

No.

3950-02

NOM

Chas. Cusson Limitée

8

3950-02  
14

11-12-78  
31-10-80

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

entre

CHAS. CUSSON LIMITEE  
6650 ch. de la Côte de Liesse  
Ville St-Laurent, P.Q.

ci-après appelée "LA COMPAGNIE OU EMPLOYEUR"

et

L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES  
ET DES TRAVAILLEURS DE L'AERONAUTIQUE  
LOGE LOCALE 987

ci-après appelée "LOGE LOCALE ou L'UNION"

MINISTERE DU  
TRAVAIL

AVR 4 10 59 AM '79

GESTION DES  
DOCUMENTS ET  
MICROFILMS.

~~POSTE~~

*Mauger*

79 JAN 5 10 59 AM '79  
*J.R.*

RECEVEUR  
PROJET 79 TRAVAIL  
P. 1000000

Durée de la Convention 1er novembre, 1978 au 31 octobre 1980.

Microfilmé

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

entre

CHAS. CUSSON LIMITEE  
6650 ch. de la Côte de Liesse  
Ville St-Laurent, P.Q.

ci-après appelée "LA COMPAGNIE ou L'EMPLOYEUR"

et

L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES  
ET DES TRAVAILLEURS DE L'AERONAUTIQUE  
LOGE LOCALE NO.987

ci-après appelée "LA LOGE LOCALE ou L'UNION"

LES PRESENTES FONT FOI QUE:

Les Parties en cause et les employés couverts par cette Convention, acceptent d'un commun accord ce qui suit:-

ARTICLE 1 - BUTS DE LA CONVENTION:

- 1.01 - Le but de la présente convention est de promouvoir l'harmonie dans les relations entre la Compagnie et les employés, d'établir des conditions de travail à être observées par les deux parties, et qui rendent justice à tous.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE ET JURISDICTION:

- 2.01 - Conformément au certificat de reconnaissance syndicale émis par la Commission des relations ouvrières de la Province de Québec, le 11 juillet, 1962, la Compagnie reconnaît l'Union comme seul agent négociateur pour et au nom des employés couverts par ledit certificat à savoir:- "tous les employés au sens de la Loi, incluant les hommes de services qui ont comme base d'opérations les usines de Côte de Liesse, à l'exception des employés de bureau, des employés cléricaux et des employés du département des ventes, à l'emploi de CHAS. CUSSON LIMITEE, 6650 chemin de la Côte de Liesse, Ville St-Laurent, P.Q."

ARTICLE 3 - DROITS DE LA GERANCE:

- 3.01 - L'Union reconnaît que la Compagnie a le droit exclusif de gérer et d'opérer son établissement, ses machines et son équipement, et de conduire son entreprise à son gré sujet aux seules restrictions imposées par la loi ou par la présente Convention; la Compagnie conservant tous les droits et privilèges qui ne sont pas spécifiquement abandonnés ou restreints par la présente Convention, incluant sans restreindre la portée générale de ce qui précède:-
- a) le droit de maintenir l'ordre et la discipline et d'assurer la sécurité et l'efficacité des opérations;
  - b) le droit de faire des règlements, de les amender, destituer, suspendre, congédier ou autrement discipliner pour juste cause;
  - c) le droit d'embaucher, mettre à pied, promouvoir, démettre, transférer et classer les employés;
  - d) le droit d'innover, changer, améliorer les méthodes et les facilités de travail;

- 3.02 - Dans l'intérêt de la rentabilité de l'entreprise, l'Union et la Compagnie sont d'accord que la politique passée de la Compagnie en matière de contrats et de sous-contrats soit maintenue.

ARTICLE 4 - SECURITE SYNDICALE:

- 4.01 - Tout employé qui au moment de la signature de la présente convention était membre de l'Union ou qui le deviendrait par la suite, devra comme condition d'emploi demeurer membre en règle de l'Union. Cette condition d'emploi ne s'appliquera pas nécessairement de façon automatique si l'employé est suspendu ou expulsé de l'Union.
- 4.02 - Tous les employés sont obligés après un (1) mois de travail continu, suivant la signature de la présente convention, comme condition d'emploi, de payer l'équivalent des cotisations régulières de l'Union fixées par ses règlements.
- 4.03 - L'employeur convient de retenir des gages de ces employés leurs cotisations, à l'Union, ou l'équivalent, et ce après avoir reçu de ladite Union, une autorisation écrite des employés à cette fin.
- 4.04 - Cette retenue de gages sera faite quatre (4) fois par mois et l'argent ainsi perçu sera remis à la fin de chaque mois par chèque payable au Secrétaire-Trésorier de l'Union, ou à toute autre personne désignée par une résolution de l'Union; cette remise sera accompagnée d'une liste détaillée des cotisations.

ARTICLE 5 - DISCRIMINATION:

- 5.01 - L'Union et l'employeur s'engagent à ne faire aucune discrimination parmi les membres du personnel en raison de leur affiliation ou de leur non-affiliation syndicale.

ARTICLE 6 - MAIN D'OEUVRE:

- 6.01 - L'Employeur se réserve le droit de renvoyer ou autrement discipliner tout employé exécutant mal son travail, manquant d'efficacité ou de compétence ou étant incapable de remplir les exigences normales de sa tâche; le tout sera sujet à la clause de la procédure des griefs.

ARTICLE 7 - HEURES REGULIERES DE TRAVAIL

- 7.01 - La semaine régulière de travail sera de quarante-trois heures et trois-quarts (43 3/4) du lundi au vendredi inclusivement.
- Equipe de Jour - de 7:30 a.m. à 17 hres avec quarante-cinq (45) minutes pour le repas, du lundi au vendredi inclusivement.
- 7.02 - Equipe d'après-midi: de 17 hres à 2:30 a.m. avec quarante-cinq (45) minutes pour le repas, du lundi au vendredi inclusivement, avec une prime de \$0.25 cents l'heure.
- 7.03 - Une période de cinq (5) minutes sera accordée aux employés avant la période de lunch et cinq (5) minutes avant la fin de l'équipe pour ranger les outils, se laver et se préparer à partir. Ceci ne s'applique pas toutefois aux hommes de service requis de travailler à l'extérieur de l'usine de Côte de Liesse.
- 7.04 - Les employés ne perdront pas de gages pour un retard de moins de trois (3) minutes, mais perdront du temps en accord avec le tableau suivant si le retard est de trois(3) minutes ou plus:-
- de 3 à 15 minutes: ils perdront 15 minutes  
de 16 à 30 minutes: ils perdront 30 minutes  
de 31 à 45 minutes: ils perdront 45 minutes  
de 46 à 60 minutes: ils perdront 60 minutes, etc.
- 7.05 - Un employé requis de se présenter à l'ouvrage à l'heure cédulée, devra recevoir l'équivalent de quatre (4) heures de travail à son taux régulier pourvu qu'il soit présent et disponible, et qu'il ne s'agisse pas de cas de force majeure hors du contrôle de l'employeur (acts of God).
- 7.06 - Si un employé après les heures de travail régulières reçoit de la Compagnie l'ordre de revenir à l'atelier pour exécuter un travail quelconque, ce travail sera considéré comme du surtemps et rémunéré comme tel. Quelque soit le temps fourni, le travailleur recevra au moins l'équivalent de quatre (4) heures de travail à taux simple.

- 7.07 - Un employé agissant comme homme de service à l'extérieur de nos usines devra s'assurer que le travail à accomplir a été approuvé par le client ou son représentant autorisé, avant de l'effectuer.

ARTICLE 8 - HEURES SUPPLEMENTAIRES

- 8.01 - Un employé devra être dûment autorisé par un Officier de la Compagnie ou par le client avant d'effectuer du surtemps.
- 8.02 - Les employés auront droit de refuser de faire du temps supplémentaire, mais seront sujets à des sanctions disciplinaires s'ils refusent le travail supplémentaire sans raison valable. La présente ne s'appliquera pas si l'employé n'a pas été demandé de faire du temps supplémentaire avant 3:00 p.m. heures.
- 8.03 - Atelier et hommes de service:  
Tout travail effectué en surplus de huit heures et trois-quarts (8 3/4) par jour, du lundi au vendredi inclusivement, et le samedi, sera rémunéré à temps et demi pour les quatre premières heures, et temps double après.
- 8.04 - Un employé requis de travailler quatre (4) heures en supplémentaire après son équipe régulière, recevra \$5.50 pour son souper.
- 8.05 - HOMMES DE SERVICE
- (a) Les heures de voyage d'un homme de service seront rémunérées à temps simple pour les premières huit heures et trois-quarts (8 3/4), et temps et demi par la suite.
- (b) Toutefois le voyage fait avant ou après huit heures et trois-quarts (8 3/4) de travail par jour sera rémunéré à raison de temps et demi.
- (c) Les hommes de service qui viennent chercher leur camion à l'atelier ou qui le rapportent le soir, seront payés pour leur temps de voyage à temps simple à compter de leur départ des ateliers.
- (d) Si l'employeur requiert de l'homme de service qu'il se rapporte directement à l'ouvrage sans passer par l'atelier, l'employé sera rémunéré à temps simple pour la période de voyage excédant une demi-heure au départ et une demi-heure au retour.

- 9.06 - Tout travail effectué le dimanche sera rémunéré à temps double.

ARTICLE 10 - CLASSIFICATION:

- 10.01 - La Compagnie déterminera les classifications et les grades des employés conformément à l'appendice "A" ci-jointe. S'il y a une différence d'opinion concernant la classification ou le grade d'un employé, sa classification et/ou son grade devront être établis en collaboration avec l'Union et l'employé devra avoir l'occasion de démontrer s'il peut se qualifier pour la classification ou le grade qu'il croit mériter.
- 10.01 - Cette occasion de se qualifier pour une classification ou un grade plus élevé sera relatif au travail que l'on peut normalement exiger des ouvriers de la classification ou du grade désiré, et sera surveillé par un représentant de l'Union et un représentant de la Compagnie. Tout employé qui a échoué dans un examen pour un grade supérieur ou égal, conservera sa classification et son grade antérieurs pourvu qu'il occupe encore la même fonction.
- 10.03 - Chaque employé sera avisé par écrit du changement dans sa classification ou dans son grade.

ARTICLE 11 - REPRESENTATION:

- 11.01 - La Compagnie fournira par écrit à l'Union la liste de ses représentants autorisés (surintendants, contremaîtres).
- 11.02 - L'Union convient de faire parvenir à la Compagnie les noms des trois (3) membres du Comité de Grievs nommés par l'Union pour discuter avec la Compagnie de tous griefs et/ou mécontentes relatives à l'interprétation et/ou l'application de la Convention Collective.
- 11.03 - Aucune activité syndicale ne devra avoir lieu durant les heures de travail. Les délégués feront enquête sur les griefs durant les heures de travail avec la permission expresse de l'employeur.

ARTICLE 12 - PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS:

- 12.01 - Première étape:

Tout employé se croyant lésé dans les droits que lui reconnaît la présente convention, devra dans les sept (7) jours ouvrables suivant immédiatement les faits

qui ont donné naissance à ce grief ou de la date ou l'employé aurait dû normalement être au courant de la naissance du grief, soumettre son grief au contremaître du département concerné afin d'en arriver à un règlement rapide. L'employé pourra soumettre son grief seul ou accompagné du représentant syndical du département concerné.

Deuxième étape:

Si le contremaître du département concerné ne rend pas sa décision dans les cinq (5) jours ouvrables suivants ou si l'employé n'est pas satisfait de la décision de son supérieur, il référera sa plainte à l'Union qui pourra en appeler par écrit au contremaître général du département concerné dans les sept (7) jours ouvrables suivants. Les parties se rencontreront pour essayer de solutionner le grief dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la date de réception de la plainte écrite de l'Union.

Troisième étape:

A défaut de décision écrite dans les cinq (5) jours ouvrables suivants ou si l'Union n'est pas satisfaite de la décision du contremaître général du département concerné, l'Union pourra en appeler par écrit au gérant général dans les cinq (5) jours ouvrables suivants. Les parties se rencontreront afin d'essayer de solutionner le grief dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la date de réception par le gérant général, de l'appel de l'Union.

Quatrième étape:

A défaut de décision écrite dans les cinq (5) jours ouvrables suivants ou si l'Union n'est pas satisfaite de la décision du gérant général, le grief pourra être soumis à l'arbitrage selon la manière prévue par la loi du Code du Travail de Québec.

12.02 -

Toute décision unanime ou majoritaire du Tribunal d'arbitrage sera finale et liera les deux parties. A défaut de majorité, la sentence du président du Tribunal liera les parties. Le Tribunal d'arbitrage n'aura pas juridiction pour changer, modifier en tout ou en partie les clauses de ces ententes ou d'y substituer toute nouvelle clause ou de rendre une décision inconciliable avec les termes de cette convention, mais il aura autorité pour déterminer les indemnités auxquelles peuvent avoir droit le ou les employé(s) concerné(s) en tenant compte toutefois des gains ou compensations que l'employé aurait pu recevoir dans l'intervalle.

- 12.03 - La Loge Locale pourra demander à l'Agent d'Affaires du local et/ou au représentant de la Grande Loge de l'Association Internationale des Machinistes, de participer aux discussions des griefs à partir de la troisième étape.
- 12.04 - Toute décision écrite qui sera prise par le(s) représentant(s) de la Compagnie et l'Union, et qui constitue des règlements de griefs, sera finale et liera les parties.

ARTICLE 13 - ANCIENNETE:

- 13.01 - Il y aura deux genres d'ancienneté selon les fins auxquelles elles seront utilisées:
- (a) Ancienneté: désigne la durée du service continu d'un employé au service de l'employeur.
- (b) Ancienneté de classification: désigne la durée du service d'un employé dans une classification prévue à la Convention plus le service acquis dans une classification comportant un salaire plus élevé (sujet à la clause de perte d'ancienneté).
- 13.02 - L'ancienneté s'appliquera pour l'attribution des bénéfices sociaux. L'ancienneté de classification s'appliquera dans les cas de déplacement de main d'oeuvre.
- 13.03 - L'ancienneté de classification s'appliquera sur une base départementale; et l'on reconnaitra les départements suivants:-
- |                 |                             |
|-----------------|-----------------------------|
| (a) Mécanicien; | (e) Peintre;                |
| (b) Soudeur;    | (f) Département des pièces; |
| (c) Machiniste; | (g) Entretien;              |
| (d) Assembleur; | (h) Général                 |
- 13.04 - L'ancienneté s'acquiert après une période de probation de quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier au service de l'employeur, et comptera de cette date d'engagement. Pendant cette période de probation, l'employé sera considéré à l'essai, et ne pourra invoquer le privilège de l'ancienneté en case de mise à pied ou de congédiement.

- 13.05 - L'employé perd ses droits d'ancienneté dans les cas suivants:-
- (a) départ volontaire;
  - (b) congédiement pour juste cause;
  - (c) l'abstention de se présenter au travail dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent un rappel après une mise à pied;
  - (d) pour une absence de plus de trois (3) jours ouvrables sans autorisation ou motif raisonnable;
  - (e) en cas de mise à pied, si l'employé n'est pas rappelé au travail dans les six (6) mois qui suivent la date de sa mise à pied, s'il a moins d'un (1) an de service ou dans les douze (12) mois qui suivent la date de sa mise à pied s'il a plus d'un (1) an de service;
  - (f) en cas de maladie, si l'employé n'est pas de retour au travail dans les douze (12) mois qui suivent la date de son départ; dans le cas d'un employé ayant moins d'un (1) an d'ancienneté, ou si l'employé n'est pas de retour dans les vingt-quatre (24) mois qui suivent la date de son départ; dans le cas d'un employé ayant plus d'un (1) an d'ancienneté. Dans certains cas spéciaux, l'employeur pourra sur demande prolonger cette période.
- 13.06 - Dans les trente (30) jours suivant la signature de la présente convention, une liste d'ancienneté sera affichée dans un endroit accessible à tous les employés. Cette liste indiquera les noms des employés, leur occupation et leur ancienneté de classification et de compagnie. Une copie de cette liste d'ancienneté sera fournie à l'Union, et une nouvelle liste sera fournie à l'Union à tous les six (6) mois.
- 13.07 - Les contestations au sujet du rang d'ancienneté de l'employé doivent être faites par écrit dans les trente (30) jours suivant l'affichage de la liste d'ancienneté. Si durant cette période, preuve d'erreur est seumise par l'employé à la satisfaction des deux parties, telle erreur sera corrigée. Après ces trente (30) jours, une fois les corrections faites, cette liste sera considérée comme officielle et finale. Il n'y aura pas de changement dans le rang d'ancienneté établi d'un employé, à moins qu'il en soit ainsi convenu entre l'employeur et l'Union.

- 13.08 - En cas de promotion, à compétence et habileté relativement égales, c'est l'employé ayant le plus d'ancienneté de classification dans la classification comportant un salaire immédiatement inférieur à celui de la classification vacante, qui aura la priorité.
- 13.09 - En cas de mise à pied, démotion, ré-embauchage, c'est l'employé ayant le plus d'ancienneté de classification qui aura la priorité en autant qu'il puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche à accomplir. La Compagnie avertira l'Union et les employés affectés, trois (3) jours ouvrables au préalable.
- 13.10 - Un employé occupant une certaine fonction, ne pourra que déplacer un autre employé occupant une fonction pour laquelle est prévu un salaire égal ou un salaire inférieur.
- 13.11 - Un employé qui a acquis des droits d'ancienneté dans l'unité de négociations avant sa promotion ou son transfert et qui plus tard est retourné à l'unité de négociations, aura droit d'être ré-intégré dans ladite unité de négociations à la classification qu'il détenait lors de la promotion ou de son transfert, et tout temps passé à l'extérieur de l'unité de négociations lui sera crédité à la classification qu'il détenait avant sa promotion ou son transfert.
- 13.12 - La Compagnie nommera ses chefs d'équipe en tenant compte de l'ancienneté, mais se réserve le droit de faire des exceptions, et dans ces cas-là, elle reconnaît à l'Union le droit de faire des représentations à titre de suggestions.
- 13.13 - Un employé transféré d'un département à un autre conservera son ancienneté de classification dans son ancien département pour une période de douze (12) mois. Après cette période, il récupérera dans son nouveau département l'ancienneté de classification déjà acquise.
- 13.14 - Le représentant de l'Union sera avisé de tous les déplacements de main d'oeuvre au préalable si possible.

- 13.15 - Si une position vacante de travail se présente, la Compagnie devra l'afficher sur le tableau d'affichage pour une période de quatre (4) jours. Suivant les applications reçues, la préférence sera accordée à l'employé qualifié par ordre d'ancienneté.

ARTICLE 14 - DISCIPLINE:

- 14.01 - L'employé discipliné recevra un avis écrit donnant le motif exact de la mesure disciplinaire, et un représentant de l'Union en sera informé.

ARTICLE 15 - SECURITE:

- 15.01 - L'employeur convient de continuer à prendre toutes les dispositions raisonnables pour assurer la sécurité et la santé de ses employés durant leurs heures de travail conformément à la Loi des établissements commerciaux et industriels, et aux lois de sécurité routière.

ARTICLE 16 - CONGES SANS SOLDE:

- 16.01 - Un membre de l'Union - mais jamais plus d'un (1) à la fois et sur avis de dix (10) jours ouvrables à l'employeur - pourra s'absenter sans solde pour assister aux congrès, journées d'études des organisations auxquelles l'Union est affiliée. Telle absence n'affectera en rien sa position, ni l'ancienneté acquise par cet employé antérieurement à son congé. Toutefois, un employé ne pourra s'absenter plus de deux (2) fois par année pour un maximum de six (6) jours chaque fois.
- 16.02 - Tout employé élu ou nommé plein temps, comme officiel de l'Union, sera considéré en permission d'absence. A la fin de son terme d'office, il sera ré-intégré dans la même classification et au même grade qu'il avait immédiatement avant sa permission d'absence, et son ancienneté s'accumulera pendant son absence.

ARTICLE 17 - VACANCES PAYEES:

- 17.01 - Les employés couverts par cette convention auront droit à un congé annuel payé en accord avec les règlements suivants:-

Les nouveaux employés, qui au premier de mai de chaque année, n'ont pas complété un (1) an de service, auront droit à des vacances payées continues dont la durée est déterminée à raison d'un (1) jour par mois de travail avec un maximum de deux (2) semaines, le paiement de celles-ci sera équivalent à quatre pour cent (4%) du salaire gagné durant l'année précédant ce premier de mai.

- 17.02 - Tous les employés, qui au premier de mai, ont complété un (1) an de service, mais moins de sept (7) ans, auront droit à deux (2) semaines de congés payés, à raison de quatre pour cent (4%) du salaire gagné durant l'année précédant ce premier de mai.
- 17.03 - Tous les employés, qui au premier de mai, ont complété sept (7) ans de service, mais moins de seize (16) ans, auront droit à trois (3) semaines de congés payés, à raison de six (6%) pour cent du salaire gagné durant l'année précédant ce premier de mai.
- 17.04 - Tous les employés qui au premier de mai, ont complété seize (16) ans de service, auront droit à quatre (4) semaines de congés payés, à raison de huit (8%) pour cent du salaire gagné durant l'année précédant ce premier de mai.
- 17.05 - Un employé qui laisse le service de l'employeur, aura droit à tout ce qui lui est dû en fait de vacances à l'occasion de son départ.
- 17.06 - A moins d'entente contraire entre l'employeur et l'employé, la période régulière de vacances s'étendra du premier mai au premier octobre, mais de toute façon devra se prendre dans l'année suivant l'année de qualification. La préférence des dates sera accordée aux employés qui ont le plus d'ancienneté par classification. Il sera de la discrétion de l'employeur de décider du nombre d'employés qu'il peut laisser partir en vacances dans chacune des classifications. La liste de vacances démontrant la date choisie par chaque employé sera affichée sur le tableau de l'atelier au plus tard le 1er avril de l'année; une fois la liste des vacances établie, un employé ne peut pas être déplacé par un employé plus ancien.
- 17.07 - La peie de vacances sera distribuée avant que les employés partent pour leurs vacances.

ARTICLE 18 - ALLOCATIONS POUR SERVICES A L'EXTERIEUR

18.01 - Les employés qui sont appelés à travailler à l'extérieur de l'atelier se verront allouer une compensation pour les frais de logement et de pension, et les barèmes suivant sont en vigueur pour la chambre et pension, s'il y a lieu:

Chambre:	\$12.00
Déjeuner:	\$ 4.00
Diner ou souper:	\$ 7.00

18.02 - L'employé devra fournir un reçu pour la chambre, et un reçu pour les repas lorsque les barèmes prévus pour les repas sont dépassés.

18.03 - Les frais de transport seront toujours assumés par la Compagnie.

18.04 - Lorsqu'à la demande de la Compagnie, un employé se sert de son automobile volontairement pour se rendre au travail à l'extérieur de l'atelier, il recevra quinze cents (\$0.15) du mille, aller-retour. La Compagnie s'engage, du départ au retour, de couvrir l'automobile avec une assurance-responsabilité, à ses propres frais.

ARTICLE 19 - ASSIGNATION AU TRIBUNAL

19.01 - Les employés ayant reçu une assignation à un tribunal, seront autorisés à s'absenter pendant le temps nécessaire et recevront la différence entre leur paie d'une journée normale, et la somme payée ou due par le tribunal ou un bureau d'avocats, en compensation des services rendus. Les employés qui comparaissent à titre de plaignants ou de défendeurs sont exclus.

19.02 - L'employé aura toutefois la responsabilité de se rapporter au greffier de la Cour pour réclamer son indemnité.

ARTICLE 20 - CONGES DE SYMPATHIE

20.01 - Un employé ayant de l'ancienneté pourra bénéficier de son plein salaire pour les heures régulières de la journée ouvrable concernée dans les cas suivants:-

A) Décès du conjoint - cinq (5) jours;

B) Décès du père, de la mère, d'un enfant, du frère, de la soeur, du beau-père, de la belle-mère, beau-frère, belle-soeur, père et mère adoptifs et demi-frère; trois jours à la condition qu'il s'agisse de jours ouvrables survenant entre le décès et les funérailles inclusivement.

20.02 - Dans tous les cas, l'employé devra prévenir son supérieur immédiat avant son départ si possible, ou dans le courant de la première journée de son absence.

ARTICLE 21 - ASSURANCE-COLLECTIVE

21.01 - A compter du 1er juin, 1971, la Compagnie consent à contribuer 55% du coût de l'assurance-collective, telle qu'amendée, et qui entrera en vigueur le 1er juin, 1971.

La Compagnie ne sera pas seule tenue responsable pour toute hausse de prime, dû à la mauvaise expérience, et le Syndicat sera avisé de tout changement projeté.

La Compagnie fera parvenir au Syndicat, copies de tous rapports financiers de l'assurance-collective, et toute ristourne, s'il y a lieu, sera partagée à parts égales entre l'employé et la Compagnie. Cette ristourne pourra prendre la forme d'une réduction de prime ou être affectée à l'achat de bénéfices additionnels par entente mutuelle.

21.02 - Le Régime d'assurance-collective dont il est fait mention dans cet article, fait partie intégrale de cette Convention, incluant les bénéfices supplémentaires suivants: Il n'y aura pas de franchise, chambre semi-privée payée; \$10,000.00 d'assurance-vie avec double indemnité en cas de mort accidentelle.

21.03 - Sur présentation de certificat médical attestant de l'incapacité de travailler par l'employé, la Compagnie paiera l'équivalent de l'indemnité de salaire de l'assurance-collective pendant les premiers jours d'une maladie ou accident où l'employé n'a pas droit à ces bénéfices, pourvu que l'employé soit absent par maladie ou accident pour plus de trois (3) jours consécutifs. La Compagnie se réserve le droit de faire visiter l'employé absent par une infirmière visiteuse.

- 21.04 - A compter du 1er février 1975, l'indemnité hebdomadaire en cas de maladie ou accident sera l'équivalent des bénéficiaires de l'assurance-chômage, et l'augmentation de prime due à ces augmentations d'indemnité sera payées par la Compagnie.

ARTICLE 22 - PAIE HEBDOMADAIRE

- 22.01 - Tous les employés couverts par cette Convention seront rémunérés sur une base horaire, et recevront chaque semaine tous les argents gagnés la semaine précédente.
- 22.02 - A compter du 1er novembre, 1978, tous les employés recevront une augmentation de \$0.30 l'heure;
- A compter du 1er mai, 1979, tous les employés recevront une augmentation de \$0.30 l'heure;
- A compter du 1er novembre, 1979, tous les employés recevront une augmentation de \$0.30 l'heure;
- A compter du 1er mai, 1980, tous les employés recevront une augmentation de \$0.30 l'heure.

ARTICLE 23 - GREVE ET CONTRE-GREVE

- 23.01 - Vu la procédure établie par cette Convention pour le règlement des griefs, la Loge Locale s'engage à ce que pendant la durée de cette Convention, en particulier pour le règlement des griefs, il n'y ait ni grève, ni ralentissement de travail complet ou partiel, et la Compagnie s'engage à ce que pendant la durée de cette Convention, il n'y ait pas de contre-grève (lock-out).

ARTICLE 24 - COURS DE PERFECTIONNEMENT

- 24.01 - L'employeur peut exiger de tout employé concerné qu'il assiste à des cours de perfectionnement après les heures de travail, et cela sans rémunération autre que le souper.

Cependant, avis de tels cours devra être affiché par l'employeur au moins vingt-quatre (24) heures avant l'heure fixée pour le cours dans les cas exceptionnels, et d'au moins trois (3) jours dans les autres cas.

ARTICLE 24 - suite.

Dans le cas des hommes de service, l'employeur ne pourra exiger plus de six (6) sessions par année.

Dans le cas des mécaniciens d'atelier, l'employeur pourra exiger six (6) sessions additionnelles.

Dans le cas des apprentis, il est reconnu que de façon générale, leur entraînement se fera durant les heures de travail.

Toutefois, la Compagnie pourra exiger que les apprentis suivent des cours lorsque désirable après les heures de travail, sans rémunération autre que le souper.

- 24.02 - L'employeur peut exiger de tout employé qu'il assiste à des cours de perfectionnement à l'extérieur de la région métropolitaine, pourvu que l'employeur acquitte tous les frais de déplacement alors encourus, et que l'employé ne subisse aucune perte quant aux gages de base qu'il aurait gagnés s'il eut demeuré à son emploi habituel.

ARTICLE 25 - OUTILLAGE POUR LES HOMMES DE METIER

- 25.01 - L'employé devra fournir les outils nécessaires à l'exercice de son métier pour accomplir son travail convenablement, et donner un rendement satisfaisant. L'employé ne pourra apporter ses outils à l'extérieur de l'établissement de l'employeur que sujet à l'inspection préalable du chef de département dans lequel tel employé travaillera.
- 25.02 - Sous peine de renvoi, il est interdit à un employé d'exécuter un travail quelconque relevant de l'un ou de l'autre des métiers de l'industrie à laquelle appartient l'employeur, à l'extérieur de l'établissement de l'employeur pour le compte de toute personne, que cette personne soit un employeur professionnel, un employeur quelconque ou un client.
- 25.03 - Lors de l'introduction du système métrique, la Compagnie défraiera 50% du coût du remplacement des outils nécessaires aux employés pour accomplir leur travail. Si l'employé termine son emploi dans les douze (12) mois de l'achat, il devra rembourser la Compagnie; s'il termine son emploi entre le douzième (12e) et le vingt-quatrième (24e) mois, il ne remboursera que 50%; après vingt-quatre (24) mois, aucun remboursement ne peut être exigé.

ARTICLE 26 - VALIDITE DES CLAUSES

26.01 - Advenant qu'une clause de la présente Convention devienne nulle en regard des lois du pays ou de la province, seule cette clause sera déclarée invalide, et les autres clauses et conditions n'en seront en aucune façon affectées, et continueront d'avoir pleine force et effet.

ARTICLE 27 - DUREE DE LA CONVENTION

27.01 - Cette Convention entrera en vigueur le 1er novembre 1978 et aura pleine force et effet jusqu'au 31 octobre, 1980.

27.02 - Chaque partie aux présentes agréée d'aviser l'autre partie par écrit dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant l'expiration de cette Convention, de son intention de la modifier ou de négocier une nouvelle Convention, ou de la terminer.

EN FOI DE QUOI, les Parties ont signé à Ville St-Laurent, District de Montréal, P.Q., ce 11 jour de DECEMBRE 1978.

POUR L'UNION, Loge Locale 987

*[Signature]*  
Marcel Tremblay  
*[Signature]*

POUR LA COMPAGNIE

*[Signature]*  
Georges Cole  
\_\_\_\_\_

A P P E N D I C E "A"

CLASSIFICATIONS ET SALAIRES:

	<u>1-11-78</u>	<u>1-05-79</u>	<u>1-11-79</u>	<u>1-05-80</u>
a) Mécanicien				
Mécanicien de Service	6.65	6.95	7.25	7.55
Un employé promu comme mécanicien de service régulier sera à l'essai pour une période de six (6) mois, et recevra à la fin de cette période une augmentation de \$0.10 l'heure. Au bout d'une période additionnelle de six (6) mois, il recevra le taux de la classification.				
<u>Mécanicien - Atelier</u>				
"A"	6.45	6.75	7.05	7.35
"B"	6.25	6.55	6.85	7.15
Début	5.95	6.25	6.55	6.85
après 6 mois	6.00	6.30	6.60	6.90
après 12 mois	6.05	6.35	6.65	6.95
après 18 mois	6.10	6.40	6.70	7.00
après 24 mois	6.15	6.45	6.75	7.05
après 36 mois	6.25	6.55	6.85	7.15
b) Soudeur "A"	6.45	6.75	7.05	7.35
"B"	6.25	6.55	6.85	7.15
Machine à souder	6.25	6.55	6.85	7.15
c) Machiniste "A"	6.45	6.75	7.05	7.35
d) Assembleur "A"	6.25	6.55	6.85	7.15
"B"	6.05	6.35	6.65	6.95
e) Peintre "A"	6.25	6.55	6.85	7.15
"B"	6.05	6.35	6.65	6.95
f) <u>Département des pièces</u>				
Préposé au comptoir "A"	6.65	6.95	7.25	7.55
Préposé au comptoir "B"	6.40	6.70	7.00	7.30
Commis de Section	6.30	6.60	6.90	7.20
<u>Commis d'entrepôt</u>				
Débutant	5.70	6.00	6.30	6.60
Après 6 mois "B"	5.90	6.20	6.50	6.80
"A"	6.00	6.30	6.60	6.90
g) Entretien	6.45	6.75	7.05	7.35
h) <u>Général:</u>				
Chauffeur de Camion	5.90	6.20	6.50	6.80
Journalier & Homme de Cour	5.95	6.25	6.55	6.85