

NOM

NO

06563-1

C.A.E.	3150	NO.CONV.	65631
AFFIL.	6	NB.EMPL.	113
EMP.COUV.	0	ET.GEOD.	0 960
PERS.VIS.	7	NO.ACC.	M19085001
DATE	ENR.840214		

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 **06563-1**

<b>Objet</b>	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	<b>M-19085-01</b>
<b>Date</b>	Signature <b>83-09-27</b>	Réception <b>83-09-30</b>	<b>Durée</b>	Du <b>83-09-01</b>	Au <b>85-09-01</b>	Nombre de salariés régis par la convention collective <b>113</b>

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> <b>Syndicat des Travailleurs d'Electrovert Limitée (CSN)</b> <b>1601 Delorimier</b> <b>Montréal, Québec H2K 4M5</b>	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <input type="checkbox"/> <b>Electrovert Limitée</b> <b>Att: Mme Mireille Duchesne</b> <b>Directeur du Personnel</b> <b>3285 Cavendish</b> <b>Montréal, Québec H4B 2L9</b>

**Unité de négociation**

**Etablissements visés: 1305 Boul. Industriel, Laprairie, Québec**  
**600, Route 132 Côte Ste-Catherine (Québec)**

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

<b>Région</b>	<b>05-00</b>	<b>Activité</b>	<b>2980(5)</b>	<b>Affiliation</b>	<b>1</b>
---------------	--------------	-----------------	----------------	--------------------	----------

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

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

Voir au verso pour les codes

**Remarques**

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<b>Odette McMullen /ms</b>	<b>83-11-02</b>

**Pour renseignements**

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

19085-01

M 19085-01

'83 SEP 30 -9 :48

BCGT  
MONTREAL  
MESSENGER

*mk*

CONVENTION COLLECTIVE  
DE TRAVAIL

ENTRE

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS  
D'ELECTROVERT LIMITEE (CSN)

(ci-après appelé "le Syndicat")

ET

ELECTROVERT LIMITEE

(ci-après appelé "l'Employeur")

ARTICLE 1 - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 1.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le représentant et négociateur pour les employés visés par le certificat d'accréditation émis par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre de la province de Québec.
- 1.02 L'Employeur convient qu'il n'y aura aucune discrimination à l'endroit d'un employé fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'état civil, la religion, les convictions politiques, la langue et l'origine ethnique ou nationale.

ARTICLE 2 - BUT DE LA CONVENTION

- 2.01 Le but de la présente convention est d'établir les conditions de travail des salariés, d'assurer de bonnes conditions de sécurité au travail, d'assurer la meilleure collaboration entre la Compagnie, le Syndicat et les employés et de faciliter le règlement des problèmes pouvant survenir entre l'Employeur et les salariés régis par les présentes.
- 2.02 Aucune mesure disciplinaire, administrative, discriminatoire ou autre ne peut être prise contre un salarié qui se prévaut d'un droit prévu à la présente convention.

ARTICLE 3 - REGIME SYNDICAL

- 3.01 Tout salarié doit, comme condition de son emploi, faire partie du Syndicat et en demeurer membre pendant la durée de la convention. Cependant, l'Employeur n'est pas tenu de renvoyer un salarié pour la seule raison que le Syndicat a refusé ou différé d'admettre ce salarié comme membre ou l'a suspendu ou exclu de ses rangs.
- 3.02 Tout nouveau salarié embauché après la date de la signature des présentes doit, après avoir complété sa période de probation, adhérer au Syndicat et en demeurer membre pour la durée de la présente convention.
- 3.03 L'Employeur déduit les cotisations syndicales conformément au Code du Travail de la Province de Québec et remet mensuellement au Syndicat dans les quinze (15) jours suivant la fin de chaque mois, les montants ainsi retenus avec une liste indiquant le nom du salarié, son salaire, le montant retenu, sa date d'ancienneté, sa fonction et son adresse domiciliaire.
- 3.04 L'Employeur fournit à chaque employé sur les formules T-4 et TP-4 le montant total des cotisations syndicales déduites de sa paye pendant l'année.

#### ARTICLE 4 - AFFAIRES SYNDICALES

- 4.01 L'Employeur reconnaît le Comité exécutif du Syndicat lequel peut représenter les employés lors de rencontres avec l'Employeur sur toute question concernant la présente convention collective. Ces rencontres ont lieu une (1) fois par mois si nécessaire et sur avis raisonnable.
- 4.02 Lors de la négociation de la convention collective, un comité de négociation formé de cinq (5) salariés peuvent s'absenter du travail pour assister aux séances de négociation. Ils seront rémunérés à leur taux régulier pour les heures consacrées à la négociation.
- 4.03 Un maximum de six (6) salariés peuvent être élus ou assignés pour agir à titre de délégués et représenter les intérêts des salariés sous leur juridiction. A cette fin, les parties reconnaissent la représentation suivante:
- a) "formation de métal, atelier d'usinage, magasin;"
  - b) "assemblage mécanique 5A, B, F;"
  - c) "assemblage électrique, expédition;"
  - d) "soudure, peinture, maintenance;"
  - e) "assemblage mécanique 5C, D, E;"
  - f) "équipe de nuit;"
- 4.04 Seuls les salariés à l'emploi de la Compagnie ayant complété leur période de probation peuvent être délégués ou membres des comités prévus à la présente convention. Le Syndicat doit fournir par écrit à l'Employeur le nom de ces personnes pour que l'Employeur les reconnaisse comme tels.
- 4.05 Il est entendu que le délégué a son travail à accomplir pour l'Employeur et s'il devient nécessaire pour lui de s'occuper d'un grief ou d'un problème d'application de la convention collective pendant les heures de travail, il ne quittera pas son poste de travail sans avoir obtenu au préalable l'autorisation de son contre-maître. Cette autorisation ne sera pas indûment refusée.

- 4.06 L'Employeur convient d'accorder annuellement des permis d'absences sans solde totalisant trente-cinq (35) jours ouvrables en tout pour assister à des congrès syndicaux ou autres activités syndicales et ce, sans perte d'ancienneté. L'Employeur devra être avisé au moins une (1) semaine à l'avance pour qu'un tel permis soit accordé. Un maximum de quatre (4) salariés peuvent s'absenter en même temps en vertu du présent article.
- 4.07 Un employé appelé à remplir une fonction permanente à la C.S.N. pourra, pourvu qu'il en fasse la demande par écrit au moins trois (3) semaines avant la date de son départ, obtenir un permis d'absence sans solde d'une durée maximum de douze (12) mois. S'il retourne au travail à l'expiration de cette période, il reprendra le poste qu'il avait au moment de son départ ou un poste équivalent. Un tel permis d'absence ne peut être accordé qu'à un (1) seul salarié à la fois. L'ancienneté du salarié au moment de son départ est maintenue et lui est applicable lors de son retour au travail.
- 4.08 L'Employeur convient qu'un tableau d'affichage est disponible pour l'usage du Syndicat afin d'afficher les avis suivants:
1. Avis d'élection, résultats d'élection, nomination d'officiers;
  2. Avis de réunion ou d'assemblées;
  3. Avis d'activités sociales ou récréatives;
  4. Autres avis pertinents aux Parties à la présente convention;
- 4.09 Un membre de l'exécutif du Syndicat peut remplacer un salarié devant exercer un rôle syndical prévu à la présente convention au cas d'absence dudit salarié.
- 4.10 Un salarié convoqué par l'employeur pour une raison ayant trait à la convention collective peut, s'il le désire, être accompagné de son délégué syndical.

- 4.11 Un représentant syndical de l'extérieur peut si nécessaire, rencontrer le Directeur du Personnel pour discuter de problèmes concernant la présente convention collective pourvu qu'il ait obtenu au préalable un rendez-vous à cet effet.
- 4.12 L'Employeur convient de mettre à la disposition du Syndicat un local dans l'usine pourvu d'une table, de chaises, d'un téléphone et d'une filière pour le remisage de ses documents à un endroit désigné. Ce local servira aussi au comité de Santé et Sécurité section syndicale et pourra servir deux (2) heures par semaine aux membres de l'exécutif libérés selon l'article 4.13. Ce local pourra être utilisé pour affaires syndicales par les membres de l'exécutif à condition d'en aviser le directeur de la production, si après les heures normales de travail pendant l'ouverture de l'usine.
- 4.13 L'Employeur convient de libérer deux (2) heures par semaine, sans perte de salaire ou de bénéfices, un membre de l'exécutif désigné par l'exécutif par écrit, pour s'occuper d'affaires syndicales ou de l'application de la convention collective. Exceptionnellement à l'occasion d'un grief, le membre désigné pourra rencontrer un (1) salarié à la fois sur le temps de travail pourvu que cet employé obtienne au préalable la permission de son contremaître avant de quitter sa place de travail. Cette permission ne sera pas indûment refusée.

ARTICLE 5 - DROITS DE LA DIRECTION

- 5.01 Le Syndicat reconnaît que c'est le droit de l'Employeur de diriger son entreprise et son personnel et, sans restreindre la généralité de ce qui précède:
- a) de maintenir l'ordre, la discipline et le rendement;
  - b) d'établir les exigences nécessaires pour remplir chaque tâche;
  - c) d'établir, modifier et amender les règlements et directives concernant le bon fonctionnement de ses opérations et le comportement des salariés;
  - d) d'embaucher ou de congédier, de classier, diriger, permuter, promouvoir, rétrograder, suspendre et discipliner pour cause juste et suffisante;
  - e) généralement, d'administrer son entreprise et d'exercer toutes les fonctions qui ne sont pas spécifiquement régies ou limitées par la présente convention.
- 5.02 Les droits de la direction doivent être exercés d'une façon conforme aux dispositions de la convention collective.

ARTICLE 6 - ANCIENNETE

- 6.01 L'ancienneté d'un salarié signifie la durée de ses services pour le compte de l'Employeur depuis la date de son dernier embauchage.
- 6.02 Un employé n'a d'ancienneté qu'après avoir complété une période de probation de deux (2) mois de calendrier pour le compte de l'Employeur. Cette période peut être prolongée de consentement écrit entre les parties. A l'expiration de cette période, l'ancienneté est déterminée depuis la date de son dernier embauchage.
- 6.03 Sauf disposition contraire, l'employé en probation bénéficie des avantages de la convention collective sous réserve qu'il peut être congédié sans recours à la procédure de grief.
- 6.04 Dans les trente (30) jours de la signature de la convention collective, une liste d'ancienneté sera affichée. Cette liste sera révisée à tous les six (6) mois et une copie en sera remise au Syndicat.
- 6.05 Un salarié perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants:
1. s'il quitte l'emploi de la compagnie;
  2. s'il est congédié et non réinstallé par la procédure de griefs;
  3. s'il a été mis à pied pendant une période égale à son ancienneté avec un maximum de vingt-quatre (24) mois.
  4. si l'employé mis à pied fait défaut de se rapporter au travail dans une semaine suivant la réception d'une lettre recommandée adressée à sa dernière adresse au dossier et le rappelant au travail selon l'article 6.09.
  5. s'il s'absente de son travail pendant quatre (4) jours ouvrables consécutifs sans en donner avis ou sans autorisation, à moins qu'une raison justifiée l'ait empêché d'avertir.

- 6.06 a) Lorsqu'un poste est vacant de façon permanente, l'Employeur affiche le poste ouvert durant quatre (4) jours ouvrables afin de permettre aux personnes intéressées de postuler en indiquant leur nom sur l'affichage. En cas d'absence d'un salarié, le syndicat pourra postuler pour l'employé absent. La personne postulant pour l'employé absent devra s'identifier.
- b) Un poste temporairement vacant pour une période excédant douze (12) semaines sera alors affiché conformément au paragraphe a). Un salarié qui occupe un poste temporairement vacant reprend son ancien poste au retour du titulaire régulier du poste.
- c) Pour combler un poste vacant de façon temporaire, l'Employeur procède par ancienneté parmi les volontaires immédiatement qualifiés ou à défaut, par ordre inverse d'ancienneté parmi les salariés immédiatement qualifiés dans les départements où il n'est pas essentiel d'opérer avec tout le personnel

- 6.07 a) Le Candidat est choisi parmi les personnes ayant postulé, et l'on accorde la préférence au plus ancien à condition qu'il puisse remplir les exigences normales de la tâche. Le salarié a droit à une période de familiarisation d'une durée maximum de quatre (4) semaines pendant lesquelles l'Employeur peut le retourner à son ancien poste ou le salarié peut retourner de lui-même.
- b) Si aucune personne n'a postulé ou ne peut remplir les exigences normales de la tâche, l'Employeur s'adresse à une personne de l'extérieur.
- 6.08 Au cas de mises à pied, l'Employeur convient de procéder de la façon suivante:
- a) Les mises à pied se feront par classification par ancienneté. Il est entendu que la classe 1 et la classe forment la même classification et que l'Employeur pourra maintenir un ratio minimum de 1 classe 1 pour 4 classe 2.
- b) Un salarié mis à pied dans une classification peut utiliser son ancienneté pour déplacer un salarié moins ancien. Un salarié désirant utiliser son ancienneté pour déplacer un employé moins ancien devra en faire la demande par écrit dans une (1) semaine de la réception de son avis de mise à pied, pourvu qu'il puisse remplir les exigences normales de la tâche.
- 6.09 Le rappel se fait par ordre d'ancienneté pourvu que le salarié rappelé puisse remplir les exigences normales de la tâche. Le rappel se fait par courrier recommandé avec copie au Syndicat.

Un salarié qui, lors d'une mise à pied, a utilisé son ancienneté pour déplacer conformément à l'article 6.08b), a priorité pour revenir occuper son poste lorsque celui-ci s'ouvre de nouveau.

Le salarié rappelé sur un poste en dehors de sa classification peut refuser de revenir au travail sur ce poste, sous réserve des autres dispositions de la convention collective. Lorsqu'un salarié a refusé une fois un tel rappel, l'Employeur n'est pas obligé de le rappeler à aucun poste en-dehors de sa classification régulière.

Le salarié rappelé pour occuper un poste dans sa classification ne peut refuser qu'une seule fois un tel rappel pour motif raisonnable.

Dans tous les cas de rappel, l'Employeur pourra maintenir un ratio minimum de 1 classe 1 pour 4 classe 2.

- 6.10 Au cas de mises à pied de plusieurs employés ayant la même date d'ancienneté et dans une même classification, la priorité sera accordée au salarié ayant le plus grand nombre de dépendants directement à sa charge. L'Employeur pourra maintenir le ratio de 1 classe 1 pour 4 classe 2.
- 6.11 Le président, le secrétaire et le trésorier du Syndicat jouiront d'une ancienneté préférentielle au cas de mises à pied seulement, et dans ce cas, l'Employeur les assigne à un travail qu'ils sont en mesure d'accomplir.
- 6.12 Un salarié muté pendant la durée de la présente convention à un poste exclu de l'unité de négociation continue d'accumuler de l'ancienneté pendant six (6) mois durant lesquels il ne peut retourner que sur son ancien poste. A l'expiration de cette période, il perd son ancienneté. Les salariés qui n'ont jamais été dans l'unité de négociation ou qui ont été promus hors de l'unité depuis plus de six (6) mois au moment de la signature de la convention, n'ont pas d'ancienneté.
- 6.13 Un salarié désirant obtenir un congé personnel sans solde et sans ancienneté peut en faire la demande par écrit au Directeur du Personnel. Si une telle permission est accordée, elle ne peut être pour plus de six (6) mois, et lors du retour du salarié, celui-ci reprend l'ancienneté qu'il avait au moment de son départ. La Compagnie convient de considérer les demandes de congé personnel de façon équitable. S'il s'agit d'un retour aux études la période pourra être de douze (12) mois.

Dans le cas d'un congé sans solde pour retour aux études, le salarié cumule son ancienneté pour une période maximum de douze (12) mois.

Dans tous les autres cas de congé sans solde, le salarié cumule de l'ancienneté pour une période maximum de un (1) mois.

- 6.14 Un employé exclu de l'unité de négociation n'effectue pas de travail normalement effectué par les employés de l'unité sauf dans les cas d'urgence, lorsqu'il n'y a pas d'employés qualifiés, lorsque c'est suite à une exigence du client, ou s'il s'agit d'un travail accessoire à sa fonction normale. Cependant, ceci n'aura pas pour effet d'occasionner des mises à pied ou de retarder un rappel.

- 6.15
- 1) Si la mise à pied doit durer plus d'une (1) semaine, l'Employeur convient de donner un avis correspondant à la loi sur les normes du travail du Québec, sauf dans les cas d'urgence ou de cas fortuit.
  - 2) Si la mise à pied doit durer moins d'une (1) semaine, l'Employeur donne un avis d'une (1) journée, sauf dans les cas d'urgence ou de cas fortuits.
  - 3) Advenant la fermeture permanente de l'usine et la terminaison d'emploi de tous les salariés, l'Employeur convient, sous réserve des exceptions prévues ci-après de donner à tous les salariés alors au travail un avis de terminaison d'emploi de trente (30) jours de calendrier ou de payer, à défaut, à titre de compensation, une somme égale au salaire régulier effectivement perçu par chacun de ces salariés au cours des trente (30) jours de calendrier précédant immédiatement la date de fermeture de l'usine.

Cet avis de trente (30) jours de calendrier (ou la compensation en tenant lieu) tient lieu de tout avis requis par la loi d'une durée égale ou inférieure. Il est compris dans tout avis d'une durée plus longue que l'Employeur donne ou est requis de donner par l'effet de la loi.

L'avis (ou la compensation en tient lieu) n'est pas requis dans les cas de fermeture permanente d'usine suite à un événement quelconque qui n'est pas le fait de l'Employeur ou qui est hors de son contrôle.

ARTICLE 7 - PROCEDURE DE GRIEFS

- 7.01 "Grief" signifie toute mésentente relative à l'interprétation ou l'application de la présente convention collective.
- 7.02 Un salarié désirant soumettre un grief doit le faire en la manière qui suit:
- 7.03 Première étape:  
Le salarié accompagné de son délégué syndical, s'il le désire, doit soumettre son grief par écrit à son contremaître dans les vingt et un (21) jours de calendrier de connaissance de l'incident dont découle le grief. Le contremaître rend sa décision dans les sept (7) jours de calendriers suivants.
- 7.04 Deuxième étape:  
Si le grief n'est pas réglé en première étape, ou si aucune décision n'est rendue dans le délai prescrit, le salarié peut soumettre son grief par écrit au Directeur du Personnel dans les quatorze (14) jours de calendrier de la réponse rendue en première étape ou de l'expiration des délais pour la rendre.
- Le Directeur du Personnel convoque les parties à une réunion et rend sa décision dans les vingt et un (21) jours de calendrier de la réception du grief.
- 7.05 Troisième étape:  
Si un grief n'est pas réglé suite à la décision rendue en deuxième étape, ou à l'expiration du délai pour la rendre, le grief peut être porté à l'arbitrage conformément à l'article 8.01.
- 7.06 Le Syndicat doit soumettre un grief collectif concernant l'interprétation ou l'application de la présente convention et visant plus d'un salarié, directement à la deuxième étape dans les vingt et un (21) jours de calendrier de l'incident dont découle le grief.
- 7.07 Un grief de congédiement, de mise à pied ou de rappel doit être fait directement à la deuxième étape par écrit dans les vingt et un (21) jours de calendrier de l'incident dont découle le grief.

- 7.08 Les délais prévus au présent article sont indicatifs  
sauf dans le cas des articles 7.03, 7.06, 7.07.
- 7.09 Toute entente relative au règlement d'un grief doit être  
par écrit et signée par les représentants autorisés des  
deux (2) parties.
- 7.10 Une erreur d'écriture dans la formulation d'un grief  
n'entraîne pas son annulation.

ARTICLE 8 - ARBITRAGE

- 8.01 Si le Syndicat désire porter un grief à l'arbitrage, il doit le faire dans les quatre vingt dix (90) jours de calendrier suivant l'incident dont découle le grief.
- 8.02 Le Syndicat portant un grief à l'arbitrage en informe par écrit l'Employeur et propose en même temps trois (3) noms d'arbitres susceptibles d'entendre l'affaire. L'autre partie peut elle-même faire des suggestions. A défaut d'entente sur le choix d'un arbitre, ce dernier est désigné par le Ministre du Travail.
- 8.03 L'arbitre n'a aucune juridiction pour altérer, modifier ou amender les dispositions de la présente convention collective. En matière de congédiement ou de suspension, l'arbitre peut confirmer, annuler ou modifier la décision de l'Employeur compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.
- 8.04 La décision de l'arbitre est finale et lie les parties.
- 8.05 En matière disciplinaire, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.
- 8.06 Chacune des parties paie la moitié des honoraires et dépenses de l'arbitre.
- 8.07 Un acte ou infraction disciplinaire ne sera pas invoqué contre un salarié après douze (12) mois de sa commission.
- 8.08 Lorsqu'un avis disciplinaire est remis à un salarié, il en indique la raison et copie est remise au Syndicat. L'avis est remis dans les quinze (15) jours ouvrables de la connaissance des événements y donnant lieu.
- 8.09 Un avis disciplinaire écrit ne comportant pas de sanctions monétaires doit pour être valablement contesté suivre les étapes de la procédure de griefs prévues à l'article 7, mais n'a pas à être porté à l'arbitrage dans les délais prévus à l'article 8.01. Cependant, si cet avis disciplinaire est invoqué lors d'un arbitrage subséquent contestant une mesure disciplinaire de suspension ou de congédiement, il pourra faire l'objet d'une contestation devant l'arbitre pourvu qu'un grief l'eut contesté originalement conformément à la procédure de grief.

ARTICLE 9 - SECURITE - SANTE

- 9.01 La Compagnie s'engage à assurer la sécurité et la santé des employés durant les heures de travail ainsi que sur les lieux qui sont sa propriété.
- 9.02 Un comité de sécurité, composé de deux (2) représentants de la Compagnie et d'un substitut et de deux (2) représentants désignés par le Syndicat et d'un substitut servira à ces fins. Les parties se communiquent les noms de leurs représentants et de leurs substituts. Le substitut de l'une ou l'autre des parties peut assister aux rencontres du comité à titre d'observateur.
- 9.03 La Compagnie s'engage à respecter les normes et règles de santé et sécurité prescrites par les lois du Québec.
- 9.04 Le comité de sécurité se réunit une fois par mois durant les heures de travail de l'équipe de jour. Un procès-verbal est tenu à chaque réunion et copie en est remise à chaque membre du comité, de même qu'à la Compagnie et au Syndicat.
- 9.05 Le rôle du comité est de:
- a) formuler des recommandations à la Compagnie, relativement aux mesures à prendre pour la sécurité, l'hygiène et le bien-être des employés au travail.
  - b) étudier tout rapport d'enquête ou toute plainte sur des conditions ou actions dangereuses, afin de formuler des recommandations sur les mesures à prendre pour les corriger;
  - c) formuler ou étudier toute suggestion visant à prévenir les accidents, ou les maladies industrielles.
- 9.06 La Compagnie verra à informer les employés des risques inhérents à leur travail et à donner l'entraînement nécessaire dans les cas de nouvelles fonctions, nouvelles pièces d'équipement ou nouvel employé.
- 9.07 Les membres syndicaux du comité de sécurité sont rémunérés à leur taux régulier lorsqu'ils assistent aux réunions du comité pendant leurs heures de travail.

- 9.08 Pour le bénéfice des employés, une trousse de premiers soins est mise à leur disposition au local des premiers soins pour utilisation en cas de besoin.
- 9.09 Lors d'une inspection gouvernementale, un représentant du Syndicat est présent et si un rapport est fait, copie en est transmise au comité de sécurité.
- 9.10 Si l'Employeur requiert d'un salarié qu'il subisse un examen médical à un endroit de son choix, l'Employeur en assume le coût.
- 9.11 Si un salarié est accidenté au travail et ne reçoit pas ses prestations de la C.S.S.T. dans la semaine qui suit l'accident, l'Employeur convient de lui avancer un montant équivalent aux prestations hebdomadaires qu'il devait recevoir de la C.S.S.T. et ce, pour une période maximum de cinq (5) semaines, pourvu que l'employé concerné signe toutes les formules à cet effet et s'engage à rembourser l'Employeur des montants reçus. Dans le cas d'un employé qui porte sa cause en appel auprès de la C.S.S.T. dans les délais prescrits, les avances seront suspendues et le remboursement ne sera réclamé qu'après la décision de la C.S.S.T.
- 9.12 Le représentant à la prévention appelé sur un lieu de travail en vertu de la loi sera un membre syndical du comité de sécurité; ce représentant n'encourt pas de mesures disciplinaires lorsqu'il exerce ses fonctions.
- 9.13 Si les deux (2) membres syndicaux du comité de sécurité en font la demande sur avis raisonnable, il y aura une visite mensuelle de sécurité dans l'usine par le comité de sécurité. Une telle visite, lorsqu'elle a lieu, s'effectue au cours des heures normales de travail. Les deux (2) membres syndicaux du comité seront rémunérés à leur taux régulier et ce pour une période maximum de deux (2) heures. Le Syndicat peut, à ses frais, désigner un conseiller extérieur de son choix dûment qualifié pour accompagner le comité de santé sécurité lors des visites concernant la santé sécurité et assister aux rencontres ainsi que participer aux enquêtes dudit comité. Le Syndicat doit aviser la Compagnie du nom de cet expert et la demande visée par la visite dans un délai raisonnable.

- 9.14 Si, à la suite d'un accident de travail ou d'une maladie industrielle, un salarié est incapable de reprendre la fonction régulière qu'il occupait, les parties pourront se rencontrer afin de discuter de la possibilité de l'assigner à un travail qu'il est en mesure d'accomplir. S'il est possible de lui trouver un tel travail, il est rémunéré au taux applicable à ce travail.
- 9.15 L'Employeur fournit annuellement aux salariés une somme de cinquante (\$50.00) dollars sur présentation de la facture pour l'achat d'une paire de souliers de sécurité qu'ils doivent porter à l'usine. Les salariés du département de la peinture et de l'atelier d'usinage ont droit à une contribution supplémentaire de \$50.00 pour l'achat d'une paire additionnelle de souliers de sécurité mais devront retourner la paire de chaussures usagées.

La Compagnie accepte de payer le coût du durcissement des lentilles correctives et la monture de lunettes sécuritaires pour les salariés dont le port des lunettes de sécurité est obligatoire et ce pour un montant maximum de cinquante (\$50.00) dollars par année sur présentation de la facture.

ARTICLE 10 - DIVERS

- 10.01 Toute correspondance de la Compagnie au Syndicat est remise au président du Syndicat ou son substitut ou est adressée au président du Syndicat à sa dernière adresse connue.
- 10.02 L'Employeur remet à chaque salarié un exemplaire français/Anglais de la convention collective, format de poche.
- 10.03 Le travail normalement effectué par les membres de l'unité de négociation en date du premier (1er) septembre 1981 n'est pas confié à des sous-contractants si cela a pour effet de provoquer des mises à pied ou empêcher des rappels.
- 10.04 Les employés à qui la Compagnie demande d'utiliser leurs outils personnels dans le cadre de leur fonction régulière reçoivent une allocation annuelle de 20% de la valeur des outils requis dans le cadre de leur fonction régulière.

La liste des outils requis dans chaque département apparaît en annexe.

ARTICLE 11 - GREVE ET LOCK-OUT

11.01 Le Syndicat convient que pendant la présente convention collective, il n'y aura aucune grève, arrêt de travail ou ralentissement de travail, et la Compagnie convient qu'il n'y aura aucun lock-out.

ARTICLE 12 - SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

- 12.01 La liste des classifications et des salaires apparaît à l'Annexe "A" qui fait partie de la présente convention collective.
- 12.02 Le prime de soir est de ¢0.45 cents l'heure travaillée.
- 12.03 La prime de soir est comprise dans le salaire de base, pour fins de calcul du temps supplémentaire.
- 12.04 Un salarié qui se présente au travail pour accomplir sa journée régulière sans avoir été prévenu de ne pas le faire, ou qui revient au travail après avoir quitté les lieux en-dehors de ses heures régulières, a droit au paiement minimum d'un montant équivalent à quatre (4) heures au taux applicable.
- 12.05 Si un salarié est envoyé chez lui à la suite d'un accident de travail, il est rémunéré à son taux applicable pour le reste des heures de travail cédulées pour cette journée, sur présentation d'un certificat médical.
- 12.06 Le salarié assigné par l'Employeur à une occupation autre que sa classification est rémunéré au taux applicable à cette occupation. Si le salarié est assigné à une occupation inférieure, il conserve son taux régulier.
- 12.07 Si pendant la durée de la présente convention collective, l'Employeur crée une nouvelle classification, il fixe le taux applicable à cette classification; ce taux peut être contesté directement à la deuxième étape de la façon prévue à la procédure de grief et d'arbitrage, et l'arbitre devra tenir compte des salaires existant dans la convention collective dans l'étude du cas.

ARTICLE 13 - HEURES DE TRAVAIL

13.01 La durée de la semaine normale de travail est de quarante (40) heures à être effectuées en quatre (4) jours de dix (10) heures chacun, selon les horaires suivants:

Horaire du jour:

Du lundi au jeudi inclusivement  
de 7.00 à 17.30 heures avec une demi-heure pour le repas de 12.00 à 12.30 heures.

Horaire du soir:

Du lundi au jeudi inclusivement  
de 17.30 à 04.00 heures avec une demi-heure pour le repas.

13.02 Les salariés ont droit à quinze (15) minutes de repos payées à chaque demi-journée de travail.

13.03 Les salariés ont droit à une période de cinq (5) minutes payées immédiatement avant la période du repas du midi et avant la fin de leur journée normale de travail pour se laver et ranger les outils. Une sonnette annonce la fin du travail.

ARTICLE 14 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

14.01 a) Le travail exécuté en-dehors des heures normales de travail est rémunéré au taux et demi (150%).

Après 4 heures de temps supplémentaire dans une même journée, celui-ci sera rémunéré au taux double.

b) Si un salarié effectue au-delà de dix (10) heures de temps supplémentaire et un minimum de cinquante (50) heures de travail dans une même semaine, il est rémunéré au taux double pour les heures de surtemps excédant dix (10) heures; de même, le travail effectué le dimanche est rémunéré au taux double.

14.02 Le temps supplémentaire est distribué aussi équitablement que possible de la façon suivante:

1. Par ancienneté à tour de rôle parmi les employés qualifiés et volontaires de la section concernée dans le département;
2. A défaut d'un nombre suffisant, parmi les employés qualifiés et volontaires des autres sections du même département;
3. A défaut d'un nombre suffisant, parmi les employés qualifiés et volontaires d'autres départements;
4. Si un nombre suffisant de volontaires n'est pas atteint, l'Employeur assigne le travail par ordre inverse d'ancienneté parmi les employés qualifiés de la section concernée. Le salarié ainsi assigné n'est pas tenu de faire plus de cinq (5) heures de temps supplémentaire par semaine.

14.03 L'Employeur conserve une liste du temps supplémentaire effectué mensuellement dans chaque département et le Syndicat peut la consulter sur demande.

ARTICLE 15 - CONGES SOCIAUX

- 15.01 Un salarié bénéficie d'un congé payé dans les cas suivants:
- a) Quatre (4) jours de congé payés à son taux régulier lors du décès du conjoint ou de l'enfant du salarié;
  - b) Trois (3) jours de congé payés lors du décès du père, de la mère, du frère et de la soeur du salarié;
  - c) Un (1) jour de congé payé lors du décès d'une des personnes suivantes:  
beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-soeur, grands-parents.
- 15.02 Un salarié convoqué par subpoena comme juré ou témoin dans une cause où le Syndicat n'est pas partie a droit à la différence entre le montant qu'il reçoit à titre de juré ou témoin et son salaire régulier pourvu qu'il puisse fournir à l'Employeur les pièces justificatives nécessaires.
- 15.03 Un salarié peut s'absenter du travail pendant une (1) journée sans réduction de salaire le jour de son mariage.
- 15.04 Un salarié a droit à deux (2) jours de congé payé lors de la naissance ou l'adoption d'un enfant si ce jour tombe un jour ouvrable.

ARTICLE 16 - CONGES FERIES

16.01 Pendant la durée de la présente convention collective, les salariés ont droit aux congés fériés suivants:

- Le jour de l'An
- Le lendemain du jour de l'An
- Vendredi Saint
- Fête de la Reine
- St-Jean Baptiste
- Confédération
- Fête du travail
- Action de Grâces
- Jour de Noël
- Lendemain de Noël
- 2 jours mobiles durant la période des fêtes.

Le paiement du congé férié est équivalent à celui d'une journée normale de travail.

16.02 Si un des jours énumérés ci-dessus tombe un jour non ouvrable, tel congé sera payé mais non reporté à un autre jour.

16.03 Un salarié qui travaille lors d'un jour férié est rémunéré au taux double pour cette journée en plus du paiement de la fête. Un salarié n'est pas tenu d'accomplir du temps supplémentaire lors d'un jour férié.

16.04 Pour avoir droit au paiement des jours fériés ci-haut mentionnés, le salarié doit avoir travaillé le jour ouvrable précédent et le jour ouvrable suivant tel congé, sauf si son absence est autorisée par écrit par l'Employeur ou si elle est due à une mise à pied ayant débuté moins d'une (1) semaine avant le congé ou à une maladie ayant débuté moins d'une (1) semaine mais plus de deux (2) jours avant le congé.

Si le congé tombe un jour non reporté, le salarié pour avoir droit au paiement doit avoir travaillé le jour ouvrable précédant ou suivant un tel congé.

16.05 Si un jour férié prévu au présent article survient durant les vacances d'un salarié, celui-ci a droit à une (1) journée additionnelle de congé à la fin de sa période de vacances sauf si autrement convenu avec l'Employeur.

ARTICLE 17 - VACANCES

17.01 Les salariés ont droit au régime de vacances annuelles suivant:

Ancienneté au 1er mai

0 à 1 an	Une (1) jour/mois (maximum: 2 semaines)	4% du salaire
1 à 4 ans incl.	Deux (2) semaines	4% du salaire
5 à 9 ans incl.	Trois (3) semaines	6% du salaire
10 ans et plus	Quatre (4) semaines	8% du salaire

La troisième (3e) et la quatrième (4e) semaine de vacances pourront être prises pendant l'année de référence soit du 1er mai au 30 avril.

Lorsqu'au cours d'une année, l'ancienneté d'un employé lui donne droit à une (1) semaine supplémentaire de vacances suivant les échelles ci-haut, il peut prendre cette semaine à compter de la date où il acquiert ce droit.

17.02 La cédule de vacances est affichée au plus tard le 30 avril de chaque année.

17.03 Les vacances sont non cumulatives.

17.04 La paye de vacances d'un salarié lui est remise la semaine précédant la prise de ses vacances.

17.05 Au cas de conflit entre salariés d'une même classification quant à la prise des vacances, l'ancienneté prévaudra.

ARTICLE 18 - ASSURANCE GROUPE

- 18.01 L'Employeur convient de maintenir en vigueur pendant la durée de la convention collective, le présent régime d'assurance-groupe applicable aux salariés. Les primes sont défrayées par l'Employeur.
- 18.02 A compter du 1er septembre 1984, l'Employeur convient d'établir un régime d'assurance dentaire comme suit:
- 80% des frais remboursables des soins de base.
- 50% des frais remboursables des soins majeures.
- Le tout sujet au condition de la police maîtresse.
- Les frais de l'assurance dentaire seront partagés à 50% par l'Employeur et 50% par le syndicat. Les déductions seront faites directement sur la paie des employés.
- 18.03 A compter du 1er septembre 1984, dans le cas d'un employé devant réclamer des prestations d'indemnité hebdomadaire, l'Employeur convient de payer trois (3) jours de carence à 60%, une fois par année.

ARTICLE 19 - DUREE DE LA CONVENTION

19.01 La présente convention collective est en vigueur pour une durée de deux (2) ans, soit du 1er septembre 1983 au 1er septembre 1985.



TOOLS FOR MECHANICAL ASSEMBLY DEPARTMENT

OUTILS POUR LE DEPARTEMENT D'ASSEMBLAGE MECANIQUE

1.	1 only	Hammer
1.	1 seul	Marteau
2.	1 only	Screw Driver 8-10" long - 3/8"
2.	1 seul	Tournevis de 8-10" de longueur - 3/8"
3.	1 only	Screw Driver 5-6" long - 1/4"
3.	1 seul	Tournevis de 5-6" de longueur - 1/4"
4.	1 only	Pick up screw driver
4.	1 seul	Tournevis à double filet
5.	1 only	Tap wrench 6-32, 1/4" tap
5.	1 seul	Tourne-à-gauche 6-32, 1/4" de taraud
6.	1 only	Tap wrench 1/4 - 1/2" tap
6.	1 seul	Tourne-à-gauche 1/4 - 1/2" de taraud
7.	1 only	Combination Pliers
7.	1 seule	Paire de pinces à combinaison
8.	1 only	Vise Grip
8.	1 seule	Mordache pour étau
9.	1 only	Adjustable Wrench 10/12"
9.	1 seule	Clé à molette de 10/12"
10.	1 set	Open or Closed wrench, 1/4" to 3/4"
10.	1 trousse	Clés ouvertes ou fermées, 1/4" à 3/4"
11.	1 set	Ratchet with sockets 3/8" to 1"
11.	1 trousse	Encliquetage avec douilles de 3/8" à 1"
12.	1 only	12" scale and square
12.	1 seule	Règle graduée et équerre de 12"
13.	1 only	Tape measure 10/12" long
13.	1 seule	Mesure à ruban de 10/12" de longueur
14.	1 only	Hack Saw
14.	1 seule	Scie à métaux
15.	1 only	Center Punch
15.	1 seul	Pointeau
16.	1 only	Scriber for metal
16.	1 seul	Traçoir pour métal
17.	1 set	Allen Wrench
17.	1 trousse	Trousse à clés hexagonales

18. 1 only  
18. 1 seul

Knife  
Couteau

19. 1 only  
19. 1 seul

Tool box with lock  
Coffre à outils avec serrure

TOTAL VALUE \$ 375.00  
VALEUR TOTALE \$ 375.00

TOOLS FOR ELECTRICAL DEPARTMENT

OUTILS POUR LE DEPARTEMENT D'ELECTRICITE

1.	1 only	Water pipe pliers
1.	1 seule	Paire de pinces de tuyauterie
2.	1 only	Knife
2.	1 seul	Couteau
3.	1 only	Needle Nose Pliers
3.	1 seule	Paire de pinces à bec effilé
4.	1 only	Pick up screw driver
4.	1 seul	Tournevis à double filet
5.	1 only	Set of screw drivers
5.	1 seule	Trousse de Tournevis
6.	1 only	Hammer
6.	1 seul	Marteau
7.	1 only	Volt meter
7.	1 seul	Voltmètre
8.	1 only	Tape measure
8.	1 seule	Mesure à ruban
9.	1 only	Tool box with lock
9.	1 seul	Coffre à outils avec serrure

TOTAL VALUE \$200.00  
VALEUR TOTALE \$ 200.00

TOOLS FOR METAL FORMING DEPARTMENT

OUTILS POUR LE DEPARTEMENT DE FORMATION DU METAL

1.	1 only	12" long scale
1.	1 seule	Règle graduée de 12"
2.	1 only	12" combination square
2.	1 seule	Equerre à combinaison de 12"
3.	1 only	Center Punch
3.	1 seul	Pointeau
4.	1 only	Scriber for metal
4.	1 seul	Traçoir pour métal
5.	1 only	Hammer
5.	1 seul	Marteau
6.	1 only	Adjustable wrench 10/12" (Westcot)
6.	1 seule	Clé à molette 10/12" (Westcot)
7.	1 only	Set Allen Wrench
7.	1 seule	Trousse à clés hexagonales
8.	1 only	Tool Box with lock
8.	1 seul	Coffre à outils avec serrure
9.	1 only	Vernier
9.	1 seul	Vernier

TOTAL VALUE \$ 175.00  
VALEUR TOTALE \$ 175.00

TOOLS FOR WELDING DEPARTMENT

OUTILS POUR LE DEPARTEMENT DE SOUDURE

1.	1 only	Hammer
1.	1 seul	Marteau
2.	1 only	12" scale with square
2.	1 seule	Equerre à échelle graduée de 12"
3.	1 only	Scriber for metal
3.	1 seul	Traçoir pour métal
4.	1 only	Center Punch
4.	1 seul	Pointeau
5.	1 only	Vise Grip
5.	1 seule	Mordache pour étau
6.	1 only	Adjustable wrench 10/12" (Westcot)
6.	1 seule	Clé à molette 10/12" (Westcot)
7.	1 only	Welding Hammer
7.	1 seul	Marteau de soudage
8.	1 only	Chisel
8.	1 seul	Ciseau à froid
9.	1 only	Tool box with lock
9.	1 seul	Coffre à outils avec serrure

TOTAL VALUE \$ 125.00  
VALEUR TOTALE \$ 125.00

TOOLS FOR MACHINE SHOP DEPARTMENT

OUTILS POUR LE DEPARTEMENT D'ATELIER D'USINAGE

1.	1 only	Hammer
1.	1 seul	Marteau
2.	1 only	Screw Driver 10"
2.	1 seul	Tournevis de 10"
3.	1 only	Pliers
3.	1 seule	Paire de pinces
4.	1 only	Vise Grip
4.	1 seule	Mordache pour étau
5.	1 only	Center Punch
5.	1 seul	Pointeau
6.	1 only	12" scale with square
6.	1 seule	Equerre à échelle graduée de 12"
7.	1 only	6" scale
7.	1 seule	Règle de 6"
8.	1 only	6" vernier caliper
8.	1 seul	Pied à coulisse avec vernier de 6"
9.	1 only	0-1 micrometer
9.	1 seul	micromètre 0-1
10.	1 only	Tap Wrench 6-32 to 1/4"
10.	1 seul	Tourne-à-gauche 6-32 à 1/4"
11.	1 only	Tap Wrench 1/4" to 1/2"
11.	1 seul	Tourne-à-gauche 1/4" à 1/2"
12.	1 only	Set of Allen Wrench
12.	1 seule	Trousse à clés hexagonales
13.	1 only	Tool box with lock
13.	1 seul	Coffre à outils avec serrure

TOTAL VALUE \$ 295.00  
VALEUR TOTALE \$295.00

A TITRE D'INFORMATION AUX EMPLOYES

BENEFICES D'ASSURANCES COLLECTIVES

Voici une brève description des bénéfices d'assurances collectives accordés aux salariés conformément à ce qui a été négocié entre le Syndicat et la Compagnie. Il est entendu que cette description est très sommaire et qu'en tout cas la police maîtresse déterminera les termes de l'application des bénéfices. Ces bénéfices pourront être révisés pendant la durée de la présente convention.

1. Assurance-vie

- a) Après un (1) mois \$3,000.00
- b) Après un (1) an un montant équivalent au salaire annuel du salarié.

Double indemnité en cas d'accident.

2. Assurance médicament et hospitalisation

100% après déductible de:  
\$25.00 par année dans le cas d'un célibataire  
\$50.00 par année dans le cas d'une personne mariée.

3. Assurance salaire

60% du salaire pendant 26 semaines avec période de carence de quatre (4) jours au cas de maladie.

Il est entendu que l'Employeur conserve la ristourne qui lui est versée par la Commission d'assurance chômage à cause de l'existence du plan d'assurance collective.

CLASSIFICATION ET SALAIRES (1ère année)

CODE	CLASSIFICATION	1983 1 sept.'83 au 31 aout '84
<u>Département no.1: Formation de métal</u>		
4900	Chef d'équipe	12.70
4901	Traceur de tôle	11.90
5401	Opérateur de presse à découper	10.43
5501	Opérateur de presse à former	10.43
6252	Opérateur de cisaille	10.43
3351	Opérateur de scie	10.43
4999	Apprenti tôlier (6 mois)	7.98
<u>Département no.2: Soudure</u>		
6550	Chef d'équipe	12.70
6551	Soudure Classe 1 Arc et Argon	12.07
6552	Soudure Classe 2 Arc ou Argon	10.83
6599	Apprenti soudeur (6 mois)	7.98
<u>Département no.3: Atelier d'usinage</u>		
5050	Chef d'équipe	12.70
5101	Opérateur de fraiseuse Classe 1	12.07
5102	Opérateur de fraiseuse Classe 2	10.55
3501	Opérateur de perceuse Classe 1	11.33
3502	Opérateur de perceuse Classe 2	9.86
4801	Opérateur de tour motorisé Classe 1	12.07
4802	Opérateur de tour motorisé Classe 2	10.55
5299	Apprenti (9 mois)	8.27

1983  
1 sept. '83  
au 31 aout '84

Département no.4: Peinture

5150	Chef d'équipe	11.88
5151	Peintre Classe 1	10.48
5152	Peintre Classe 2	9.69
4651	Aide à la production	9.23
5199	Apprenti peintre (6 mois)	7.98

Département no.5: Assemblage mécanique

2550	Chef d'équipe	12.47
2551	Assembleur mécanique Classe 1	11.33
2552	Assembleur mécanique Classe 2	10.37
2599	Apprenti assembleur mécanique (9 mois)	7.98

Département no.6: Assembleur électrique

2350	Chef d'équipe	12.47
2351	Assembleur électrique Classe 1	11.33
2352	Assembleur électrique Classe 2	10.37
2399	Apprenti assembleur électrique (9 mois)	7.98
653	Aide à la production	8.72

Département no.7: Emballage

200	Chef d'équipe	11.90
201	Menuisier Classe 1	11.05
202	Menuisier Classe 2	10.55
299	Apprenti menuisier (6 mois)	7.98
1451	Emballeur	8.84

Département no.8: Expédition

1801	Expéditionnaire	9.97
------	-----------------	------

Département no.9: Magasin

1851	Magasinier Classe 1	9.62
1852	Magasinier Classe 2	8.84
1751	Réceptionnaire	9.41

1983  
1 sept.'83  
au 31 aout '84

Département no.10: Entretien

1051	Concierge	9.41
1270	Préposé d'entretien	11.12
1901	Balayeur d'atelier	8.72

Meulage. Assigné aux différents départements

4301	Meuleur	9.29
4399	Apprenti meuleur (3 mois)	7.98
4201	Meuleur/Opérateur de Perceuse Portative	9.52

CLASSIFICATION DES SALAIRES (2ième année)

L'augmentation sera de .65/heure avec provision de .07 retenue des chefs d'équipe et des classe 1. A être distribué de façon égale entre les classes 2 et moins.

ANNEXE "A"

NOTES:

1. Au terme de la période d'apprentissage, si l'Employeur décide de ne pas accorder un classement à l'apprenti dans l'occupation concernée, il avise le salarié par écrit des motifs de ce refus, dont copie au Syndicat et ce, au moins une (1) semaine avant la fin de sa période d'apprentissage. Un employé ainsi refusé peut contester cette décision conformément à la procédure de griefs et/ou peut utiliser son ancienneté pour déplacer un salarié moins ancien dans une occupation qu'il est en mesure d'accomplir.
2. Pour être éligible à un poste de chef d'équipe, le salarié doit connaître toutes les fonctions des employés sous sa supervision et être en mesure, en plus de son travail habituel, de se charger entre autres de distribuer et coordonner le travail et de donner la formation requise, le cas échéant. Les chefs d'équipe n'ont aucune autorité en matière disciplinaire.
3. a) Pour être éligible à un poste de Classe 1, le salarié doit pouvoir réussir avec succès les tests requis.  
b) Pour se prévaloir des tests de reclassification, un salarié doit avoir complété une période minimum d'un an dans une Classe 2.
4. Un salarié qui obtient un poste dans une différente classification, suite à un affichage prend le taux du salaire de la classe immédiatement supérieure à celle d'apprenti, pourvu qu'il ait déjà été au service de la Compagnie pour un temps au moins équivalent à la période d'apprentissage. Toutefois un tel salarié sera considéré comme apprenti pour la période prévue à la convention.

## TESTS DE CLASSIFICATION

Pour toutes les classifications comportant deux catégories, le passage de la classe II à la classe I se fera à la suite d'un test d'évaluation d'aptitudes, selon les critères qui suivent:

- a) A partir de la date de la signature de la Convention Collective, tous les employés classés dans la 3e ou la 4e catégorie seront automatiquement classés dans la catégorie II.
- b) A la date anniversaire d'entrée dans la classe II, l'employé pourra passer un test d'aptitudes pour obtenir sa classe I.
- c) Pour les employés déjà classés II à la signature, l'employeur s'engage à faire subir le test d'aptitudes dans une période de 3 mois commençant 90 jours après la date de la signature. A l'expiration de cette période tous ceux ayant réussi le test d'aptitudes seront classés I et leur salaire ajusté en conséquence.

Ceux qui ne réussiront pas leur test auront la possibilité d'un autre essai à l'échéance des dates anniversaires du même test.

- d) Pour les employés déjà classés I, ces derniers devront passer les tests de qualification durant la période de 6 mois commençant 6 mois après la signature de l'entente. Ceux qui échoueront leur test se verront classés II tout en conservant le même salaire mais sans droit d'augmentation jusqu'au rattrapage du salaire classe II.
- e) Tous les tests seront effectués de la façon suivante:
  - Toutes les pièces requises pour le test seront remises à l'employé qui devra en faire l'assemblage selon les dessins et la méthode appropriée.
  - Lorsque le salarié a complété le travail, le test prend fin et les pièces assemblées sont alors soumises au département de l'inspection qui devra soumettre un rapport par écrit dans les plus brefs délais.
  - L'évaluation du test est faite en fonction de la capacité et de l'aptitude de l'employé à effectuer le travail.
- f) L'employeur aura le fardeau de la preuve dans l'évaluation des tests ainsi que dans les cas d'évaluation des aptitudes pour remplir les exigences normales de la tâche.
- g) Pour fin des tests les temps sont indicatifs.
- h) A la demande de l'employé, l'employeur s'engage à favoriser l'exposition des travailleurs aux différentes catégories de tests auxquels ils seraient soumis.

SOUDURE:

Le Soudeur classe I est celui qui peut effectuer toutes les sortes de soudures requises pour la production régulière soit par la méthode de soudure à l'arc ou à l'argon et sur les différents métaux suivants: acier mou, acier inoxydable.

Les pièces suivantes forment la base des tests pour la soudure:

Acier Mou:

Support pour UPK	10 heures
Base pour EPK	2 heures
Cadre pour WSU	3½ heures

Acier Inoxydable:

Pot de Soudure LEV-07	15 heures
Pot de Soudure WSU 15"	8 heures
Pot de Soudure SOLDAPAK	3 heures
Pot de Soudure MINIPOT	3 heures
Pot de Soudure WDC	3 heures
Nozzle pour Vague LAMBDA	3 heures
APK - Basic Tank 544	30 heures
APK - Lavage 526	20 heures
APK - AK Tank	10 heures

ATELIER D'USINAGE:

- a) Opérateur de Fraiseuse
- b) Opérateur de Tour Motorisé
- c) Opérateur de Perceuse

La principale caractéristique qui différencie l'opérateur Classe I et Classe II est la capacité pour le premier de pouvoir établir seul la marche à suivre, ainsi que le choix des normes, pour l'exécution de toutes les pièces requises dans le cours des opérations régulières de l'usine. Il doit pouvoir interpréter les spécifications établies par les dessins et être en mesure d'effectuer tout le travail requis pour produire les pièces selon ces mêmes spécifications.

Lorsque requis d'exécuter le test de qualification, l'opérateur devra pouvoir seul effectuer le travail concernant sa classification en conformité avec les dessins et les matériaux fournis.

PEINTURE:

Le peintre Classe I est celui qui peut exécuter tout le travail requis pour la finition normale des différents appareils produits à l'usine.

Il doit pouvoir seul préparer le matériel soit en lavant, dégraissant, ou sablant de façon à appliquer la peinture tel que requis. Il doit pouvoir faire la préparation et le mélange des différentes peintures ainsi que l'application selon les normes, il devra voir à la supervision du four à séchage en établissant les températures ainsi que les temps de séchage. Finalement il devra pouvoir exécuter les différentes réparations requises dans les cas de dommages exceptionnels.

ASSEMBLY "MECHANICAL"

Category A

Assembly	"WIDTH ADJUST"- "RAIL MUST BE STRAIGHT"	
	EPK . . . . .	5 Hrs.
	UPK . . . . .	8 Hrs.
Assembly	"ANGLE ADJUST" UPK . . . . .	7 Hrs.
Assembly	"DRIVE HEAD & INSTALL" . . . . .	5 Hrs.
LEV. PIPING ASSEMBLY (07) Complete . . . . .		7 Hrs.
LEV. PNEUMATIC ASSEMBLY (FRAME). . . . .		10 Hrs.
APK MODULE ASSEMBLIES		
	Load Incl . . . . .	10 Hrs.
	Wash Module . . . . .	30 Hrs.
	Rinse Module . . . . .	20 Hrs.
	Air Knife . . . . .	20 Hrs.
	Drier Module . . . . .	20 Hrs.
	Unload Module . . . . .	10 Hrs.

Category B

Solder Module AW. . . . .	4 Hrs.
WSU Sub-Assembly. . . . .	5-1/2 Hrs.
SOLDAPAK Sub Assembly (no table or Projection) . . . .	4 Hrs.
Pump Assembly - all types . . . . .	2 Hrs.
Base Elevator - UPK . . . . .	3 Hrs.
L'employé devra effectué un test dans chaque categorie.	

ASSEMBLAGE ELECTRIQUE:

Catégorie "A": Boîte de Contrôle

Boîte de Contrôle UPK série 300	40 heures
Boîte de Contrôle EPK	12 heures
Boîte de Contrôle APK-526	60 heures
Boîte de Contrôle APK-544	40 heures

Catégorie "B": Filletage de Système

Filletage UPK série 300	25 heures
Filletage UPK série 400 std PL	35 heures
Filletage EPK	15 heures
Filletage APK-526	55 heures
Filletage APK-544	40 heures

Catégorie "C": (Petit Module)

SOLDAPAK	17 heures
WAVEDIPPER	10 heures
MINIPOT	10 heures

Le test consiste en une combinaison de: Catégorie A & C ou  
catégorie B & C selon que l'employé travaille de façon régulière  
dans la catégorie A ou B.

EMBALLAGE:

Menuisier:

Préparation d'un système pour expédition avec l'aide d'un journalier.

Base préfabriquée:

<u>Par mer</u>	-	EPK	5 Heures
		UPK	6-1/2 Heures
<u>Par air</u>	-	EPK	4 Heures
		UPK	5-1/2 Heures

MAGASIN:

Le magasinier Classe I doit pouvoir effectuer les différentes transactions qui suivent:

- a) Préparer une commande pour des "kits" en tenant compte des pièces manquantes, identification location ainsi que requisition pour ajustement d'inventaire.
- b) Préparation d'une commande pour un système dans l'usine en tenant compte des pièces manquantes ainsi que requisition pour ajustement d'inventaire.
- c) Recevoir matériel de l'usine (Preproduction) et fermer le Bon de Commande.
- d) Etablir les crédits et débits pour pièces retournées de l'usine, soit défectueuses ou supplémentaires.
- e) Trouver la location des pièces en se servant d'un "Terminal", ainsi que les quantités en inventaire.
- f) Connaître les différentes fonctions du réceptionnaire et pouvoir effectuer les transactions requises.
- g) Capable de servir au comptoir d'une façon régulière.


EN FOI DE QUOI, les parties ont signé la présente convention collective par la main de leurs représentants autorisés,

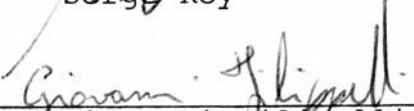
à *Laprairie*, ce *27<sup>ème</sup> jour* de *septembre* 19*83*


LE SYNDICAT DES  
TRAVAILLEURS  
D'ELECTROVERT LTEE  
(CSN)

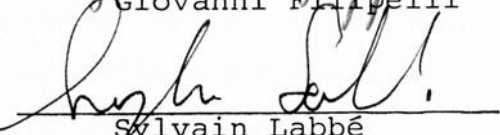
ELECTROVERT LIMITEE

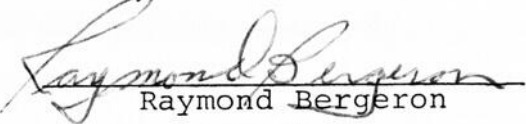
  
Serge Roy


  
Mireille Duchesne

  
Giovanni Filipelli

  
René Cornellier

  
Sylvain Labbé

  
Raymond Bergeron

  
Normand Dionne

LETTRE D'ENTENTE

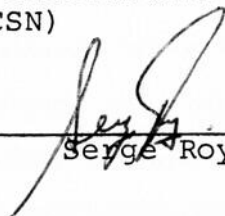
Par les présentes les parties s'entendent pour que, lorsque la Compagnie veut faire exécuter du travail en surtemps le vendredi, le maximum d'heures exigées des employés soit de cinq (5) heures consécutives, distribuées selon les modalités prévues à la convention.

Il est toutefois entendu que les employés sont libres d'accepter un plus grand nombre d'heures.

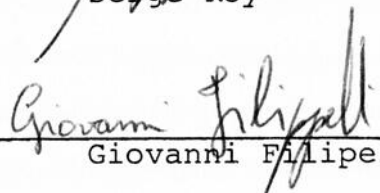
EN FOI DE QUOI, les parties on signé la présente par la main de leurs représentants autorisés,

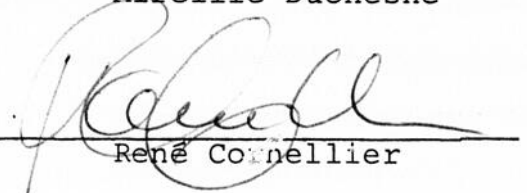
LE SYNDICAT DES  
TRAVAILLEURS  
D'ELECTROVERT LTEE  
(CSN)

ELECTROVERT LIMITEE

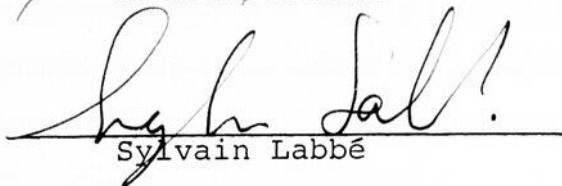
  
Serge Roy

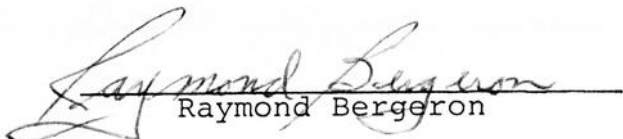
  
Mireille Duchesne

  
Giovanni Filipelli

  
René Cornellier

  
Normand Dionne

  
Sylvain Labbé

  
Raymond Bergeron

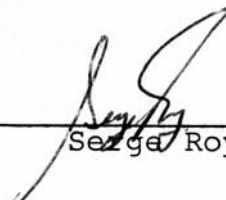
LETTRE D'ENTENTE

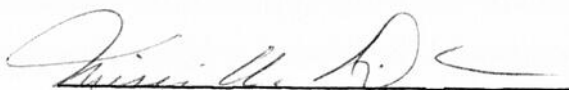
Le salarié qui est requis de travailler en surtemps en plus de sa journée régulière de dix (10) heures à droit à une période de repos de 15 minutes avant d'entreprendre le travail supplémentaire.

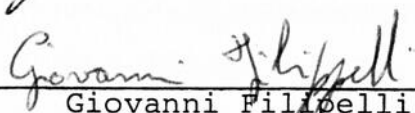
Le salarié qui effectue plus de trois (3) heures de surtemps en plus de sa journée régulière de dix (10) heures a droit à une période de repos de 15 minutes additionnelles et à une prime de repas de \$6.00.

LE SYNDICAT DES  
TRAVAILLEURS  
D'ELECTROVERT LTEE  
(CSN)


ELECTROVERT LIMITEE

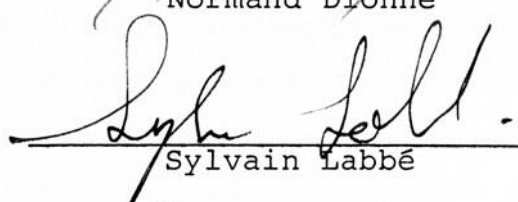
  
Serge Roy

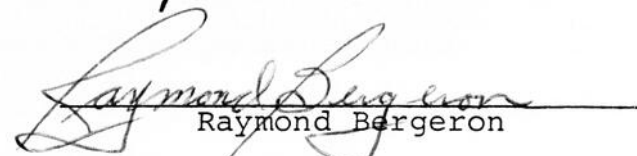
  
Mireille Duchesne

  
Giovanni Filippelli

  
René Cornellier

  
Normand Dionne

  
Sylvain Labbé

  
Raymond Bergeron

LETTRE D'ENTENTE

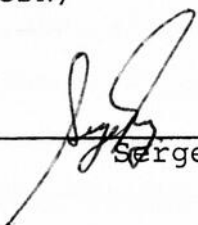
Par la présente nous consentons à ce qu'Electrovert demande à certains employés de travailler une semaine régulière de travail du mardi au vendredi inclusivement.

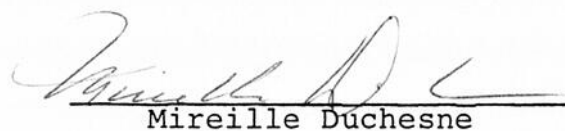
Il est entendu que tout employé est libre d'accepter ou de refuser.

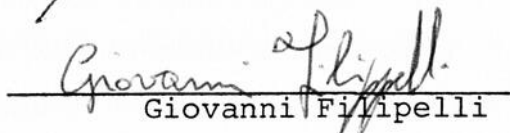
De plus, un employé ayant accepté et désirant reprendre les jours de travail réguliers, peut le faire en donnant à la Compagnie un avis d'une (1) semaine.

LE SYNDICAT DES  
TRAVAILLEURS  
D'ELECTROVERT LTEE  
(CSN)

ELECTROVERT LIMITEE

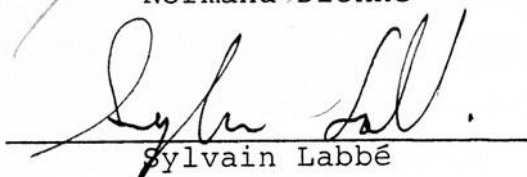
  
Serge Roy

  
Mireille Duchesne

  
Giovanni Filippelli

  
René Cornellier

  
Normand Dionne

  
Sylvain Labbé

  
Raymond Bergeron

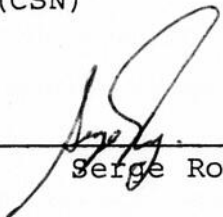
Lettre d'entente

L'Employeur convient d'assurer, contre le feu et le vol, les outils des salariés à qui l'on demande de fournir de tels outils dans l'exécution de leur travail. Cette assurance ne s'applique qu'en cas d'incendie ou de vol avec effraction à l'usine.

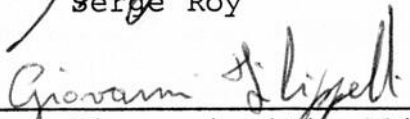
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé la présente par la main de leurs représentants autorisés,

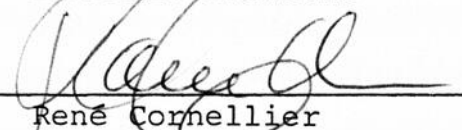
LE SYNDICAT DES  
TRAVAILLEURS  
D'ELECTROVERT LTEE  
(CSN)

ELECTROVERT LIMITEE

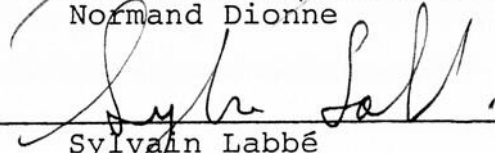
  
Serge Roy

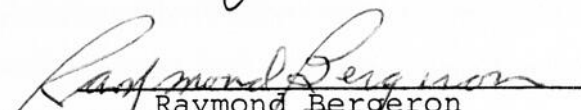
  
Mireille Duchesne

  
Giovanni Filipelli

  
René Cornellier

  
Normand Dionne

  
Sylvain Labbé

  
Raymond Bergeron

Lettre d'entente

L'Employeur convient que pendant la période couverte par la présente convention, la paie des salariés sera distribuée le jeudi de chaque semaine.

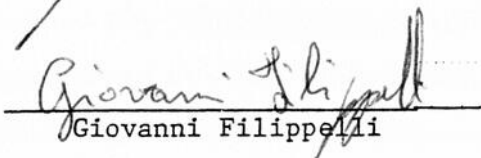
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé la présente par la main de leurs représentants autorisés,

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS  
D'ELECTROVERT LTEE  
(CSN)

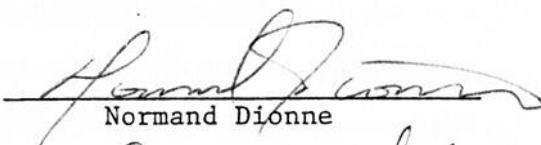
ELECTROVERT LTEE

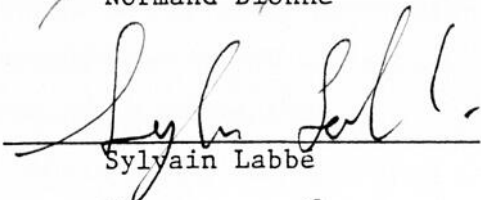
  
Serge Roy

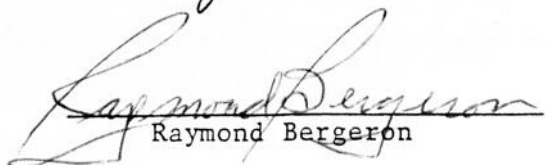
  
Mireille Duchesne

  
Giovanni Filippelli

  
René Cornellier

  
Normand Dionne

  
Sylvain Labbe

  
Raymond Bergeron

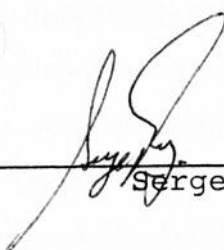
Lettre d'entente

Par les présentes les parties s'entendent en ce qui a trait à l'assurance dentaire pour que des soumissions soient demandées en juin 1984.


EN FOI DE QUOI, les parties ont signé la présente par la main de leurs représentants autorisés,

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS  
D'ELECTROVERT LTEE  
(CSN)

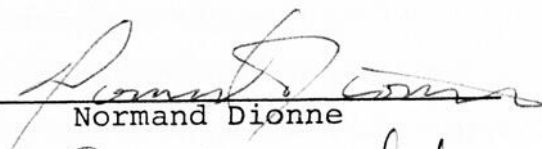
ELECTROVERT LTEE

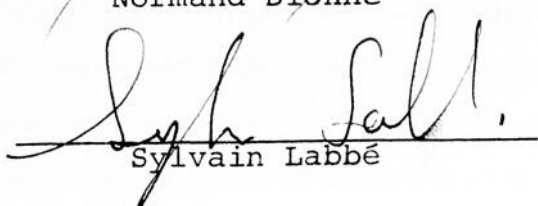
  
Serge Roy

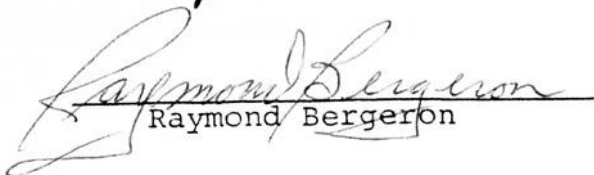
  
Mireille Duchesne

  
Giovanni Filippelli

  
René Cornellier

  
Normand Dionne

  
Sylvain Labbé

  
Raymond Bergeron

19085-01

LETTRE D'ENTENTE

Par la présente les deux parties s'entendent en ce qui a trait aux tests de classification mentionnés sous la rubrique Test de Classification, élimine les paragraphes e, g, h, pour que ceux-ci soient appliqués de la façon suivante et ce pour toute la durée de la Convention Collective soit jusqu'au 1er septembre 1985.

COMITE D'EVALUATION:

Composition: Directeur de l'usine



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

DÉPÔT

6563-1

Dépôt N°:

Empty boxes for deposit number

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"/> 1ère convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	<b>M-19085-01</b>
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
		84-06-26				

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> <b>Syndicat des Travailleurs d'Electrovert Limitée (CSN)</b> 1601 rue Delorimier Montréal, QC. H2K 4M5	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>Electrovert Limitée</b> 3285 boul. Cavendish Montréal, QC. H4B 2L9
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	<b>E.V. 1305 Industriel, Laprairie</b> 600 Rte 132 Côte Ste-Catherine Région <u>06-06</u> Activité <u>2980 (5)</u> Affiliation <u>1</u>

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

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

Voir au verso pour les codes

Remarques

**- Entente: Comité d'évaluation.**

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<b>Odette McMullen/dg</b>	<b>84-08-08</b>

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

LETTRE D'ENTENTE

Par la présente les deux parties s'entendent en ce qui a trait aux tests de classification mentionnés sous la rubrique Test de Classification, élimine les paragraphes e, g, h, pour que ceux-ci soient appliqués de la façon suivante et ce pour toute la durée de la Convention Collective soit jusqu'au 1er septembre 1985.

COMITE D'EVALUATION:

Composition: Directeur de l'usine  
Contremaître général  
Contremaître du département  
Chef du Contrôle de la Qualité  
Chefs d'équipes

MA JUN 26 17 44

Dans le cas ou le contremaître général cumule aussi la fonction de contremaître du département, V. Aleksic remplira cette évaluation.

Dans le cas du magasin, le comité sera composé comme suit:

Directeur du Magasin, I. Hodge  
Superviseur du département, L. St-Denis  
Chef du Contrôle de la Qualité,  
et Grace Freeman qui tiendra lieu de Chef d'équipe.

1. Basé sur un mois de travail, le formulaire d'évaluation ci-joint sera rempli séparément sous la cote A B C D par: Le contremaître général, le contremaître du département, le chef du Contrôle de la Qualité et les chefs d'équipes.
2. Les quatre (4) rapports d'évaluation seront remis au Directeur de l'usine.
3. Le Directeur de l'usine attribuera les points équivalents à A-B-C-D. (les points équivalents ne seront pas connus des évaluateurs).
4. S'il existe une différence de 15% ou plus entre les quatre (4) rapports, que ce soit une des questions ou l'ensemble, le Directeur de l'usine procèdera à une enquête auprès des 4 évaluateurs, et ceux-ci devront refaire un nouveau rapport d'évaluation.
5. Un total de 80% devra être atteint par l'employé pour obtenir ou conserver la Classe 1.
6. 70 points seront attribués à la partie technique.
7. 30 points seront attribués à la partie aptitude.
8. Les résultats seront communiqués à l'employé et au Syndicat. Les détails des évaluations seront accessibles à l'Exécutif Syndical sur demande.

EXEMPLE:

Connaissance technique	- Total maximum	70%
Aptitude	- Total maximum	30%
Grand total	-	100%

FORMULAIRE D'EVALUATION DE L'EMPLOYE

NOM DE L'EMPLOYE: \_\_\_\_\_ POSTE: \_\_\_\_\_

EVALUE PAR: \_\_\_\_\_ DATE: \_\_\_\_\_

CONNAISSANCES TECHNIQUES:

	A	B	C	D
1. L'employé travaille-t-il efficacement dans les délais prévus?	Fréquemment / /	Quelque-fois / /	Rarement / /	Jamais / /
2. Peut-il accomplir des tâches plus complexes?	/ /	/ /	/ /	/ /
3. Erreurs signalées par le Contrôle de la Qualité ou par le contremaître	Peu / /	Moyenne / /	Au dessus de la moyenne / /	Inacceptable / /
4. Sévérité des erreurs	Très mineures / /	Mineures / /	Importantes / /	Majeures / /
5. Présentation du travail terminé.	Propre et soigné / /	Acceptable / /	Passable sous réserve / /	Inacceptable / /
6. Cet employé peut-il accomplir son travail seul?	Toujours / /	Souvent / /	Quelque-fois / /	Rarement / /
7. Est-il familier avec les outils et les techniques de son métier?	Très familier / /	Familier / /	Requiert besoin d'assistance / /	Incapable seul / /

Première partie

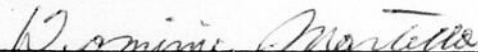
APTITUDE

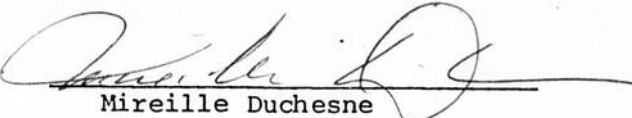
	<u>EXCELLENTE</u>	<u>TRES BONNE</u>	<u>BONNE</u>	<u>INSATISFAISANTE</u>
1. Capacité de l'employé à prendre l'initiative	/ /	/ /	/ /	/ /
2. Capacité de l'employé à lire les dessins	/ /	/ /	/ /	/ /
3. Capacité de l'employé à apporter des solutions aux problèmes	/ /	/ /	/ /	/ /
4. Capacité de l'employé à appliquer de nouvelles méthodes	/ /	/ /	/ /	/ /
5. Souci du détail	/ /	/ /	/ /	/ /
6. Capacité de l'employé à s'adapter à de nouvelles situations.	/ /	/ /	/ /	/ /

Deuxième partie

LE SYNDICAT DES  
TRAVAILLEURS  
D'ELECTROVERT LTEE  
(CSN)


ELECTROVERT LIMITEE

  
Dominic Martello

  
Mireille Duchesne

  
Marcel Cayer

  
Daniel Charrier

  
Erick Carter  
*ERICK CARTER*

  
Robert Tancsar

  
Daniel Corbeil

19085-01

'84 NOV 14 2 59

LETTRE D'ENTENTE

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

DÉPÔT

Dépôt N°:

6563-1

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

Certificat accordé  Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-19085-01	
	Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	84-11-02		84-11-14				

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <b>Syndicat des Travailleurs d'Electrovert Limitée - CSN</b> 1601 rue Delorimier Montréal, Qué H2K 4M5	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>Electrovert Limitée</b> Att.: Mme Mireille Duchesne 3285 boul Cavendish Montréal, Qué H4B 2L9
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS D'ELECTROVERT LITEE (CSN)	E.V.: 1305 boul Industriel, Laprairie # 600 Rte 132, Côte Ste-Catherine Région <u>05-00</u> Activité <u>2980 (5)</u> Affiliation <u>1</u>

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

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

Voir au verso pour les codes

Remarques

**ENTENTE: Modification de la classification "balayeur"**

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Céline Carette /sg	84-12-05

Pour renseignements

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

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

19085-01

'84 NOV 14 2 59

LETTRE D'ENTENTE

Le 2 novembre, 1984

Par la présente, la Compagnie Electrovert et le Syndicat des Travailleurs d'Electrovert Ltée (CSN) s'entendent à modifier la classification "balayeur" dans le département d'entretien pour inclure les fonctions de la manutention du plomb chaud.


Cette nouvelle description de tâche se limitera à tous les employés embauchés à partir de la date de cette Lettre d'Entente.

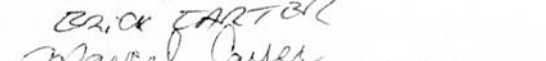
En foi de quoi, les parties ont signé la présente par la main de leurs représentants autorisés.

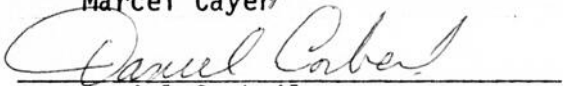
LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS  
D'ELECTROVERT LTEE (CSN)

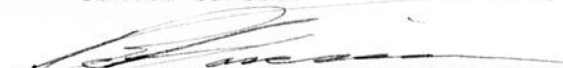
ELECTROVERT LTEE

  
Dominic Martello

  
Erick Carter

  
Marcel Cayen

  
Daniel Corbeil

  
Robert Tancsar

  
Daniel Charrier

  
Mireille Duchesne