'un employé est transféré temporairement à un autre département ou une autre occupation autre que la sienne à la convenance de la Compagnie, il sera payé le maximum du salaire de l'occupation à laquelle il est transféré ou son salaire régulier, selon celui qui est le plus élevé des deux.

(9.12 L'ancienneté sera maintenue et continuera de s'accumuler pendant toute période n'excédant pas trois (3) ans pour tous les cas de mise à pied, de permission d'absence (incluant maladie et accident) ainsi que leur prolongation. A son retour, la Compagnie assignera l'employé à son poste antérieur s'il est disponible; si ce poste n'est pas disponible, à un poste convenant à son ancienneté et comportant même statut et même paye, à moins que les circonstances aient changé au point qu'il soit impossible ou déraisonnable d'appliquer cette disposition. Dans ce dernier cas, la Direction lui offrira, au taux de paye alors en vigueur pour ce travail, un poste conforme

ARTICLE IX 9.12 (suite)

à son ancienneté en autant qu'il sera disponible, et
pourvu qu'il soit capable de l'accomplir.

9.13 Le Président, le ou la secrétaire-archiviste,
et le ou les délégués tels que définis au paragraphe
5.04 auront une préférence d'ancienneté dans les cas
de mises à pied et de rappels dans leur propre clas-
sification, pourvu qu'ils ne peuvent déplacer ailleurs.
Si après avoir été mis à pied ils ne peuvent déplacer
dans aucun poste à cause de leur compétence et de leur
ancienneté, ils demeureront dans leur classification,
déplaçant l'employé suivant, ayant l'ancienneté la moin-
dre.

Syndicat:



Compagnie:



EFFECTE D'ANCIENNETE

ARTICLE X 10.1 L'Ancienneté sera interrompue et terminée pour les raisons suivantes:

- a) Démissions ou départ volontaire;
- b) Congédiement pour cause juste;
- c) Mise à pied pour une période équivalente à l'ancienneté de l'employé mais n'excédant pas un maximum de trois (3) ans d'ancienneté;

Cependant, si la Compagnie ré-embauche un employé qui a perdu son ancienneté selon la section (c) du présent article, elle accordera à cet employé son ancienneté accumulée jusqu'au moment de sa mise-à-pied de l'usine.

- d) Défaut de la part de l'employé d'aviser la Compagnie dans les quarante-huit (48) heures, à l'exclusion du samedi et du dimanche, après le début de son équipe, de la raison de son absence. Lorsque le fait de ne pas aviser la Compagnie dans les quarante-huit (48) heures est hors du contrôle de l'employé, son ancienneté ne sera pas interrompue;
- e) Le défaut par un employé mis à pied de retourner au travail dans les cinq (5) jours ouvrables suite à la livraison, acceptée ou non, d'un avis qui lui est assigné par la Compagnie, par poste recommandée ou par autre courrier, à sa dernière adresse connue. Une copie de cet avis sera envoyée ou remise au Syndicat le jour même.
- f) Si l'employé excède la période d'une permission d'absence;
- g) Toute permission d'absence sera par écrit et n'affectera pas les droits d'ancienneté de l'employé lorsque

ARTICLE X 10.1 g) (suite)

cette permission sera employée pour la raison accordée. Si un employé travaille ailleurs durant une permission d'absence, il perdra son ancienneté sauf s'il possède une permission, par écrit, de la Compagnie lui donnant le droit d'effectuer ce travail;

- h) Un employé perdra son ancienneté si, après avoir été rappelé au travail pour une période de trente et un (31) jours ou plus, il ne retourne pas au travail.

Syndicat:



Compagnie:



ABSENCE AU TRAVAIL

ARTICLE XI 11.01 Sous réserve des dispositions des paragraphes suivants, toute absence au travail sera considérée comme absence sans permission, à moins qu'elle n'ait été accordée par la Compagnie.

11.02 Lorsque demandé par écrit par le Syndicat, la Compagnie accordera une permission d'absence sans paye à un (1) employé pour travailler à plein temps pour le Syndicat. Cette permission d'absence sera pour un minimum de trois (3) mois et ne pourra excéder un (1) an.

11.03 La Compagnie accordera une permission d'absence sans paye à des employés choisis par le Syndicat pour assister à des congrès, délégations ou assemblées (autre que assemblées de conciliation et d'arbitrage) afin qu'ils y représentent le Syndicat sous les conditions suivantes:

- a) Le Syndicat demandera par écrit la permission à la Compagnie en donnant normalement un avis minimal de cinq (5) jours;
- b) Chacune des absences ne doit pas excéder dix (10) jours ouvrables;
- c) Pas plus de trois (3) employés ne seront absents au même moment ou pendant une période de paye donnée;
- d) Pas plus de deux (2) employés faisant un travail similaire ne seront absents au même moment;
- e) Les parties conviennent que ces permissions d'absence ne doivent pas excéder le total de vingt-huit (28) jours d'une année (par personne).

ABSENCE AU TRAVAIL - suite

ARTICLE XI 11.03 - suite

- f) L'employeur pourra accorder (1) jour ouvrable sans solde aux membres des comités de négociation et consultation au cours des (30) jours ouvrables précédant l'ouverture des négociations selon le para. 24.02 de la présente convention collective, en autant que pas plus de (5) personnes à la fois obtiennent la permission d'absence et que cela ne nuise pas aux opérations de l'établissement visé par l'unité de négociation.

ARTICLE XI
(suite)

11.04 - Congé de Deuil - Un employé qui a complété sa période d'essai sur la liste de paye de la Compagnie, recevra un maximum de quatre (4) jours consécutifs sans perte de salaire dans le cas de décès de son dernier conjoint reconnu par la loi et enfant (s), incluant et se terminant le lendemain des funérailles ou de la crémation et celà dans tous les cas de décès. Dans le cas d'un autre membre de la famille immédiate (père, mère, frère, soeur, beau-père, belle-mère, père adoptif, mère adoptive, gendre, bru, beau-frère et belle-soeur), un maximum de (3) jours consécutifs sans perte de salaire.

Une (1) journée, sans perte de salaire, sera accordée pour assister aux funérailles d'une grand-mère ou d'un grand-père.

11.05 -

- a) L'employé qui est absent de son travail pour maladie doit tenir la Compagnie au courant de sa condition et de la date prévue du retour au travail.
- b) Si la Compagnie doute de la santé d'un employé, la Compagnie peut demander un examen médical, aux frais de la Compagnie, sans perte de salaire si l'examen est requis pendant les heures de travail.

11.06 - Paye pour Service de Jury - Lorsqu'un employé doit agir comme juré ou témoin de la Couronne, la Compagnie lui paiera, pour chaque jour de service, la différence entre son taux horaire

ARTICLE XI - 11.06 - suite
(suite)

moyen à temps simple pour le nombre d'heures normale-
ment travaillées sur son équipe régulière et le paie-
ment qu'il reçoit pour son service pour agir comme
juré ou témoin de la Couronne. L'employé présentera
une preuve qu'il a agi comme juré ou témoin de la
Couronne, et une preuve du montant de paye reçu.

Syndicat:



Compagnie:



ARTICLE XII 12.01 La Compagnie convient de prendre les dispositions raisonnables pour assurer la santé et la sécurité de ses employés durant les heures de travail en se conformant aux lois sur la santé et la sécurité du travail du Québec.

- a) Un comité conjoint de sécurité et santé, constitué de (2) représentants de la compagnie et de (2) représentants des employés, se rencontrera une fois par mois pour discuter des problèmes de santé et sécurité au travail.
- b) La compagnie fournira l'équipement de sécurité individuel tel que prescrit par la loi sur la santé et sécurité du travail du Québec sanctionnée le 21 décembre 1979 et ses amendements.
- c) La compagnie contribuera jusqu'à 50% du coût de location et de nettoyage de salopettes de travail dans le cas des tâches suivantes: soudeurs, assembleurs et bobineurs d'electro-aimants, préposés aux fourneaux, assembleurs de moteurs, opérateurs de presses chaudes pour les hauts-voltages, préposés à l'entretien et au service sur la route.

ARTICLE XII

12.02 Un employé blessé à la suite d'un accident industriel sera payé pour le temps perdu le jour où il a été blessé, à son taux horaire régulier, plus prime d'équipe si applicable, et sera transporté à un endroit où il pourra recevoir des soins médicaux le jour même de l'accident. Tout temps perdu, non compensable pour recevoir des soins médicaux suivant un accident de travail, sera payé à l'employé pourvu qu'il fournisse une déclaration du médecin spécifiant le temps exact requis pour de tels soins.

ARTICLE XII
(suite)

12.03 - Le Syndicat convient de coopérer avec la Compagnie pour promouvoir et appuyer la prévention des accidents, la sécurité et l'éducation sur la santé et collaborera à ce que les employés observent les règles, règlements et pratiques raisonnables qui peuvent être prescrits pour assurer des conditions de travail sûres, salubres et hygiéniques.

12.04 - La Compagnie continuera à aider un employé blessé à remplir la formule de Rapport d'Accident et Réclamation de la Commission de la Sécurité et de la Santé au Travail. Une copie de cette formule sera remise au Syndicat et à l'employé intéressé. La Compagnie avancera l'argent à un employé absent du travail suivant un accident compensable par la Commission de la Sécurité et de la Santé au Travail, lorsque la réclamation est approuvée, pourvu que l'employé signe une formule autorisant la Commission de la Sécurité et de la Santé au Travail (CSST) à payer ces sommes ainsi avancées, directement à la Compagnie. Les sommes ainsi avancées seront approximativement égales au paiement que l'employé recevrait normalement de la Commission de la Sécurité et de la Santé au Travail.

12.05 - Il est entendu que les dispositions ci-haut mentionnées n'ont pas pour effet de rendre la Compagnie responsable du paiement du temps et du transport qui sont

ARTICLE XII 12.05 (suite)

dédommagés par la Commission des Accidents du Travail.

12.06 Si un employé croit qu'il existe une situation anormalement dangereuse au point de constituer un danger de blessures, ou un risque sérieux pour sa santé, il doit immédiatement en aviser son contremaître. S'il est convenue que le danger justifie son refus d'accomplir le travail, un autre travail disponible dans l'usine lui sera attribué selon les dispositions d'ancienneté de l'article IX.

12.07 La Compagnie accepte la responsabilité de prendre des dispositions adéquates et raisonnables pour assurer la sécurité et la santé des employés durant les heures de travail, et continuera à fournir du matériel et de l'équipement raisonnable à cette fin. Il y aura un poste de premiers soins et un préposé qualifié à cette fin pendant les heures normales de travail.

12.08 - Pour fin de congé de maternité pour les employées du sexe féminin, la Compagnie s'engage à se conformer aux dispositions du Règlement sur les Normes du Travail et la Loi 17 relatives au congé de maternité, lesquelles font partie intégrale de cette convention collective.

Syndicat:



Compagnie:



TABLEAU D'AFFICHAGE

ARTICLE XIII 13.01 La Compagnie fournira un tableau d'affichage à l'usage du Syndicat local qui aura le droit d'y afficher les avis d'assemblées et tout autre avis de même nature qui peuvent intéresser les employés. Ces avis devront avoir été individuellement approuvés par écrit par la Compagnie et avoir été signés par des officiers responsables du Syndicat avant l'affichage.

L'avis de convocation à l'assemblée régulière du mois peut être affiché sans l'approbation de la Compagnie.

13.02 Le Syndicat convient qu'aucun bulletin, circulaire concernant la publicité ou la politique, ou toute autre publication ne sera distribué ou affiché sur la propriété de la Compagnie excepté lorsque prévu autrement par la présente convention.

Syndicat:



Compagnie:



COPIES DE LA CONVENTION

ARTICLE XIV 14.01 La Compagnie et le Syndicat désirent que chaque employé soit familier avec les dispositions de cette convention, et ses droits et ses devoirs tels qu'ils sont mentionnés. A cette fin, la Compagnie fera imprimer la convention en français, sous forme de livret, et en donnera une copie à chacun des employés et vingt-cinq (25) copies au Syndicat dans les soixante (60) jours de la signature de la convention, en autant qu'il sera possible de le faire.

Syndicat:



Compagnie:



RENVOI ET DISCIPLINE

ARTICLE XV 15.01 Dans le but de maintenir la discipline et dans l'intérêt de la sécurité et de l'économie des opérations ainsi que pour la protection des personnes et de la propriété, des règlements généraux concernant la discipline dans l'usine seront affichés pour servir de guide pour la conduite individuelle des employés dans l'usine. Toute infraction à ces règlements rendra l'employé sujet à des mesures disciplinaires ou au congédiement ainsi qu'aux autres dispositions de cette convention.

15.02 A moins que les circonstances ne justifient une suspension ou un congédiement immédiat, la Compagnie ne punira pas un employé avant de l'avoir averti selon les règlements de l'usine. S'il est prétendu qu'un employé a été suspendu injustement ou d'une manière déraisonnable, on procédera avec le grief et commençant à la troisième étape de la Procédure des Grievs durant les cinq (5) jours ouvrables suivants. S'il est prétendu qu'un employé a été congédié injustement ou d'une manière déraisonnable, on procédera avec le grief en commençant à la troisième étape de la Procédure des Grievs en dedans des cinq (5) jours ouvrables suivants. Cependant, un employé peut voir le Président du Syndicat ou son délégué d'atelier avant de quitter l'usine. La Compagnie prendra des mesures disciplinaires dans les cinq (5) jours (à l'exception d'un samedi, d'un dimanche ou d'un congé statutaire) après avoir pris connaissance de l'évènement provoquant de telles mesures.

ARTICLE XV
(suite)

15.03 Une copie des avertissements écrits sera donnée la même journée à l'employé et au Syndicat.

15.04 La formule d'avertissement et de suspension pourra être conservée indéfiniment dans le dossier d'un employé; cependant, pour les fins d'imposition de mesures disciplinaires, ces formules seront considérées comme inexistantes après une période de temps raisonnable n'excédant pas un (1) an dans les cas d'avertissements et de suspensions.

La validité des déclarations de la Compagnie telles que rapportées sur les formules d'avertissement et de suspension, ne sera pas contestée à moins que ces déclarations ne deviennent le sujet d'un grief dans les cinq (5) jours ouvrables suivant leur émission (les jours ouvrables où l'employé intéressé a été présent au travail).

Syndicat:



Compagnie:



EMPLOYES HANDICAPES

ARTICLE XVI 16.01 Les employés qui sont incapables d'accomplir leur travail régulier peuvent être permutés à une autre classification par entente mutuelle entre la Compagnie et le Syndicat. La Compagnie s'engage à faire tous les efforts possibles pour donner la préférence à ces employés s'il y a du travail disponible qu'ils ont les capacités d'accomplir.

Syndicat:



Compagnie:



HEURES DE TRAVAIL.

ARTICLE XVII 17.01 La semaine normale de travail sera de quarante (40) heures et la journée normale de travail sera de huit (8) heures consécutives à l'exclusion de la période repas établie.

17.02 Bien que le paragraphe 17.01 définisse les heures normales régulières, il ne doit pas être lu ou interprété comme étant une garantie de la part de la Compagnie de fournir du travail pour quelque période que ce soit.

17.03 La semaine normale de travail sera de cinq (5) jours ouvrables; du lundi au vendredi inclusivement.

17.04 Les heures normales de travail pour la première équipe seront les suivantes:

8:00 A.M. à 12:00 P.M.

1:00 P.M. à 5:00 P.M.

Les heures pour la deuxième équipe seront de

5:00 P.M. à 1:30 A.M.

incluant une période de repas d'une demi-heure sans paye, pour la deuxième équipe.

17.05 La journée où se trouve l'heure régulière du début d'une équipe sera considérée comme la journée normalement travaillée.

ARTICLE XVII
(suite)

17.06 Les employés permutés à une autre équipe recevront un avis de deux (2) jours ouvrables, sauf dans le cas d'urgence.

17.07 Les employés ayant le plus d'ancienneté auront la préférence quant à l'attribution des équipes, excepté dans le cas des nouveaux employés qui devront travailler sur l'équipe de jour jusqu'à ce qu'ils soient adéquatement entraînés pour la tâche.

17.08 Les employés auront droit à une période de repos de dix (10) minutes dans l'avant-midi et une de dix (10) minutes dans l'après-midi, en plus d'une période de cinq (5) minutes à la fin de chaque demi-journée pour se laver les mains.

17.09 Les samedis, dimanches et fêtes légales seront considérés comme période de vingt-quatre (24) heures, c'est-à-dire de minuit à minuit le jour de calendrier où ils tombent, excepté lorsque l'équipe régulière commence le jour précédent.

Syndicat:



Compagnie:



SURTEMPS ET PRIMES D'EQUIPES

ARTICLE XVIII 18.01 Le taux horaire régulier à temps simple signifie le taux horaire standard d'un employé tel qu'il apparaît à l'échelle des salaires.

18.02 Tout travail autorisé et/ou requis en excès de (8) heures par jour ou de (40) heures par semaine, ou le samedi, sera considéré comme surtemps, et sera payé au taux d'une fois et demie (1-1/2) le taux horaire de base de l'employé. Tout travail en excès de (12) heures pour une journée de la semaine (lundi au vendredi inclusivement), en excès de (8) heures un samedi et toutes les heures travaillées un dimanche seront payées à (2) fois le taux horaire de base de l'employé.

18.03 a) La compagnie donnera le plus tôt possible un avis de surtemps qu'un employé aura à travailler et le surtemps sera volontaire pour les employés. Le surtemps sera offert à l'employé qui aura régulièrement accompli la tâche durant le jour. Si l'employé refuse le surtemps à deux reprises consécutives, il pourra par la suite être ignoré jusqu'à ce qu'il avise la compagnie qu'il est disponible pour accepter du surtemps.

b) Cependant si l'employé, qui aura régulièrement accompli la tâche durant son quart de travail régulier, ne peut faire du temps supplémentaire, la compagnie offrira aux employés plus anciens, capables de faire le travail sur la tâche visée, le temps supplémentaire requis sur cette tâche.

ARTICLE XVIII 18.04 Les employés qui travaillent sur la deuxième équipe recevront
(suite)

une prime d'équipe de trente-cinq cents (\$0.35) l'heure pour toutes les heures travaillées.

18.05 Un employé qui n'a pas été avisé du contraire et qui se présente au travail comme à l'ordinaire et qui est renvoyé chez lui parce qu'il n'y a pas de travail disponible et/ou tout employé qui a été appelé pour venir travailler pour une courte période de temps, sera payé l'équivalent d'au moins quatre (4) heures de travail à son taux horaire régulier à temps simple, plus une prime d'équipe si elle est applicable. Cette disposition ne s'applique pas lorsque le travail n'est pas disponible à cause d'incendie, d'inondation, de panne d'électricité, ou d'arrêt de travail par les employés de l'usine.

18.06 Un employé qui a déjà quitté les propriétés de la Compagnie après la fin de son équipe programmée et qui est rappelé pour effectuer des travaux d'urgence, sera payé au taux du surtemps conformément à l'Article 18.02, pour toutes les heures travaillées à la suite de ce rappel jusqu'à l'heure de commencement de son équipe programmée, mais il ne pourra jamais recevoir moins que l'équivalent de quatre (4) heures de paye à son taux régulier.

18.07 La Compagnie paiera les dépenses nécessaires et raisonnables ainsi que le temps passé à voyager, tel

ARTICLE XVIII 18.07 (suite)
(suite)

que prévu par le présent paragraphe, pour tout travail accompli en dehors de l'usine tel qu'ordonné et approuvé par la Compagnie, sur réception, hebdomadairement, des cartes de travail convenablement remplies, approuvées par la personne responsable du travail ou par le représentant autorisé du client selon les instructions reçues dans chaque cas, et sur réception, hebdomadairement ou à la fin de chaque travail, d'un compte de dépenses approuvé par la personne responsable du travail.

Une prime de cinq pourcent (5%) du taux horaire sera payée pour le travail sur la route, incluant le temps passé à voyager pour se rendre à l'endroit de travail et pour en revenir. Lorsque la distance sépare le travail de l'endroit où l'employé est autorisé à demeurer excède quinze (15) minutes à l'aller et quinze (15) minutes au retour, le temps passé à voyager sera payé. Le surtemps sera calculé selon le taux de paye de base de l'employé.

Les hommes affectés au service sur la route auront droit aux dépenses de voyage suivantes:

- a) le coût effectif du train, avion, autobus, taxis et tout autres frais de transport lorsqu'ils ne sont pas fournis par la Compagnie ou payés par l'entremise de cartes de crédit;
- b) le millage pour les automobiles personnelles pour l'usage autorisé et convenable pour fins de travail,

ARTICLE XVIII 19.87 b) (suite)
(suite)

au taux de vingt-cinq cents (\$0.25) du kilomètre (y compris le chauffeur et un (1) passager) pour la durée du contrat.

Un cent (\$0.01) du kilomètre sera payé pour chaque passager additionnel.

- c) Les frais d'excès de bagage raisonnables sur les avions;
- d) Les pourboires raisonnables pour les taxis et les chasseurs lorsque requis;
- e) Location de chambre pourvu que l'état de compte soit attaché au compte de dépenses;
- f) Les dépenses raisonnables pour repas seront remboursées à tout employé affecté au service sur la route pour plus d'une journée. Les montants considérés raisonnables pour repas (incluant pourboires et taxes) sont comme suit, effectif le 1er mai 1984 pour la durée du contrat:

Déjeuner	\$ 5.00
Diner	\$ 7.00
Souper	\$ <u>11.00</u>
Total	\$ 23.00

En plus, tout employé affecté à un travail sur la route ne nécessitant pas de passer la nuit à l'extérieur sera remboursé pour ses repas, soit \$6.00 pour le diner et \$8.50 pour le souper.

- g) Une allocation pour blanchissage au montant de \$2.00 par jour, pour la durée du contrat,

sera remboursé à partir de la deuxième (2ème) période de sept (7) jours, ou en partie, à tout employé en service sur la route lui nécessitant de demeurer à l'extérieur pendant une période de plus de sept (7) jours.

h) Un montant jusqu'à concurrence de neuf dollars (\$9.00) par semaine pour frais d'appels interurbains personnels.

Le temps mis à voyager sera payé aux taux réguliers. Cependant, si la Compagnie ordonne que le trajet se fasse en temps normalement dit surtemps, le taux supplémentaire applicable sera payé.

Les hommes de service à l'extérieur ne subiront aucune perte sur leur salaire de base pour une journée normale de travail si l'ouvrage est arrêté temporairement par la Compagnie et les employés sont tenus de demeurer sur place.

ASSIGNATIONS A L'EXTERIEUR DE L'USINE

18.08

a) Le travail requis à l'extérieur de l'usine de St-Jean-sur-Richelieu sera accompli par des employés ayant la classification de tâche déterminée par les besoins spécifiques d'un client.

b) Un dossier séparé des assignations à l'extérieur sera tenu pour les individus d'une classification, enregistrant le nombre total des jours absents de son domicile sur chaque assignation.

ARTICLE XVIII 18.08 (suite)
(suite)

- c) L'assignation du travail à l'extérieur sera faite à l'intérieur d'une classification choisie par la Compagnie, premièrement sur une base volontaire, commençant par l'employé ayant travaillé le moins de jours sur des assignations à l'extérieur dans la classification requise, et en progressant vers le haut dans la classification. Si le personnel nécessaire ne peut pas être recruté à l'intérieur de la classification sur une base volontaire, les employés ayant le moins grand nombre de jours de service à l'extérieur dans cette classification seront alors obligés d'accomplir le travail à l'extérieur. La Compagnie prendra en considération les conditions vitales ou particulièrement difficiles pouvant affecter un certain employé d'une classification, à condition que l'assignation en question puisse être comblée à l'intérieur de la classification.
- d) Il est cependant spécifiquement entendu qu'en faisant les assignations pour le travail à l'extérieur, la Compagnie doit prendre en considération les autres travaux extérieurs importants qui sont cédulés pour commencer dans un avenir rapproché, et d'autres travaux importants devant être terminés à l'intérieur de l'usine.
- e) La période maximale de travail ininterrompu à l'extérieur n'excèdera pas trente (30) jours de calendrier.

Syndicat:



Compagnie:



FÊTES STATUTAIRES

ARTICLE XIX 19.01 Les congés statutaires suivants seront accordés et payés aux employés:

1. Le Jour de l'An
2. Le jour après le Jour de l'An
3. Le Vendredi Saint
4. Le Lundi de Pâques
5. La Fête de la Reine
6. La Saint-Jean-Baptiste
7. Le Jour du Canada
8. La Fête du Travail
9. La Fête d'Action de Grâces
10. La Veille de Noël
11. Le Jour de Noël
12. Le lendemain du jour de Noël.

19.02 Si l'une ou l'autre des fêtes ci-haut mentionnées tombe un samedi, le vendredi précédent sera observé, et si l'une ou l'autre de ces fêtes tombe un dimanche, le lundi suivant sera observé comme fête sauf si les parties se sont mutuellement entendues autrement.

19.03 Chaque employé recevra son taux horaire régulier pour huit (8) heures pour chacune des fêtes ci-haut mentionnées.

19.04 Tout employé à qui la Compagnie demande de travailler l'un de ces jours de fête sera payé deux (2)

ARTICLE XIX 19.04 (suite)
(suite)

fois son taux de paye régulier, en plus de recevoir sa paye de congé.

19.05 Pour avoir droit au paiement pour un des jours de fête ci-haut mentionnés il est entendu qu'un employé;

- a) aura travaillé un mois avant le congé concerné;
- b) aura travaillé au moins huit (8) heures le jour de travail programmé précédant immédiatement et suivant immédiatement le congé concerné;

Ces dispositions ne s'appliquent pas lors d'une absence due aux raisons suivantes:

- 1) Pas plus d'une (1) heure de retard le jour de travail programmé précédant ou suivant la fête statutaire concernée;

A Noël et au Jour de l'An, seulement un (1) jour sera perdu si un employé est en retard ou absent seulement une fois. S'il est en retard ou absent les deux jours, soit le jour avant et le jour après la période de congé, l'employé n'aura pas droit à sa paie de congé,

- 2) Lorsqu'un congé statutaire reconnu tombe durant la période de vacances approuvée d'un employé; il sera payé pour ce congé ou il prendra une journée additionnelle immédiatement avant ou immédiatement après sa période de vacances.

- 3) Dans le cas d'une maladie certifiée par un rapport de médecin en dedans d'une période de trente (30) jours

ARTICLE XIX 19.05 (3) (suite)
(suite)

de calendrier précédant et incluant le jour de travail programmé suivant la fête statutaire;

- 4) Mortalité dans la famille immédiate;
- 5) L'accomplissement des devoirs de juré ou comme témoin de la Couronne;
- 6) Un congé d'absence approuvé;
- 7) Dans le cas d'une mise à pied, pour manque d'ouvrage, n'excédant pas sept (7) jours ouvrables antérieurs au congé;
- 8) Dans le cas de circonstances incontrôlables par l'employé.

Syndicat:



Compagnie:



VACANCES ANNUELLES

ARTICLE XX 20.01 Une vacance annuelle payée sera accordée à tous les employés conformément à l'Ordonnance No.3 de la Commission de Salaire Minimum du Québec dont l'année de référence, ayant pour fin d'accumuler les crédits de vacances, sera du 1er janvier au 31 décembre. Les employés ayant moins d'un an de service continu auront droit à une vacance payée d'une journée pour chaque mois complet de service (maximum de dix (10) jours de travail), équivalent à quatre pour cent (4%) des gains totaux, la période de temps étant calculée, dans les deux cas, jusqu'au 31 décembre précédant cette vacance.

20.02 Le montant de paye de vacances dû à chaque employé ainsi que la durée des vacances seront établis conformément au tableau suivant:

Années de Service continu précédent les vacances annuelles	Durée des vacances	Pourcentage des gains
--	--------------------	-----------------------

1 ou plus	2 semaines	4%
5 ou plus	3 semaines	6%
11 ou plus	4 semaines	8%
19 ou plus	5 semaines	10%

Le pourcentage des gains pour vacances sera calculé sur les salaires gagnés du 1er janvier au 31 décembre de l'année précédente.

20.03

a) Les vacances peuvent être prises en tout temps entre le 1er janvier et le 31 décembre de l'année courante. Tout employé aura droit de prendre deux (2) semaines de

ARTICLE XX 20.03 (suite)
(suite)

vacances entre le 24 juin et la Fête du Travail. Le choix du temps des vacances sera fait selon l'ancienneté et selon les exigences du travail.

b) Nonobstant 20.03 a), un employé qui est éligible à plus de deux (2) semaines de vacances pourra prendre plus de deux (2) semaines de vacances par entente mutuelle au cours de cette période.

c) Tout employé qui est éligible à plus de deux (2) semaines de vacances pourra les prendre consécutivement, selon l'ancienneté et selon les exigences du travail, dans les semaines précédant le 24 juin ou suivant la fête du travail.

20.04 Un employé qui, pour quelque raison que ce soit, cesse d'être à l'emploi de la Compagnie, recevra avec sa paye finale tous ses crédits de vacances accumulés et inutilisés.

20.05 La paye de vacances ne sera pas payée au moment d'une mise à pied, à moins que l'employé ne le demande à ce moment.

20.06 Un employé recevra sa paye de vacances le jour de l'avis précédant immédiatement ses vacances, cette paye sera proportionnelle à la durée des vacances prises à ce moment.

ARTICLE XX
(suite)

20.07 Etant donné que les vacances ont pour but de fournir l'occasion de repos et de récréation, un employé qui travaille une année complète ne pourra recevoir une paye au lieu de prendre des vacances.

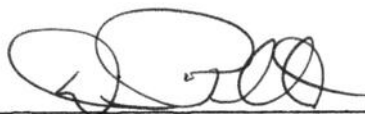
20.08 Lorsqu'au cours de l'année l'employé qui se qualifie pour une semaine additionnelle de vacances selon l'article XX, clause 20.02, cette dite semaine additionnelle sera prise après la date anniversaire d'emploi de l'employé mais avant la fin de l'année du calendrier (31 décembre).

20.09 Un employé absent à cause de maladie ou d'un accident, recevra, comme paye de vacances, le pourcentage mentionné à la clause 20.02 ou son taux horaire régulier, selon celui qui est le plus élevé.

Syndicat:



Compagnie:



PLAN D'ASSURANCE

ARTICLE XXI 21.01

- a) Sous réserve des conditions de la police maîtresse, la Compagnie convient de maintenir le plan d'assurance de la Prudentielle d'Amérique présentement en vigueur pour ses employés en activité de service, incluant le plan médical majeur (incluant aussi les employés qui ne sont pas au travail pour cause de maladie ou blessure, pour une période équivalente à leur séniorité, ou un an, le moindre des deux).
- b) La Compagnie continuera à payer _____ cent pour cent (100%) du coût de la prime, et maintiendra à quatorze mille dollars (\$14,000.) l'assurance-vie pour chaque employé, avec double indemnité, et maintiendra un montant de deux mille dollars (\$2,000.00) d'assurance-vie pour le conjoint et mille dollars (\$1,000.00) pour chaque enfant.
- c) Les bénéfices d'assurance d'indemnités hebdomadaires seront de soixante-six et deux-tiers pour cent (66-2/3%) des gains de base d'un employé, mais le montant maximum des bénéfices ne dépassera pas \$300.00.
- d) Il est entendu que les amendements prévus au paragraphe _____ (c) sont faits conformément aux exigences de la Commission d'Assurance-Chômage concernant le partage de la réduction de la prime avec les employés.

ARTICLE XXI 21.01 - suite
(suite)

- e) Un employé mis à pied, qui possède un (1) an d'ancienneté, peut demeurer couvert pendant une période allant jusqu'à six (6) mois de la date de mise à pied, pourvu que:
1. Il avise la Compagnie immédiatement avant la mise à pied;
 2. Il s'engage à rembourser à la Compagnie, à l'avance, mensuellement, cent pour cent (100%) du coût de l'assurance qui lui est accordée au-delà de la période normale de risques couverts aux employés. Si l'employé ne fait pas ses paiements avant le premier de chaque mois, il occasionnera la cessation de ce privilège.
- f) Un employé retraité pourra, s'il le désire, bénéficier du plan d'assurance-vie, jusqu'à un montant de \$3,000.00, pourvu qu'il en défraye le coût.

21.02 - Les parties conviennent que les bénéfices de l'assurance médicale prévus par le présent article s'appliqueront pour la durée de cette convention, sous réserve toutefois de toute modification qui pourrait être apportée par les lois Fédérale et Provinciale qui pourraient être adoptées pendant la durée de cette convention.

ARTICLE XXI 21.03 - Si durant cette convention la Compagnie juge
(suite)
qu'une autre Compagnie d'Assurance servirait mieux les
intérêts des employés de la Compagnie avec les mêmes
avantages, cette assurance sera obtenue de cette autre
Compagnie après accord mutuel entre les parties.

Syndicat:



Compagnie:



SALAIRES

ARTICLE XXII 22.01 A compter du 12 mai 1986, tous les employés seront classifiés et payés selon l'échelle des salaires ci-dessous:

<u>GRADE</u>	<u>DEPART</u>	<u>TRAVAIL AU RENDEMENT</u>	<u>TRAVAIL REGULIER</u>
111	8.89	9.43	10.67
110	8.92	9.53	10.81
109	8.94	9.67	10.95
108	9.05	9.75	11.04
107	9.11	9.89	11.19
10	9.66	9.99	11.27
9	9.75	10.18	11.50
8	9.76	10.33	11.70
7	9.87	10.59	11.99
6	9.98	10.87	12.31
5	11.42		12.90
4	11.51		13.17
3	11.76		13.42

Effectif le 12 mai 1986, tous les employés seront classifiés et payés selon l'échelle des salaires décrite ci-haut, plus toutes augmentations provenant d'ajustements du coût de la vie spécifiée à l'Article 22.08 e).

- a) Une augmentation automatique de cinq cents (\$0.05) l'heure sera donnée à chaque (520) heures travaillées sur la tâche, pendant la moyenne de la période de temps indiquée sur la description de tâche.
- b) La compagnie versera un montant forfaitaire pouvant atteindre un montant maximum de \$300.00 à tous les employés non mis à pied le 11 mai 1986. Ce montant sera payé en deux versements pouvant atteindre \$150.00 chacun. Le premier paiement, qui couvrira les premiers six mois

SALAIRES - suite

ARTICLE XXII 22.01 - suite

b) suite

sera versé à la première paie suivant le 12 mai 1986 et couvrira le premier six mois. Le deuxième paiement sera fait avec la dernière paie précédent le 11 mai 1987 et couvrira la deuxième période de six mois. Il est convenu que ce montant forfaitaire s'applique sur les semaines travaillées durant la période du 12 mai 1986 au 11 mai 1987. Un montant équivalent à une semaine (\$5.77) sera enlevé pour toute semaine où l'employé sera mis à pied ~~ou aura quitté son emploi.~~ Le montant déduit, s'il y a lieu, sera enlevé du deuxième paiement forfaitaire. ~~Dans l'éventualité où le montant à déduire était plus élevé que le deuxième versement (\$150.00), la différence sera enlevée de la paie de vacances de l'employé.~~ De plus, il est convenu que ce montant forfaitaire ne sera pas appliqué aux échelles de salaires décrites ci-haut.

22.02 La présente évaluation des salaires des tâches (Association Nationale des Métiers du Métal) et le système de prime au rendement, incluant les allocations d'étude des temps actuelles, seront continués pour la durée de cette convention. Les allocations d'études des temps sont les suivantes:

ARTICLE XXII 22.02 (suite)
(suite)

plus 5% allocation personnelle

plus 5% allocation de fatigue

plus 7% allocation pour délais inévitables

plus 3% allocation spéciale

20%

Habilité: moins 10% à plus 15%

Effort: moins 8% à plus 13%

Des cours seront fournis pour les employés intéressés afin de leur permettre une meilleure compréhension du plan, et des copies des feuilles décrivant les tâches seront fournies au Syndicat.

22.03 Les normes établies ne seront pas changées, à moins qu'il n'y ait un changement dans les opérations, les produits, le matériel, l'équipement, les procédés, les méthodes, l'outillage ou les conditions de travail selon lesquels les normes originales de production ont été établies ou lorsqu'il peut être clairement démontré qu'une erreur mathématique ou cléricale a été faite lors de l'établissement des normes originales. Toute erreur sera corrigée dès sa découverte.

22.04 Les employés devront accomplir les opérations de leurs tâches d'une manière normale au meilleur de leur connaissance pendant qu'on les observe pour les fins d'études des temps.

ARTICLE XXII
(suite)

22.05 Toutes les normes établies par la Compagnie ainsi que toutes les informations qui y sont pertinentes seront disponibles au Syndicat sur demande. Le Syndicat peut présenter un grief au premier stade de la Procédure des Grievs en ce qui concerne ces normes, dans les trente (30) jours après la mise en vigueur de ces normes; autrement ces normes seront considérées établies et ne pourront être changées sauf tel que prévu à l'Article VI.

22.06 La Compagnie maintiendra des dossiers tels que requis par les opérations du plan de prime au rendement. Les dossiers des normes applicables seront disponibles dans le département des normes de temps.

22.07 Les employés seront payés le jeudi de chaque semaine.

sp. 20

22.08 A compter du 12 mai 1986, le taux de salaire de base apparaissant à l'Article XXII de cette entente sera ajusté si nécessaire, relativement à l'Indice des Prix à la Consommation, selon les critères suivants:

- a) L'Indice des Prix à la Consommation de 1971 (1971-1985) sera utilisé.
- b) La base de calcul pour les augmentations du coût de la vie pour les mois subséquents au 1er mai 1986, sera le montant publié en mai 1986.

ARTICLE XXII 22.08 (suite)
(suite)

- c) Pour chaque augmentation de quatre-dixième (0.4) d'un point relativement à l'Indice des Prix à la Consommation publié en mai 1986, il y aura une augmentation d'un sous (\$0.01) au taux de base apparaissant à l'Article XXII.
- d) Les ajustements seront faits à tous les trois (3) mois et deviendront en vigueur aux dates suivantes:
- 1) Le lundi suivant la publication du mois d'août 1986.
 - 2) Le lundi suivant la publication du mois de novembre 1986.
 - 3) Le lundi suivant la publication du mois de février 1987.
 - 4) Le lundi suivant la publication du mois de mai 1987.
- e) Le coût total à la Compagnie pour une des clauses ci-haut mentionnées, spécifiées dans cet Article 22.08 a), b), c), et d) inclusivement, ne devra pas excéder trois cents (\$0.03) : 1'heure par employé pendant la première année du contrat.
- f) Cet article sera sujet à négociation pour la deuxième année du contrat.

Syndicat:



Compagnie:



SECURITE SYNDICALE

ARTICLE XXIII 23.01 Comme condition d'emploi tout employé devra signer une formule d'autorisation de déductions de cotisations syndicales fournie par le syndicat. La compagnie retiendra du salaire de chaque employé sur une base mensuelle, les cotisations syndicales telles que certifiées par le syndicat comme étant en vigueur selon la constitution des Métallurgistes Unis d'Amérique. Elle devra remettre les cotisations ainsi qu'une liste des employés de qui les cotisations ont été retenues, au secrétaire du syndicat local avant le 15 du mois suivant.

23.02 Aucun employé ne sera obligé, comme condition d'emploi ou autrement, de devenir membre du syndicat.

23.03 Tous les employés qui sont membres du syndicat à la signature de cette convention ou qui deviendront membres du syndicat, devront demeurer membres du syndicat pour la durée de cette convention.

23.04 La compagnie ne sera pas tenue responsable pour de telles cotisations autres que celles effectivement recueillies au nom du syndicat.

23.05 Il est entendu que le syndicat endosse la responsabilité civile qu'impliquent telles déductions, et garantie à la compagnie le remboursement de tous

ARTICLE XXIII 23.05 (suite)

déboursés encourus par la compagnie par suite d'une plainte ou réclamation qui pourrait lui être soumise par un employé ou des employés en raison des déductions syndicales effectuées sur sa paye tel que prévu par cet article.

23.06 Lettres d'ententes - Toutes lettres d'ententes annexées à la présente convention collective en font partie intégrante.

Syndicat:



Compagnie:




DUREE DE LA CONVENTION

- ARTICLE XXIV 24.01 a) Cette convention sera en vigueur à partir du 12 mai 1986 et expirera le 11 mai 1988.
- b) La compagnie et le syndicat conviennent de renégocier seulement les salaires (Article 22.01) et la clause du coût de la vie (Article 22.08) à l'expiration de la première année de cette convention (12 mai 1987).
- 24.02 L'une ou l'autre partie aux présentes peut présenter à l'autre partie, par écrit, un avis de cessation de la convention, conformément aux clauses du Code du Travail de la Province de Québec.
- 24.03 A l'expiration de la convention, les conditions et modalités de cette convention demeureront en vigueur jusqu'à ce que l'on arrive à une nouvelle convention conforme à l'Article 47 du Code du Travail de la Province de Québec.

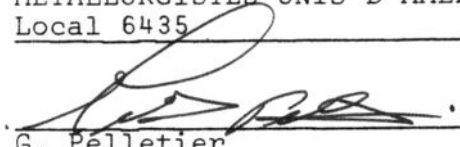
EN FOI DE QUOI, chacune des parties aux présentes a signé la présente convention par la main de ses représentants autorisés ce 23^e jour de MAI 1986.

LES INDUSTRIES COOPER (CANADA)
INC., Division Service


W. Kaikis, Directeur
Relations Industrielles


D. Pelletier
Directeur de l'Usine

METALLURGISTES UNIS D'AMERIQUE
Local 6435


G. Pelletier
Représentant


J. Jean
Président


D. Ducharme


R. Leduc

LETTRE D'ENTENTE

VACANCES

En plus des droits de sélection de vacances accordés à chaque employé dans l'Article 20.03, la Compagnie permettra également ce qui suit durant les mois d'été des années 1986 et 1987:

- a) Un maximum de dix-neuf (19) employés seront cédulés pour prendre une période de deux (2) semaines de vacances au cours de l'été.
- b) Un maximum de cinquante pourcent (50%) des employés d'une même classification pourront être en vacances durant la même période de vacances.
- c) Ces périodes seront les deux semaines commençant le dimanche :

<u>1986</u>	<u>1987</u>
29 juin	28 juin
13 juillet	12 juillet
27 juillet	26 juillet
10 août	9 août
24 août	23 août

Pour permettre à la Compagnie de tenir compte de l'ancienneté pour céduler les vacances de 1986 et 1987, les employés désirant prendre deux semaines de vacances durant les mois de juillet et août doivent en faire la demande avant le 30 mai 1986 et le 29 mai 1987. Une confirmation de la cédule des vacances 1986 et 1987 sera donnée aux employés au plus tard le 6 juin 1986 et le 5 juin 1987 respective-

ent.


LETTRE D'ENTENTE

VACANCES (suite)

Cette lettre peut être prolongée et devenir une ligne de conduite,
par entente mutuelle entre les parties avant le 25 mai 1981 ou
30 mai 1982

Signé par:

Robert Saumure

Jacques Moquin

Guy Morin

W. Vaikis

D. Pelletier, Ing.,

H. R. Forshinsky

le 1er mai 1981



LETTRE D'INTENTION

Concernant l'interprétation du paragraphe 11.05 - a) de la Convention Collective, il est convenu qu'un employé doit aviser la Compagnie avant sa visite chez le médecin, de son retour possible au travail, lorsque la cédule de telle visite empêche l'employé de tenir la Compagnie au courant de sa date de retour au travail après sa visite chez le médecin.

Handwritten initials and signature

LETTRE D'ENTENTE

La présente confirme l'entente intervenue entre les parties concernant les questions suivantes:

- 1) Evaluation des tâches: La Compagnie consent à faire une évaluation de tâche pour les classifications de:
 - réparation de vérificateur de commutateur;
 - petite et grosse presse à chauden dedans de soixante (60) jours de la signature de la convention.
- 2) Allocation de prime au rendement: La Compagnie convient que dans les soixante (60) jours suivant la signature de la convention collective le temps des employés travaillant sur les opérations à prime de rendement sera calculé sur la carte de la tâche qu'il poinçonne sur chaque opération et le boni gagné sur une opération ne sera pas réduit par une assignation à une autre opération.
- 3) Etude des temps: Dans les soixante (60) jours de la signature de la Convention, la Compagnie convient de ré-étudier les opérations de l'enlèvement de l'isolation et du trempage à l'étain afin d'en vérifier l'exactitude des standards.

MEMOIRE D'INTERPRETATION RENOUELE MAI 1981

Les évaluations des tâches en vigueur à la signature de la Convention Collective sont les quarante-quatre (44) descriptions approuvées par les deux (2) parties le 22 juillet 1975.



MEMOIRE D'INTERPRETATION (suite)

S'il n'y a pas de transfert, un employé continue d'accumuler toutes les heures travaillées jusqu'à ce qu'il atteigne le taux de son grade. Chaque changement dans le taux de salaire résultant de la progression de tâche entrera en vigueur le lundi suivant le changement. Un employé n'est pas éligible au taux de grade avant d'avoir terminé sa période de probation.

D. Pelletier, Ing.,
Directeur de l'Usine.

Le 1er mai 1981

[Handwritten signature]

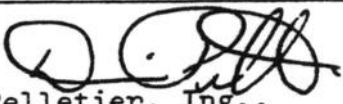
LETTRE D'ENTENTE RENOUELEE LE 1er MAI 1981

SUJET: Grief Alain Bleau - le 2 mai 1978 - signé par F. Hébert,
délégué

Tel que convenu à notre rencontre du 31 mai 1978, le syndicat est d'accord à retirer le grief ci-haut mentionné, avec l'entente que la Compagnie ne transfèrera pas un employé junior sur la tâche d'un employé sénior qui est sur la mise-à-pied, si le dit transfert est pour être d'une durée de cinq (5) jours ou plus.

POUR LA COMPAGNIE

W. Kaikis


D. Pelletier, Ing.,

POUR LE SYNDICAT

Robert Saumure


Jacques Moquin

Guy Morin





3019.7

Bureau du commissaire
général du travail

CERTIFICAT DE DEPOT

La présente atteste que le commissaire général du travail
a reçu pour dépôt le document ci-dessous

OBJET: Convention collective
entente

Certificat no:87-02895

Déposant: Association
Accréditation:M-29140-003

```

*****
* Signature Dépot ** Du Au ** Nb *
* DATE: 87/05/14 87/06/01 ** DUREE: ** Sal: **
* ** **
*****
* EMPLOYEUR ** ASSOCIATION *
* les industries cooper (canada) ** metallurgistes unis d'amérique, *
* inc - division service ** local 6435 *
* 450 rue st-michel, c.p. 248 ** att.: monsieur gilles pelletier *
* st-jean-sur-richelieu, qué ** *
* j3b 1t4 ** 255, 7e ave, c.p. 57 *
* ** iberville, que *
* ** j2x 4j5 *
*****
* ** *
* ** Municipalité: 55550 *
* ** *
* ** Activité: 8977 *
* ** *
* ** Affiliation: F.T.Q. *
*****

```

REMARQUE

- réouverture des salaires

Monique Lepron / p.p.

Signature

22-06-87

Date

Pour renseignements

425, St-Amable,
Québec G1R 4Z1
418 643-3208

255 est, rue Crémazie
Montréal H2M 1L5
514 873-2723

(A.N: 10180-01) M-29140-03
87-02895-

Syndicat des Métallos

MÉTALLURGISTES UNIS D'AMÉRIQUE



C.P. 580
St-Jean, Qué. J3B 6Z8
514-347-3331
658-1131

Clément Godbout
directeur

DATE: 28 mai 1987

M. Robert Levac
Commissaire général du Travail
Ministère du Travail et de la
Main-d'oeuvre
255, boul. Crémazie est
Montréal (Québec)
H2M 1L5

87 JUN -1 11 30

OBJET: Dépôt de la convention collective
en vertu de l'article 72 du Code du
travail (réouverture des salaires)

Parties liées par la convention collective

SYNDICAT: Métallurgistes Unis d'Amérique local 6435
255-7ème avenue C.P. 57
Iberville, Québec J2X 4J5

EMPLOYEUR: McGraw Edison Limitée
Div. Nationale de Bobines Electriques
Note: Une requête sera adressée au Ministère dans quelques
jours à l'effet que la compagnie change de nom et
accompagné du changement d'adresse du syndicat.

VOTRE DOSSIER: (M-29140-01) M-10180-01

DATE DE LA SIGNATURE: le 14 mai 1987

ENTREE EN VIGUEUR DE LA CONVENTION COLLECTIVE: 11 mai 1987

EXPIRATION: 10 mai 1988

NOMBRE DE SALARIES VISES: Cinquante (50)

DEPOSANT:

Gilles Pelletier / sc
Gilles Pelletier
représentant,

Copie de ce dépôt est adressée à l'employeur.



le 14 mai 1987

ENTENTE DE PRINCIPE ENTRE "NATIONAL ELECTRIC COIL" ET "LES METAL-
LURGISTES UNIS D'AMERIQUE - LOCAL 6435" SUR REOUVERTURE DES SA-
LAIRES DU 11 MAI 1987 AU 10 MAI 1988, DEUXIEME ANNEE DE LA CONVEN-
TION COLLECTIVE

Un montant de \$750.00 sera distribué à tous les salariés couverts par l'unité de négociation, payable à chaque semaine et celà en (52) tranches de \$14.42 chacune.

Cependant, le \$750.00 sera distribué au montant de 36.05 cents pour toutes les heures travaillées sur une base de (40) heures par semaine et/ou un maximum de 2080 heures par année. Ceci n'inclut pas le temps supplémentaire et périodes de mise à pied.

Les 2080 heures par année et les 40 heures par semaine comprennent et incluent tous les congés couverts par cette convention collective, ainsi que les vacances et les jours de deuil.


Cette majoration salariale est ajoutée à l'échelle des salaires prévue à l'Article 22.01, mais ne constitue pas une incorporation à l'échelle des salaires négociés pour l'année 1986.

Le tout devenant en vigueur le 11 mai 1987 et se terminant à l'expiration de la convention collective en cours (le 10 mai 1988).

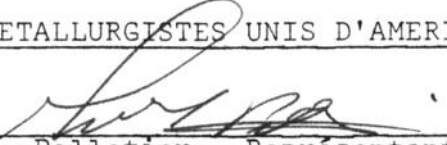
La clause d'indexation au coût de la vie sera la même que celle de la première année de la convention collective.

NATIONAL ELECTRIC COIL


Denis Pelletier, Ing.,
Directeur Régional.

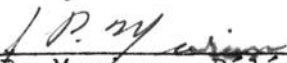

G. Fréchette,
Surintendant.

METALLURGISTES UNIS D'AMERIQUE-LOCAL 6435


G. Pelletier - Représentant


J. Jean - Président - Local 6435


G. Morin - Financier


J.P. Marien - Délégué.