NOM

NO 03594-9

10-04-86
13-05-86
22-05-86
26-05-86

PERS. [illegible]
DATE ENR. 841212

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

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 4 1 0 0 7 0

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

☒ Certificat accordé ☐ Dépôt refusé 03594-9

Objet	☐ 1ière convention ☒ Renouvellement ☐ Entente ☐ Autres			**Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances**	M-1774-02
Date	Signature: 84-02-20	Réception: 84-09-28	**Durée** Du: 85-01-01	Au: 85-12-31	**Nombre de salariés régis par la convention collective** 110

Association	Employeur
☒ Déposant Ass. Intern. des Machinistes et des Travailleurs del'Aéroastronautique loge 2133 Att.: M. Pierre François 860 boul Décarie, suite 103 V. St-Laurent, Qué H4L 3M1	☐ Déposant La Compagnie d'Appareils Electriques Peerless Limitée 5585 rue Fullum Montréal, Qué H2G 2H5
☐ Déposant, si autre que les parties	Région 06-06 Activité 3330 (5) Affiliation 10

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

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Odette McMullen /sg	84-10-09

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

003(113)

RECHERCHE

1774-02

ASSOCIATION INTERNATIONALE des MACHINISTES
et des TRAVAILLEURS de l'AÉROASTRONAUTIQUE

INTERNATIONAL ASSOCIATION of MACHINISTS
and AEROSPACE WORKERS

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE ENTRE

LA COMPAGNIE D'APPAREILS ELECTRIQUES PEERLESS LIMITEE

CI-APRES DESIGNEE "LA COMPAGNIE"

et

L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES
ET DES TRAVAILLEURS DE L'AEROASTRONAUTIQUE

LOGE LOCALE 2133

CI-APRES DESIGNEE "LE SYNDICAT"

1er JANVIER 1985 AU 31 DECEMBRE 1985

TABLE DES MATIERES

RECONNAISSANCE:

Entendu que l'Association Internationale des Machinistes et des Travailleurs de l'Aéroastronautique, Loge 2133, a été dûment reconnue par la Commission des Relations de Travail du Québec par un certificat de reconnaissance émis originalement le 26 novembre 1958, la Compagnie reconnaît ledit Syndicat comme étant la seule association autorisée à négocier avec la Compagnie pour tous les employés payés à l'heure de la Compagnie d'Appareils Electriques Peerless Limitée, excepté les employés de bureau, gardiens, contremaîtres et ceux qui sont automatiquement exclus par l'article 1 L) de la Loi, à l'emploi de la Compagnie d'Appareils Electriques Peerless Limitée pour fins de négociations collectives, le tout conformément aux dispositions du Code du Travail de la Province de Québec.

ARTICLE 1 - BUTS DE LA CONVENTION:

1.01 Les parties contractantes reconnaissent leur dépendance mutuelle au bien-être et au développement de l'entreprise en laquelle la Compagnie et ses employés sont engagés. Les parties contractantes reconnaissent aussi que bien maintenir la bonne entente et le respect mutuel entre elles vont contribuer grandement au succès de l'entreprise, en conséquence, ont librement négocié entre elles, se sont jointes par cette convention.

1.02 Cette convention établit la base et la gouverne des relations entre les parties contractantes, en conséquence, elle établit le barême des salaires, les classifications, heures de travail, prime pour le temps supplémentaire, l'indemnité, et elle définit les règles de procédures en cas de grief, et de plus, convient ce qui suit.

1.03 Les parties conviennent que pendant la durée de la présente convention, il n'y aura aucune réduction de rendement, arrêt de travail, grève ou lock-out, en conformité avec la lettre et l'esprit du Code du Travail du Québec.

ARTICLE 2 - DISCRIMINATION:

2.01 La Compagnie et le Syndicat conviennent qu'aucune discrimination en raison de distinction de race, de couleur, de sexe, de religion, de convictions politiques, de la langue, d'origine ethnique ou nationale, d'adhésion syndicale ou d'activités syndicales, ou toute raison, ne sera pratiquée ou exercée relativement à un membre ou officier du Syndicat, tel que déclaré par la Loi du Gouvernement du Québec.

2.02 Dans le but de maintenir une atmosphère de relations cordiales entre les parties, la Compagnie et le Syndicat conviennent que leur personnel de cadre et leurs membres pratiqueront la même courtoisie que chacun s'attend à recevoir de l'autre.

ARTICLE 3 - DROITS DE LA DIRECTION:

3.01 Le Syndicat reconnaît qu'il est du ressort de la Compagnie de gérer et d'opérer son usine et son équipement afin de poursuivre ses opérations comme elle le jugera nécessaire, sujet seulement aux restrictions imposées par la Loi et cette convention.

3.02 De tels droits ne devront être exercés arbitrairement ou injustement envers les employés et ne devront être applicables de manière à violer les clauses de cette convention.

3.03 Dans le cas où un employé prétend qu'il a été lésé ou si le Syndicat croit que la Compagnie a violé une clause de cette convention, un grief peut être soumis pour règlement de la manière prévue, selon la Procédure de Grief.

3.04 La Compagnie devra maintenir les bâtisses, l'équipement et les facilités de travail de façon à tenir compte des règlements de sécurité et de santé au travail.

ARTICLE 4 - DISCIPLINE:

4.01 Les deux parties conviennent que la discipline est nécessaire à la bonne marche des opérations et au maintien des relations harmonieuses.

4.02 La Compagnie reconnaît les formes de discipline suivantes: réprimandes orales, réprimandes écrites, suspension de travail ou renvoi pour une cause juste. Toute réprimande faite par le Chef du Personnel sera faite en présence d'un délégué.

4.03 Si un employé croit qu'il a été injustement discipliné, il peut en faire un grief selon l'article 13 de cette convention. Les employés en période de probation sont couverts par l'article 13, sauf en matière de renvoi pour incompétence.

4.04 Loraqu'un employé régulier est suspendu ou démis de ses fonctions, son représentant syndical en sera averti la même journée par écrit par le Gérant du Personnel.

4.05 Lorsqu'un employé n'est sujet à aucune mesure disciplinaire pendant une période de huit (8) mois, les documents disciplinaires déjà au dossier ne pourront être utilisés pour toute nouvelle mesure disciplinaire, et le dossier sera effacé. Le Syndicat aura accès au dossier disciplinaire d'un employé.

4.06 Les Règlements de l'Usine sont en Annexe.

ARTICLE 5 - HEURES DE TRAVAIL:

5.01 Cet article définit les heures de travail et stipule les règles de base pour le calcul du temps supplémentaire, mais ne doit pas être interprété comme une garantie des heures de travail par jour ou par jours de travail par semaine. Il ne se fera cependant aucun changement dans la cédule des heures de travail sans le consentement du Comité de Griefs.

5.02 La semaine normale de travail sera de cinq (5) jours de huit (8) heures, du lundi au vendredi inclusivement.

5.03 DEFINITION DES HEURES DE TRAVAIL:

A) Equipe de Jour:

7:30 à 9:50 - travail
9:50 à 10:00 - période de repos
10:00 à 12:00 - travail
12:00 à 12:30 - période de dîner
12:30 à 14:20 - travail
14:20 à 14:30 - période de repos
14:30 à 15:55 - travail
15:55 à 16:00 - période pour se laver les mains

B) Equipe de Soir:

16:00 à 17:50 - travail
17:50 à 18:00 - période de repos
20:00 ~~18:00~~ à 20:30 - période payée de souper
20:30 à 21:50 - travail
21:50 à 22:00 - période de repos
22:00 à 23:55 - travail
23:55 à Minuit- période pour se laver les mains

5.04 Deux (2) périodes de repos de dix (10) minutes chacune seront payées et accordées par journée de travail.

5.05 Les employés peintres et outilleurs auront dix (10) minutes allouées pour se laver les mains, soit de 15:50 à 16:00 et de 23:50 à Minuit.

5.06 Une prime d'équipe de trente-cinq (35) cents l'heure ajoutée au taux horaire de salaire de l'équipe de jour sera payée aux employés de la second équipe. La Compagnie pourra instituer une troisième équipe après l'avoir négociée avec le Syndicat. Avant toute application, l'entente devra être signée par les deux parties.

5.07 Lorsqu'un salarié se rend au travail alors qu'aucun avis ne lui a été donné de ne pas le faire et que la Compagnie ne peut lui donner du travail, il a droit à trois (3) heures de rémunération à son taux horaire régulier. L'employé doit donner un numéro de téléphone pour être rejoint, sinon ce ne sera plus la responsabilité de la Compagnie.

Advenant une situation durant les heures de travail où la Compagnie ne peut pas fournir du travail aux employés, ces derniers recevront un minimum de trois (3) heures à leur taux régulier pour la journée.

Cependant, si la Compagnie ne peut pas fournir du travail aux employés à cause d'un manque de pouvoir, le présent article n'aura pas d'application.

5.08 JURE:

Tout employé qui a complété sa période de probation et qui est appelé à être membre d'un jury et qui remplit les fonctions de juré, doit recevoir la différence entre son salaire horaire régulier et la rétribution qui est versée par la Cour pour l'exercice de la fonction de juré (à l'exception des indemnités pour frais de transport et du remboursement de frais encourus) pour les heures de travail rémunérées au taux de salaire régulier qu'il a perdu parce qu'il était juré.

Pour avoir droit à l'indemnité prévue par le présent article, un employé doit prévenir la Compagnie qu'il a été convoqué pour faire partie d'un jury et doit fournir une preuve suffisante qu'il a effectivement été du jury pendant les jours pour lesquels il réclame une telle indemnité. Le maximum que la Compagnie versera sera une semaine de quarante (40) heures au taux régulier, et si plus d'une semaine, 50% du salaire régulier.

TEMPS SUPPLEMENTAIRE:

5.09 Tous les employés compris dans cette convention seront payés à temps et demi après la fin de leur équipe régulière, quelle que soit l'heure du début de leur journée.

5.10 Le temps supplémentaire s'appliquera à temps et demi (1 1/2) pour les deux (2) premières heures excédant la journé normale de travail, et le temps double par la suite.

5.11 A compter de la signature de la convention collective, le temps supplémentaire s'appliquera à temps et demi pour tout le travail accompli le samedi pour les quatre (4) premières heures et à temps double pour les heures de travail suivantes.

5.12 Le temps supplémentaire s'appliquera à temps double pour tout le travail accompli le dimanche.

5.13 La Compagnie avertira les employés une journé à l'avance quand ils seront requis pour travailler des heures supplémentaires. Deux (2) heures d'avis précédant le temps supplémentaire est le minimum requis.

5.14 A) La Compagnie distribuera le temps supplémentaire par classification, par grade, dans chaque département, et sur une base d'ancienneté rotative. Le contremaître inscrira sur le tableau ses besoins de personnel pour le temps supplémentaire où les employés volontaires inscriront leur nom et numéro de poinçon.

B) Il est entendu que le temps supplémentaire pour les volontaires sera distribué par ancienneté au sein de leur classification par rotation après qu'ils aient tous suffisamment d'expérience pour pouvoir travailler dans les départements; pour cette expérience, ils devront travailler avec un employé expérimenté qui leur montrera le travail à faire jusqu'à ce qu'ils soient compétents et expérimentés. Il est entendu que l'entraînement sera fait durant les heures régulières de travail seulement, un seul à la fois.

5.15 Un employé qui est rappelé au travail dans les locaux de la Compagnie, après avoir quitté la propriété de la Compagnie à la fin de la journée régulière de travail recevra un minimum de quatre (4) heures de paie à son taux horaire régulier ou payé au taux applicable de temps supplémentaire pour les heures travaillées selon le plus élevé des deux.

5.16 Les employés auront le droit de refuser de travailler des heures supplémentaires pour une raison valable.

5.17 Tous les employés appelés pour travailler à temps supplémentaire bénéficieront de quinze (15) minutes de repos payées suivant leur équipe de travail régulière.

5.18 Tout employé qui arrive en retard sur son équipe régulière verra son salaire coupé de la façon suivante:

5 à 17 minutes: perte de 15 minutes
18 à 32 minutes: perte de 30 minutes

sauf pour une raison valable.

ARTICLE 6 - JOURS FERIES:

6.01 Seront jours fériés tous les jours suivants, et aussi ceux dont un statut ou décret sera émis par les Gouvernements. Les jours fériés seront observés et payés.

1 Le Jour de l'An
2 Le lendemain du Jour de l'An
3 Le Vendredi Saint
4 La Fête de la Reine
5 La Saint-Jean-Baptiste
6 La Confédération
7 La Fête du Travail
8 Le Jour d'Action de Grâces
9 La demi-veille de Noel
10 Le Jour de Noel
11 La demi-veille du Jour de l'An

Si le jour férié tombe un samedi ou un dimanche, le jour férié observé par la Compagnie sera un vendredi qui précède ou le lundi qui suit.

Le taux de salaire régulier d'une journée de travail sera payé aux employés de l'équipe de jour, et le taux de salaire régulier d'un soir de travail aux employés de l'équipe de soir, ayant trente (30) jours ouvrables de service avant l'une de ces fêtes.

6.02 Pour avoir droit à sa paie pour n'importe quel jour férié un employé devra se rapporter à son équipe régulière précédant ou suivant immédiatement tel jour férié.

6.03 Un retard qui ne dépassera pas deux (2) heures pour chaque équipe de travail de la journée ouvrable précédant ou suivant le congé férié n'enlevera pas à un employé son droit à la paie pour un congé férié.

6.04 Un employé qui aura perdu son droit à la paie pour un jour férié en raison de son retard à l'ouvrage au-delà de ce qui est accordé à l'article 6.03 ci-dessus, par suite de circonstances hors de son contrôle, tel qu'un accident de transport, ou encore une température particulièrement mauvaise, pourra faire une réclamation pour sa paie pour un jour férié. La Compagnie règlera cette réclamation selon le taux horaire du salaire de l'employé.

6.05 On paiera le salaire pour un jour férié à un employé absent de l'ouvrage durant l'une ou l'autre équipe de travail précédant ou suivant un congé férié dû aux circonstances suivantes en autant que l'employé puisse en établir la preuve suffisante:

a) maladie certifiée

b) décès d'un membre de la famille immédiate de l'employé

c) devoir à remplir comme juré suivant l'article 5.03

d) si l'employé a obtenu au préalable une permission écrite d'absence

e) témoin qui a reçu un subpoena

6.06 Pour remplacer le lendemain du Jour de Noel, les employés pourront travailler un samedi durant le mois de novembre. Les employés seront avisés trois (3) semaines à l'avance de la date requise pour ce samedi. Un sondage sera fait dans l'usine par la Compagnie pour savoir si les employés sont intéressés de se prévaloir de cet article.

Les employés qui n'entreront pas travailler le samedi en question perdront le droit à la fête de Noel.

6.07 Les employés couverts par cette convention requis de travailler un jour férié tel que décrit à l'article 6 recevront leur taux horaire de salaire à temps simple pour ce congé, plus temps double pour toutes les heures travaillées.

ARTICLE 7 - VACANCES PAYEES:

7.01 L'année de référence est une période de douze (12) mois pendant laquelle un salarié acquiert progressivement le droit au congé annuel.

Cette période s'étend du 1er mai de l'année précédente au 30 avril de l'année en cours.

a) Un employé ayant moins d'un (1) an de service le 30 avril de l'année de référence percevra à son départ en vacances une indemnité compensatrice de vacances de quatre (4) pourcent sur la rémunération totale perçue depuis son engagement.

b) Un employé qui a complété un (1) an de service le 30 avril de l'année de référence aura droit à deux (2) semaines de vacances payées par année ou à 4% de la rémunération totale gagnée durant l'année de référence, selon le plus payant.

c) Pour les employés ayant plus d'un (1) an de service le 30 avril de l'année de référence, les vacances seront les suivantes:

Années de Service:	Percentage:	Semaines Allouées:
1 à moins de 4	4%	2
4 à moins de 10	6%	3
10 à moins de 15	8%	4
15 et plus	10%	5

La paie de vacances sera en pourcent (%) du salaire brut gagné au cours de l'année de référence ou en semaine complète de travail, selon le plus payant pour l'employé.

7.02 La durée des vacances sera de deux (2) semaines au cours du mois de juillet, au même moment que les employés de la construction. Si la Compagnie requiert du personnel pour les deux (2) semaines de fermeture, elle demandera d'abord aux employés par ordre d'ancienneté s'ils veulent travailler durant cette période.

7.03 Les employés qui ont plus de deux (2) semaines de vacances pourront donner entre le 1er et le 30 avril de chaque année leur choix pour le temps de vacances additionnelles auxquelles ils ont droit.

Dans le cas de dispute, la Compagnie, le Syndicat et l'employé concerné se rencontreront pour en discuter. Advenant une dispute, l'ancienneté par classification et département prévaudra. Les employés pourront prendre au maximum trois (3) semaines de vacances consécutives.

7.04 La Compagnie affichera sur le tableau pas plus tard que le premier mars de chaque année la date des vacances annuelles et le nombre de jours que chaque employé a droit.

L'employé devra laisser savoir à la Compagnie son premier et deuxième choix selon son ancienneté entre le premier avril et le 1er mai.

7.05 Un employé pourra demander à la Compagnie une permission écrite pour des vacances à ses frais.

7.06 La paie de vacances sera remise à l'employé au plus tard le jeudi de la semaine du départ pour ses vacances. Les chèques seront datés du jeudi mentionné ci-haut. Il est entendu que les paies de vacances ainsi que les déductions seront sur une base hebdomadaire.

ARTICLE 8 - CLASSIFICATIONS:

8.01 La Compagnie devra fournir au Président du Comité d'Usine et faire parvenir à la Loge de l'A.I.M.T.A. à l'Agent d'Affaires une liste de tous les membres couverts par cette convention avec leur classification, taux de salaire, date d'embauche, tous les quatre (4) mois, soit les 1er janvier, 1er mai et 1er septembre de chaque année.

Une liste sera aussi affichée dans l'usine sans la mention du salaire.

8.02 La Compagnie convient que la classification des employés soit établie de façon à ce que les occupations de même genre soient groupées dans les échelles de salaire comparable.

8.03 Tout désaccord quant à l'équité de la classification ou du taux horaire selon l'augmentation générale d'un employé sera discuté entre l'employé accompagné de son délégué et le contremaître concerné, et pourra être soumis à la procédure des griefs s'il n'y a pas entente.

8.04 Tout employé transféré temporairement de son occupation à une autre occupation dont le taux de salaire est différent continuera d'être payé au taux de son occupation régulière et recevra, s'il y a lieu, les ajustements de sa classification régulière prévue dans la clause "Ajustements" de l'Annexe I.

8.05 Tous les employés faisant le même genre d'ouvrage dans la même classification recevront le même taux horaire au moment de l'embauche.

8.06 Si de nouvelles classifications sont établies pendant la durée de cette convention collective, elles devront être établies conjointement par le Comité d'Usine concerné et la Compagnie.

ARTICLE 9 - CLASSIFICATION ET TAUX DE SALAIRE:

9.01 La Compagnie classifiera ses employés tel que défini selon l'Annexe I de cette convention. De plus, elle n'aura aucun droit d'effectuer des réductions dans les taux de salaire des employés.

ARTICLE 10 - ANCIENNETE:

10.01 La Compagnie et le Syndicat reconnaissent que les employés ont droit à une mesure de sécurité au travail basée sur l'ancienneté. L'ancienneté telle que mentionnée ci-après se définit comme étant le long plus temps de service de chaque employé.

10.02 L'ancienneté de chaque employé couvert par cette convention sera établie à la suite d'une période de probation ne dépassant pas quarante-cinq (45) jours ouvrables, et alors elle comptera à partir de la date de son embauche.

10.03 La Compagnie convient que l'ancienneté dans une même classification sera le seul facteur dans tous les cas de mise à pied, et l'employé peut se prévaloir de son droit d'ancienneté pour déplacer un autre employé plus jeune que lui dans une autre classification en autant qu'il est consentant et qualifié et capable de faire le travail.

10.04 En cas de mise à pied pour manque de travail, l'ordre d'ancienneté prévaudra.

10.05 Une liste d'ancienneté avec classification sera affichée par la Compagnie conformément à l'article 8.01, et cinq (5) copies seront remises au Président du Comité de Griefs. S'il y a erreur, un employé avisera la Compagnie en-dedans de trente (30) jours, avec copie au Syndicat, afin de corriger l'erreur.

10.06 A partir de Janvier 1983, les numéros de poinçon seront par ordre numérique selon l'ancienneté d'usine. Le tableau pour les cartes de poinçon portera les numéros de poinçon écrits en gros chiffres de façon à faciliter la recherche.

ARTICLE 11 - MISES A PIED ET RAPPEL:

11.01 L'ancienneté sera reconnue telle qu'établie à l'article 10 de cette convention.

11.02 Un employé mis à pied par suite d'un manque de travail conservera son ancienneté qu'il aura accumulée et celà pour une période de douze (12) mois de la date de la mise à pied.

11.03 Précédant tout cas de mise à pied, un avis de cinq (5) jours ouvrables par écrit sera donné à l'employé concerné avec copie à l'Agent d'Affaires du Syndicat du Local 2133 de l'A.I.M.T.A., et au Président du Comité de Griefs.

11.04 Le rappel par ordre d'ancienneté dans la même classification sera fait au moyen de lettre recommandée envoyée à la dernière adresse de l'employé avec une copie au Président du Comité de Griefs et à l'Agent d'Affaires du Local 2133 de l'A.I.M.T.A.

11.05 Il est du devoir de chaque employé d'avertir immédiatement la Compagnie et le Syndicat de tout changement d'adresse.

11.06 A défaut de se rapporter au travail dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivront l'avis de rappel de la Compagnie, ceci rendra l'employé inéligible à recevoir ses droits de rappel et perdra tout droit de privilège et son ancienneté. Si l'employé prévoit être absent pour un certain nombre de jours durant la mise à pied, il devra en avertir la Compagnie et le Syndicat, à défaut de quoi, il perdra son droit de rappel.

11.07 Dans le cas de la mise à pied, le Président du Comité de Griefs, les délégués du Syndicat et le Président du Comité de Sécurité seront les derniers à partir. Maximum sept (7) employés.

ARTICLE 12 - CONGEDIEMENT:

12.01 La Compagnie pourra congédier un employé en vertu de l'article 4, mais la Compagnie devra avertir par écrit aussitôt le Président du Comité de Griefs ou un des délégués d'une telle décision.

Si tel employé juge avoir été congédié injustement, il devra enregistrer une plainte contre l'employeur et ce congédiement sera traité en accord avec la procédure de griefs, tel que spécifié dans l'article 13 de cette convention.

ARTICLE 13 - PROCEDURE DE GRIEFS:

13.01 Les parties contractantes sont d'accord à ce que les griefs des employés et/ou entre le Syndicat et la Compagnie soient étudiés et réglés le plus rapidement possible en suivant les étapes ci-après énumérées. Les employés en période de probation sont couverts par cette convention, sauf en matière de renvoi pour incompétence.

13.02 Tout employé qui croit avoir un grief contre la Compagnie pourra approcher son délégué ou son Président du Comité de Griefs pendant les heures de travail après avoir eu la permission de son contremaître; cette permission ne devra pas lui être indûment refusée. L'employé aura un temps de vingt (20) minutes pour expliquer son grief avec le délégué.

13.03 Le manquement de la Compagnie ou du Syndicat de répondre dans les limites de temps établies ci-après voudra dire que le grief est alloué ou abandonné.

13.04 Etapes à suivre pour le règlement des griefs des employés:

ETAPE NO. 1 - Tout employé qui croit avoir un grief contre la Compagnie devra présenter son grief par écrit en se servant du formulaire de grief, le signer et le faire contresigner par son Président du Comité de Griefs ou par un délégué et le remettre à son contremaître dans les trente (30) jours de calendrier suivant les faits donnant naissance au grief.

Le contremaître aura cinq (5) jours de calendrier suite à la réception du grief pour donner sa réponse par écrit à l'employé en se servant de l'endos du formulaire.

13.04 ETAPE NO. 2 - Si le grief n'est pas réglé à l'étape No. 1, le Président du Comité de Griefs aura trois (3) jours ouvrables pour donner le grief par écrit sur le même formulaire ou ses annexes si nécessaire au Gérant du Personnel. Le Gérant du Personnel aura trois (3) jours ouvrables suite à la réception du grief pour rencontrer le Comité de Griefs du Syndicat. Si après cette rencontre aucune solution satisfaisante n'est intervenue, le Gérant du Personnel aura deux (2) jours ouvrables pour répondre par écrit au grief de l'employé, en se servant du même formulaire et ses annexes si nécessaire.

ETAPE NO. 3 - Si le grief n'est pas réglé à l'étape No. 2, le Président du Comité de Griefs donnera le grief écrit sur le formulaire et ses annexes si nécessaire au Président de la Compagnie ou à son représentant assigné dans les trois (3) jours ouvrables de la réponse écrite du Gérant du Personnel.

Le Président de la Compagnie ou son représentant assigné devra dans les trois (3) jours ouvrables suivants, suite à la réception du grief, rencontrer l'Agent d'Affaires du Syndicat et le Comité de Griefs pour étudier la situation plus à fond et si possible résoudre le grief. Le Président de la Compagnie ou son représentant assigné donnera une réponse par écrit au Président du Comité de Griefs sur le formulaire et ses annexes, avec copie à l'Agent d'Affaires du Syndicat dans les trois (3) jours ouvrables suivants.

Si le grief n'est pas réglé au cours de la troisième étape, le Syndicat devra procéder à l'étape suivante, en déposant une demande d'Arbitrage dans les trente (30) jours ouvrables de la réponse écrite.

13.05 En aucun temps, aucun représentant de la direction de la Compagnie ne devra contacter un employé qui a fait un grief, à moins qu'il ne soit accompagné de son représentant syndical.

13.06 Dans les cas d'urgence incontrôlable pour le respect de ces délais, tels que maladie, accident, décès, conditions atmosphériques particulièrement défavorables, subpoena, juré, etc., ces délais pourront être prolongés pour un temps raisonnable après entente écrite par les parties.

13.07 Dans le cas d'un grief collectif par tous les employés concernés, d'une suspension et dans le cas d'un congédiement, la procédure de griefs débutera à l'étape No. 2. Le grief sera donné au Gérant du Personnel dans les dix (10) jours ouvrables suivant les faits donnant naissance au grief.

13.08 Le Syndicat par le biais du Président du Comité de Griefs ou son substitut ou/et de l'Agent d'Affaires syndical a le droit de soumettre tout grief relatif à l'interprétation ou à l'application de la convention collective en le référant directement à la deuxième étape dans les dix (10) jours ouvrables suivant les faits donnant naissance au grief.

13.09 Dans tout grief, l'employé peut, s'il le désire, assister comme observateur à l'audition de son grief, tel que défini dans les étapes 1 à 3.

ARTICLE 14 - ARBITRAGE:

14.01 S'il est nécessaire de référer à l'arbitrage un grief qui a passé la troisième étape, celui-ci sera jugé par un arbitre unique, selon la liste des arbitres ci-dessous nommés:

J. P. Lalancette
Marcel Guilbert
André Sylvestre
Louis B. Courtemanche
André Montpetit

Tout membre du rôle des arbitres qui est incapable d'agir ou non consentant à agir ne sera pas de nouveau requis d'agir avant que son nom ne revienne le premier sur la liste par suite de rotation régulière du rôle à moins d'entente mutuelle entre les parties.

14.02 La procédure d'arbitrage sera celle prévue par la Loi selon les dispositions du Code du Travail.

14.03 Les frais et honoraires de l'arbitre seront défrayés à part égale par la Compagnie et le Syndicat.

14.04 Tout grief se rapportant à un règlement de salaire en faveur de l'employé sera rétroactif à la date que ces argents étaient dûs avec l'intérêt légal.

14.05 La décision de l'arbitre sera finale et liera les deux parties. L'arbitre n'aura pas juridiction de changer, modifier, altérer de quelque manière que ce soit l'une des clauses quelconques de la présente convention ou ajouter ou substituer toute nouvelle clause ou enfin de rendre une décision contraire aux termes de la présente convention. Il aura toutefois le pouvoir de maintenir, de modifier ou d'annuler toutes sanctions disciplinaires incluant le congédiement.

ARTICLE 15 - JOURNEES DE DEUIL:

15.01 Quand il y a deuil dans la famille immédiate de l'employé, cet employé pourra être absent pour trois (3) jours ouvrables pouvant se terminer le jour des funérailles et qui seront payés à son taux de salaire régulier.

15.02 La famille immédiate comprend:
épouse, époux, père, mère, fille, fils, sœur, frère, belle-mère, beau-père, concubinage de quatre (4) ans et plus.

15.03 Dans le cas de décès du grand-père, de la grand'mère, d'un beau-frère, d'une belle-soeur, un jour ouvrable sera payé au taux de salaire régulier.

ARTICLE 16 - Les Chefs de File recevront 25¢ de plus que leur taux horaire régulier.

ARTICLE 17 - LEGALITE DE LA CONVENTION:

17.01 Il est mutuellement convenu que si une clause de cette convention est ou devient en conflit avec la législation provinciale ou fédérale d'un caractère public, cette clause deviendra nulle, mais sans affecter la légalité de cette convention.

17.02 Aucune autre méthode de rémunération ne sera établie que celle déjà établie dans cette convention.

17.03 Il est mutuellement convenu que seule la version française est officielle dans cette convention.

ARTICLE 18 - SECURITE SYNDICALE:

18.01 La Compagnie convient que tous les employés ayant complété une période de trente (30) jours ouvrables deviendront membres du Syndicat. Chaque employé devra, comme condition d'emploi, consentir en signant sa formule d'application à devenir membre du Syndicat et par le fait même autoriser la Compagnie à déduire de son salaire le montant des dûs établi par le Syndicat.

18.02 Pendant la durée de la présente convention collective, la Compagnie déduira du salaire de tout employé couvert par ladite convention un montant égal aux cotisations régulières en vigueur du Local 2133, et ce, à compter de sa première paie après son embauche et par la suite, à chaque paie subséquente.

Tout employé devra consentir par écrit à une telle déduction de cotisation du Syndicat en signant une telle autorisation qui lui sera remise par le délégué syndical de son département. Une copie de telle autorisation sera remise à la Compagnie. Le montant que la Compagnie devra ainsi déduire sera certifié par écrit par le Président de la Loge à la Compagnie, et sera spécifié en un montant uniforme de dollars et cents pour chaque employé.

18.03 La Compagnie remettra la liste des argents perçus au Syndicat au plus tard le 15 du mois suivant et la Compagnie remettra les argents perçus d'après la liste, par chèque à l'ordre du Local, à l'Officier désigné par le Syndicat comme étant les dûs mensuels du Syndicat pour ces employés ainsi déduits.

18.04 Le Gérant du Personnel remettra au Président du Comité de Griefs un feuillet donnant les détails d'un nouvel employé qui a complété dix (10) jours ouvrables. Tel feuillet décrira la date d'embauche, la classification et le taux de salaire.

18.05 Tout employé dont l'absence au travail est moins que deux (2) semaines complètes consécutives ou non dans le mois pour cause de maladie ou accident devra payer ses retenues syndicales mensuelles au complet.

18.06 Tout employé dont l'absence au travail pour cause de maladie, accident ou grossesse, est égale ou supérieure à deux (2) semaines consécutives ou non dans le mois, devra payer à son retour au travail quatre-vingt (80¢) cents pour chaque mois pour retenues syndicales.

18.07 Tout employé ayant reçu de la Compagnie une permission d'absence sans solde devra payer à la Compagnie ses retenues syndicales avant son départ.

18.08 Tout employé en congé régulier de vacances devra acquitter en entier à la Compagnie ses retenues syndicales avant son départ, pour chacune des semaines de vacances qu'il est éligible.

ARTICLE 19 - OFFICIERS DU SYNDICAT:

19.01 Le Syndicat fournira à la Compagnie une liste des membres du Comité de Griefs, trois (3) membres, et tous les noms des délégués de département au nombre de deux (2), dans les dix (10) jours après l'entrée en vigueur de cette convention.

Il sera prévu deux (2) représentants pour l'équipe de l'après-midi et deux (2) pour la troisième équipe si nécessaire.

19.02 Le Comité de Griefs sera autorisé à traiter de tout grief résultant de l'application de la convention. Tout grief non réglé qui peut être présenté à la Direction sera traité par le Comité de Griefs. Le délégué et le membre qui sont en cause lors de la présentation du grief, tel que prévu à l'article 13, Procédure de Griefs, peuvent être présents à la réunion avec la Direction.

La Compagnie accordera au Comité de Griefs et de Sécurité une permission écrite pour rencontrer les employés affectés à une autre équipe de travail durant les heures de repas pour affaires syndicales.

19.03 Le Comité de Griefs sera affecté à l'équipe de jour aussi longtemps que ses membres seront en fonction.

19.04 Le Syndicat admet et convient que le Comité de Griefs, trois (3) membres, le Président du Comité de Sécurité et les membres délégués (2) ont des fonctions régulières à accomplir comme employés de la Compagnie et que seule cette période de temps nécessaire pour la convention collective justifie leur absence au travail.

Ils ne devront subir aucune perte de salaire pour le temps passé à s'occuper de leurs fonctions, tel qu'énoncé dans cette convention pendant les heures de travail. S'il devient nécessaire qu'un employé quitte son travail avec son délégué pour rencontrer la Compagnie, il ne perdra pas son salaire.

19.05 Après avoir reçu une application écrite du Syndicat, la Compagnie donnera un congé d'absence sans solde à un employé qui aura été élu pour effectuer un travail à plein temps avec le Syndicat. Ce même employé maintiendra son ancienneté mais ne l'accumulera pas avec la Compagnie pour une période d'un (1) an pendant son emploi à plein temps avec le Syndicat.

19.06 Lors du renouvellement de la présente convention, un Comité de Négociation, composé de quatre (4) membres s'il y a cent (100) employés ou plus, composé de trois (3) membres si inférieur à cent (100) employés, sera choisi par les employés pour s'occuper des négociations.

Ces quatre (4) ou trois (3) membres selon le cas, ne subiront aucune perte de salaire pour le temps qu'ils s'absentent durant leurs heures de travail régulièrement cédulées aux fins de participer à des assemblées de négociations et de conciliation, et ceci pour un maximum de quarante (40) heures par semaine.

19.07 Sur réception de la part du Syndicat d'un avis écrit une (1) semaine avant la date demandée, la Compagnie doit donner une permission d'absence sans paie à deux (2) employés pour affaires syndicales, et pas plus d'un (1) employé pour les congrès du Syndicat. Le nombre de jours pour les employés à recevoir des permissions d'absence ne dépassera pas vingt (20) jours ouvrables au total chaque année. Il est entendu que le mot "année" tel qu'indiqué ici sera défini comme étant douze (12) mois commençant le 1er janvier.

ARTICLE 20 - AFFICHAGE DES AVIS DU SYNDICAT:

20.01 La Compagnie mettra à la disposition du Syndicat dans l'usine des tableaux afin de permettre au Syndicat d'informer les membres. Les tableaux seront au seul usage du Syndicat. Il est entendu qu'un (1) tableau additionnel sera ajouté dans le département des presses.

20.02 Le Gérant du Personnel sera avisé au préalable de tout affichage sur le tableau syndical. La distribution de feuillets d'information se fera en-dehors des heures de travail et se donnera avant cinq (5) minutes de la reprise du travail.

20.03 Les avis de la Direction dûment signés affectant les conditions de travail seront remis au Comité de Griefs avant l'affichage.

ARTICLE 21 - PRIVILEGES:

21.01 A) La Compagnie donnera à ses employés la préférence pour remplir les postes vacants. Un avis sera affiché sur le tableau pour une période de cinq (5) jours ouvrables expliquant la position offerte, tel que la tâche, département, taux de salaire.

L'employé appliquant sur la position offerte qui a le plus d'ancienneté, d'habileté et de qualifications sera le candidat choisi. Une période de deux (2) semaines sera accordée pour l'apprentissage. Si l'employé ne peut satisfaire aux exigences de la tâche après cinq (5) jours, il sera retourné à son emploi précédent.

B) Dans le cas de promotion, suite à l'affichage d'une vacance permanente dans l'unité de négociation, l'employé retenu gardera le même taux horaire qu'il avait dans sa classification précédente et par la suite progressera dans sa nouvelle classification, s'il y a lieu, tel que spécifié dans la clause "Ajustements" dans l'Annexe I.

21.02 La convention et ses annexes seront imprimées en quantité suffisante pour que tous les employés puissent en avoir une copie. Les frais d'impression seront partagés comme suit: 50% par la Compagnie et 50% par le Syndicat, pour un maximum de $150. chacun.

21.03 Il est mutuellement convenu qu'un employé ne sera pas tenu responsable pour bris de matériel ou d'outillage, à moins qu'il y ait négligence ou dommage intentionnel.

21.04 Le bulletin de paie contiendra toutes les mentions prévues par la Loi sur le Normes du Travail.

21.05 La Compagnie devra pour favoriser le dialogue avec ses employés avoir des contremaîtres bilingues.

21.06 La Compagnie entend continuer à maintenir des conditions de travail légitimes et justes dont jouissent actuellement les employés.

21.07 Le Syndicat sera avisé avant les employés de tout changement dans les politiques de production de la Compagnie.

21.08 Les chèques de paie seront distribués par le Chef du Personnel ou son substitut le jeudi à 11:50 heures dans une enveloppe cachetée, vers 16:00 heures pour l'équipe de l'après-midi.

Si un jour férié arrive le jour de la distribution de la paie, les chèques de paie seront alors distribués la journée précédant tel jour férié.

21.09 Les chauffeurs de camion devront avoir les mêmes heures de travail que les employés dans l'usine.

21.10 Il est convenu que l'âge de la retraite est de 65 ans. Mais la Compagnie pourra demander à un employé de rester à l'emploi de la Compagnie et même d'accepter un autre poste que sa classification.

ARTICLE 22 - SYSTEME ET METHODES DE PRODUCTION:

22.01 S'il devenait nécessaire de réduire le personnel par suite de l'acquisition et d'installation d'une nouvelle machinerie d'une valeur de cinq (5) mille dollars, un avis de trente (30) jours sera donné pour les postes affectés avec affichage et avis au Syndicat.

22.02 En cas de déplacement résultant d'une cause mentionnée au présent article, tout employé peut se prévaloir de ses droits d'ancienneté pour déplacer un autre employé plus jeune que lui dans une classification analogue en autant qu'il soit capable et prêt à faire le travail avec une semaine d'entraînement.

22.03 Il est entendu entre la Compagnie et le Syndicat que si des évènements administratifs causent éventuellement une fermeture de l'usine ou un transfert possible de production, les employés actuels recevront un avis de soixante (60) jours avant lesdits évènements.

ARTICLE 23 - AUGMENTATION DE SALAIRE:

Tous les employés recevront au 1er janvier 1985 une augmentation de salaire de 0.40 cents de l'heure.

ARTICLE 24 - CONTREMAITRES ET SUPERVISEURS:

24.01 Il est mutuellement convenu que la Compagnie ne permettra pas à ses contremaîtres et ses superviseurs de travailler dans aucune des journées de sept (7) jours de la semaine et dans aucune classification décrite dans la cédule en annexe I de cette convention. S'il y a violation de cette clause, le Syndicat pourra utiliser la procédure de griefs, à l'exception du remplacement du set-up man, s'il est absent ou malade.

24.02 Il est mutuellement convenu que ce sont les contremaîtres ou assistants contremaîtres qui devront donner l'entraînement à un nouvel employé.

24.03 La Compagnie s'engage à afficher une liste des noms des contremaîtres, assistants contremaîtres et chefs de file dans l'usine et la tenir à jour.

ARTICLE 25 - SECURITE-SANTE:

25.01 La Compagnie et le Syndicat conviennent d'exercer des efforts conjoints pour maintenir de hautes normes de sécurité et de santé dans l'usine afin de prévenir les blessures et les maladies industrielles.

25.02 La Compagnie accepte la responsabilité de:

1. Prendre les dispositions adéquates et raisonnables pour la santé et la sécurité des employés pendant les heures de travail.

2. Fournir l'équipement et les accessoires d'usage pour la protection des employés, tel que recommandé par la Loi.

3. La Compagnie reconnaît la formation d'un Comité syndical indépendent formé par deux (2) personnes du Syndicat.

4. Donner suite dans les délais recommandés à toutes les recommandations du Comité de Sécurité syndical qui auront été faites par écrit.

5. Donner tous les renseignements sur les produits chimiques et autres produits utilisés.

25.03 Le Comité de Sécurité syndical indépendent a pour responsabilité de:

1. Conseiller la Compagnie pour promouvoir la sécurité, la santé et l'hygiène industrielle dans l'usine.

2. Faire enquête sur tous les accidents et remettre une copie à la Compagnie et au Syndicat de son résultat d'enquête.

3. Faire l'inspection de tous les lieux de travail, une (1) fois par deux (2) semaines sur les heures de travail, avec le représentant de la Compagnie.

4. Rencontrer au moins une (1) fois par mois la Compagnie pour discuter des moyens de prévenir les accidents et d'assurer la santé et l'hygiène au travail.

25.04 La Compagnie reconnaît aux employés:

1. Le droit individuel et collectif de cesser tout travail ou opération qu'ils jugent dangereux pour la santé et la sécurité, et ce, sans perte de salaire et ni aucune mesure disciplinaire.

2. Le droit à la pleine sécurité d'emploi en cas d'accident ou de maladie industrielle et le même salaire après le retour au travail.

3. Le droit au médecin de son choix.

ARTICLE 26 - ASSURANCES:

26.01 Un programme d'indemnité hebdomadaire et une assurance-vie de $5,000. basée sur 50/50 prendra effet à la signature de la convention.

L'assurance couvre les 2/3 du salaire et est payable après six (6) jours dans le cas de maladie et après trois (3) jours dans le cas d'accident ou d'hospitalisation. Assurances-médicaments, etc. (plan médical majeur) payés à 80%, $25. de franchise par individu et $50. par famille.

La Compagnie fournira avec l'application aux nouveaux employés une formule d'assurance. A la signature de la présente convention, la Compagnie remettra à tous les employés une formule d'application pour l'assurance. Les employés couverts par l'assurance recevront une police d'assurance. Le Syndicat aura aussi des formules disponibles pour les employés.

L'assurance est sur une base volontaire. Le coût sera défrayé sur une base hebdomadaire du salaire des employés. La différence entre la prime obligatoire et celle de l'assurance volontaire sera assumée par la Compagnie.

ARTICLE 27 - CONGE DE MATERNITE:

27.01 Toute employée a droit à un congé sans solde pour maternité. La durée de ce congé s'établit comme suit:

1. L'employée enceinte peut cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse sur la recommandation écrite de son médecin traitant.

2. L'employée doit reprendre son travail dans les deux (2) mois suivant la date d'accouchement.

3. Une employée en congé de maternité ne perdra aucun bénéfice d'assurance-vie, la prime devra être payée par l'employée avant son départ.

4. Une employée en congé de maternité ne perdra pas son ancienneté, ni ses privilèges et pourra reprendre son travail au même poste dès son retour au travail.

5. Un père de famille pourra prendre une journée sans solde pour l'accouchement de sa femme.

ARTICLE 28 - DUREE DE LA CONVENTION COLLECTIVE:

28.01 Cette convention collective sera en vigueur pour une période s'étendant du 1er janvier 1985 au 31 décembre 1985 inclusivement. Dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant l'expiration de cette convention, une des deux parties pourra aviser l'autre partie de son désir d'entrer en négociation pour amender cette convention ou pour la renouveler en son entier. Cette convention restera en vigueur jusqu'à la signature d'une nouvelle convention de travail.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal.

ce 20e jour de février 1984.

CIE D'APPAREILS ELECTRIQUES PEERLESS LIMITEE

M. Samuel

ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES ET DES TRAVAILLEURS DE L'AEROASTRONAUTIQUE, LOGE 2133

Suzanne Lamarche

Hedwidge Rabichaud

Michel Cuerrier

Françoise

ANNEXE I

CLASSIFICATION ET TAUX DE SALAIRE MAXIMUM

CLASSIFICATION	31/12/84	1/1/85
1. Outilleur - Matriceur	13.80	14.20
2. Echantillonneur	8.65	9.05
3. Régleur	9.00	9.40
4. Peintre	9.43	9.83
5. Aide-peintre	7.30	7.70
6. Soudeur par points	8.31	8.71
7. Mécanicien d'entretien	9.35	9.75
8. Aide-mécanicien d'entretien	6.20	6.60
9. Chauffeur de camion	8.22	8.62
10. Chauffeur de chariot élévateur	7.83	8.23
11. Opérateur de "brake" de "punch press"	8.10	8.50
12. Opérateur de Whesler	5.95	6.35
13. Décrocheur - Accrocheur - Dégraisseur	7.84	8.24
14. Opérateur de cisailles	8.20	8.60
15. Empaqueteur - Manutentionnaire	7.30	7.70
16. Receveur - Expéditeur	5.70	6.10
17. Employé ouvrage général	7.90	8.30
18. Assembleur	7.64	8.04
19. Soudeur à l'oxygène	7.80	8.20

TAUX D'ENGAGEMENT

Les nouveaux employés engagés recevront un taux de salaire horaire au moins équivalent au taux minimum horaire fixé par la Loi.

AJUSTEMENTS

a) A partir du 1er juillet 1982, tous les employés en-dessous du taux maximum de leur classification progresseront automatiquement au rythme de dix (0.10¢) cents l'heure à tous les six (6) mois, jusqu'à ce qu'ils atteignent le taux maximum de leur classification.

b) Un nouvel employé recevra son premier ajustement seulement s'il a complété sa période de probation, au moment de l'ajustement, à savoir le 1er janvier ou le 1er juillet. Par la suite, il le recevra comme les autres employés.

c) La période de progression se terminera lorsque l'employé est mis à pied, mais sera réintégrée au point où elle fut terminée lorsque l'employé est rappelé et retourne au travail. Toute augmentation générale accordée durant la mise à pied sera également ajoutée au taux horaire précédent de l'employé.

REGLEMENTS

Les règlements suivants sont publiés pour vous informer, vous guider, et pour votre sécurité, selon l'Article 4 "DISCIPLINE". Contrevenir rendra l'employé passible de sanctions disciplinaires allant, si nécessaire, jusqu'au renvoi. La Compagnie et les employés sont soumis à tous les règlements sur la santé et sécurité au travail promulgués par le Gouvernement du Québec.

REGLES GENERALES

1. Aussi bien pour la direction de la Compagnie que pour ses employés, il est d'un intérêt vital de maintenir le bon ordre et la propreté dans tous les différents départements des usines de la Compagnie.

2. Les propriétés de la Compagnie doivent être respectées et ne pas être endommagées de quelque manière que ce soit. Cette règle concerne aussi les inscriptions sur les murs, dans les toilettes ou le vestiaire. Tout acte de vandalisme sera puni de sanctions disciplinaires.

3. Toutes les instructions concernant la propreté, l'ordre, la mise en place du matériel aux endroits désignés, le nettoyage des machines, doivent être respectées sans aucune exception.

4. Quiconque jettera des papiers ou autres déchets sur les lieux appartenant à la Compagnie sera l'objet de sanctions disciplinaires.

5. Il est strictement interdit aux employés d'apporter des boissons alcooliques, de les consommer, ou d'être sous l'influence de l'alcool, dans les locaux de la Compagnie. De même, les stupéfiants (doping drug) sont interdits sans soins médicaux. Toute infraction à cette règle sera cause de sanctions disciplinaires.

6. Il est interdit de fumer aux endroits portant l'inscription "défense de fumer".

7. Il est strictement interdit aux employés de participer aux jeux de hasard sur les propriétés de la Compagnie.

8. En cas de maladie ou de toute autre raison empêchant un employé de se présenter au travail, celui-ci doit en informer immédiatement le département du Personnel par téléphone, par lettre ou par télégramme. Il devra expliquer les raisons de son absence et faire connaître l'heure ou la date probable de son retour au travail. L'employé qui se trouve dans l'impossibilité de téléphoner lui-même peut autoriser une personne de sa famille à le faire pour lui.

9. Tout employé qui change d'adresse ou de numéro de téléphone doit en informer immédiatement le département du Personnel.

ANNEXE II

REGLEMENTS (ORGANISATION DE L'USINE)

1. L'entrée et la sortie de l'usine et les terrains de stationnement adjacents doivent se faire en bon ordre dans le respect de chacun et du public en général.

2. Les cartes de travail doivent être poinçonnées immédiatement après l'entrée par la porte des employés et avant de se rendre aux vestiaires et à la fin du travail après avoir quitté le vestiaire.

   Chaque employé doit enregistrer sa carte de poinçon. Poinçonner la carte d'un autre employé sera considéré comme un acte malhonnête et sera l'objet de mesure disciplinaire à moins qu'il soit prouvé que ce fut fait par erreur. Les cartes de poinçon doivent être numérotées et placées dans les cases appropriées.

3. Les employés qui désirent quitter l'usine pendant les heures de travail doivent d'abord en obtenir la permission ou aviser leur contremaître, puis enregistrer l'heure de leur sortie, et éventuellement l'heure de leur retour sur leur carte de poinçon.

4. La seconde ou la troisième équipe ne doit pas déranger ou intervenir dans le travail de l'équipe précédente encore en place. Cependant, la deuxième ou la troisième équipe, selon le cas, peut se présenter dans son département cinq (5) minutes avant le début de son travail.

5. Les périodes de pause-café doivent être respectées et la salle à manger ne doit être utilisée que pendant ces périodes et pendant les heures de repas. La salle du deuxième étage ne sera utilisée que par les employés syndiqués et la salle du premier étage pourra avoir des tables à la disposition des contremaîtres.

ANNEXE II

REGLES GENERALES D'ATELIER

1. Vous devez être à votre poste régulièrement. Des absences répétées ou des retards fréquents ne seront pas tolérés. Ne vous absentez pas de votre poste durant les heures d'ouvrage sans raison valide ou sans permission de votre contremaître.

2. Présentez-vous à votre poste de travail avant et non après l'heure officielle du début de votre équipe. Demeurez à votre poste ou à l'endroit où vous travaillez jusqu'à l'heure de l'arrêt de votre équipe, excepté pendant la période officielle du dîner et les périodes de repos, ou à moins d'avoir une raison valable, ou la permission de quitter votre travail.

3. La qualité du travail accompli est la responsabilité de contremaître et de l'employé qui l'effectue. S'il existe des doutes concernant l'efficacité de la machine, de l'outillage ou de l'opération pour accomplir le travail selon les spécifications, l'employé doit aviser le contremaître immédiatement.

4. Il est défendu d'opérer une machine ou un outillage autre que celui qui vous est assigné. Vous êtes responsable de l'entretien et du bon ordre des outils, du matériel et des pièces qui vous sont assignés. En cas de doute, consulter votre contremaître.

5. Il est défendu durant les heures d'ouvrage de se rassembler et de discuter des sujets ne concernant pas votre travail, sauf en matière de convention collective.

6. Toute conduite négligente ou déréglée pouvant distraire ou incommoder d'autres employés est défendue.

7. Il est défendu en tout temps de se battre, ou d'attaquer d'autres employés sur les lieux de la Compagnie sous peine de mesures disciplinaires.

8. Il est défendu d'importuner ou de menacer d'autres employés sur les lieux de la Compagnie sous peine de mesures disciplinaires.

9. Il est défendu d'enlever ou d'oblitérer des communiqués ou avis de la Compagnie sous peine de mesures disciplinaires.

10. Il est défendu d'emporter hors de l'immeuble des "bleus", documents, listes et autres informations à moins d'y avoir été autorisé.

ANNEXE II

PROPRETE DE L'USINE, ENTRETIEN DU MATERIEL

1. La salle à manger de la Compagnie, lieux de repos pour tous les employés, doit être conservée dans un parfait état d'ordre et de propreté. Ne pas laisser des papiers, gobelets, nourriture, etc. sur les tables, déposez-les dans les poubelles à cet effet.

2. Dans les ateliers de machinage ou d'assemblage, déposez vos déchets tels que papiers, canettes, gobelets dans les poubelles exclusivement à cet effet.

3. Il est défendu de laisser sur le sol les copeaux de métal provenant des machines.

4. Des récipients métalliques ont été spécialement installés pour que les machinistes y déposent leurs copeaux. Les remplir convenablement, pas plus qu'il ne faut. Les déchets autres que les copeaux et morceaux de métal ne doivent pas être déposés dans ces récipients.

   Les métaux autres que les copeaux d'acier tels que bronze, laiton, acier inoxidable monel, etx. doivent être séparés et déposés dans des récipients spécialement désignés à cet usage. S'il apparait que le nombre de récipients métalliques est insuffisant, demandez-en à votre contremaître. S'il le juge nécessaire, le chef de l'entretien vous en fournira le plus rapidement possible.

5. Les copeaux métalliques ne doivent être gardés qu'à l'endroit où se trouve le wagon à déchets, il en est de même pour les ordures.

6. Il est défendu de laisser les pièces machinées sur le sol. Les pièces machinées ou en cours de machinage doivent être placées sur des plateaux ou dans des récipients à côté des machines, soigneusement rangées d'une façon géométrique. Le matériel doit toujours être correctement empilé sur les "pallets" ou cases à rangements.

7. Dans le magasin du stock, les pièces et les matériaux doivent être rangés à la place qui leur a été affectée et la quantité doit être inscrite sur la carte d'inventaire appropriée. Les contremaîtres, machinistes et assembleurs ne sont pas autorisés à retirer du matériel du magasin sans la permission du magasinier et sans avoir proprement rempli des fiches de mouvement du matériel.

8. Les pièces non récupérables et les pièces à remachiner doivent être séparées des autres. Les contremaîtres et les inspecteurs marqueront en rouge les pièces non récupérables et les feront déposer dans un endroit désigné.

(suite)

8. Les pièces à refaire seront marquées en jaune et remachinées si possible sur la même machine et pendant la même série de production, ou dans le plus bref délai possible sur instructions écrites.

9. Les vestes, chaussures ou autres pièces de vêtement doivent être laissées dans la salle des vestiaires seulement, et seulement dans le vestiaire individuel.

10. Chaque vestiaire individuel doit porter clairement écrit le nom de l'employé qui l'utilise.

11. Les vêtements dans le département de la peinture seront fournis par la Compagnie ainsi qu'un vêtement pour nettoyer la section de la peinture.

ANNEXE II

REGLES DE SECURITE

1. Tous les employés doivent porter des lunettes protectrices ou autre appareil ou équipements protectifs appropriés dans les endroits nécessaires.

2. Les dispositifs protecteurs sont pour votre sécurité et ils ne doivent pas être enlevés. N'opérez jamais votre machine sans que tous les dispositifs protecteurs nécessaires soient en place. Si un dispositif est défectueux, arrêtez la machine et le rapporter immédiatement à votre contremaître et le Président du Comité de Sécurité.

3. Il est défendu de courir dans l'usine.

4. Il est très dangereux et par conséquent défendu de se bousculer ou lancer des choses dans l'usine.

5. Il est défendu de distraire un employé, son inattention pourrait lui causer des blessures.

6. Il est défendu de porter des bijoux, bagues, bracelets et chaînes dans l'usine. Ces articles pourraient se prendre dans l'engrenage des machines et causer des accidents sérieux, comme la perte de doigts ou de main.

7. Lorsque v ous travaillez près de machines en marche, vous devez prendre les précautions nécessaires pour que vos vêtements ne puissent se prendre dans l'engrenage des machines. Roulez vos manches ou coupez-les aux coudes, épinglez votre cravate et rentrez votre chemise dans vos pantalons.

8. Les employés aux cheveux longs doivent attacher leurs cheveux.

9. Ne marchez jamais sous une charge portée par une grue ou monte-charge.

10. L'air comprimé ne doit être utilisé que pour les travaux auxquels il est destiné. Ne vous amusez pas avec. Ne dirigez jamais l'air sur quelqu'un, c'est extrêmement dangéreux.

11. Les machines doivent être arrêtées complètement avant de commencer à les nettoyer, graisser ou ajuster. Fermer le circuit principal.

12. Des masques respiratoires sont à votre disposition pour vous protéger de la poussière.

13. Suivant les règlements de sécurité, tous les employés devront porter des chaussures appropriées au travail dans une manufacture. Les chaussures sans bout couvert ne seront pas permises.

14. Tout accident de travail doit être immédiatement rapporté à l'infirmier des premiers soins, au contremaître du département concerné et au Président du Comité de Sécurité.

DECLARATION DE L'EMPLOYE

J'ai lu, compris et accepté de respecter les Règlements et Règles de la Compagnie d'Appareils Electriques Peerless Limitée

_____
Signature de l'employé

_____
date

Cette déclaration doit être signée par l'employé et conservée par le Département du Personnel dans le dossier de l'employé concerné.

Ainsi fait et signé le _____ à Montréal par

LA COMPAGNIE D'APPAREILS ELECTRIQUES PEERLESS LIMITEE

- et -

L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES ET DES TRAVAILLEURS DE L'AEROASTRONAUTIQUE, LOGE 2133.

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

DÉPÔT

3594-9

Dépôt N°:

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

[x] Certificat accordé [ ] Dépôt refusé

Objet	[ ] 1ière convention [ ] Renouvellement [x] Entente [ ] Autres		**Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances**	M-1774-02
Date	Signature: 85-06-11	Réception: 85-06-19	**Durée** Du:	Au:
			Nombre de salariés régis par la convention collective	

Association	Employeur
[x] Déposant Ass. Intern. des Machinistes et des Travailleurs de l'Aéroastronautique loge 2133 Att.: M. Pierre François 860 boul Décarie, suite 103 V. St-Laurent, Qué H4L 3M1	[ ] Déposant La Compagnie d'Appareils Electriques Peerless Limitée 5585 rue Fullum Montréal, Qué H2G 2H5
[ ] Déposant, si autre que les parties	Région: 06-06 Activité: 3330 (5) Affiliation: 09*

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: Article 25.02 paragraphe 2 - achat de chaussures de sécurité

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Pierrette David /sg	85-07-04

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

003(113)

RECHERCHE

1774-02

Copie conforme

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE: LA COMPAGNIE D'APPAREILS ELECTRIQUES PEERLESS LTEE

ET: L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES ET DES TRAVAILLEURS DE L'AEROASTRONAUTIQUE LOGE LOCALE 2133

---

1) En application de l'article 25.02, paragraphe 2 de la convention collective, la Compagnie s'engage à payer toutes les factures datées antérieurement au 1er mai 1985, encourrues pour l'achat de chaussures de sécurité jusqu'à concurrence de quarante ($40.00) dollars, à chaque salarié éligible.

2) Au premier mai de chaque année, la Compagnie donnera à chaque salarié un bon d'achat d'une valeur allant jusqu'à quarante ($40.00) dollars qu'ils présenteront chez un fournisseur approuvé par le syndicat et la Compagnie envers l'achat d'une paire de chaussures de sécurité.

3) Tout nouveau salarié devra avoir ses propres chaussures de sécurité à l'embauchage. La Compagnie lui fournira, aux même conditions que ci-haut énoncées, un bon d'achat après douze (12) mois de service s'il est en mise à pied lorsque le bon d'achat est donné par la Compagnie au 1er mai de l'année.

DATE A MONTREAL, ce 11 e JOUR de JUIN 1985.

LA COMPAGNIE D'APPAREILS ELECTRIQUES PEERLESS LTEE

Michel Sabbah - Contrôleur

M. Samuels, Pres.

ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES ET DES TRAVAILLEURS DE L'AEROASTRONAUTIQUE LOGE LOCALE 2133

Suzanne Lamarche pour comité brief

Yvette Paul

Desnoyers Serge

Bramwell

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire général du travail

DÉPÔT 35949

Dépôt N°:

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

[x] Certificat accordé [ ] Dépôt refusé

Objet	[ ] 1ière convention [ ] Renouvellement [x] Entente [ ] Autres			**Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances**	M-1774-02
Date	Signature: 82-07-08	Réception: 82-07-15	**Durée** Du:	Au:	**Nombre de salariés régis par la convention collective**

Association	Employeur
[x] Déposant Ass. Int. des Machinistes et des Travailleurs de l'Aéroastronautique loge 2133 Att: M. Pierre François 860 boul. Décarie, bureau 103 Montréal, Qué. H4L 3M1	[ ] Déposant Peerless Electric Limited Att: Mme Françoise Saake Chef du personnel 5585 rue Fullum Montréal, Qué. H2G 2H5

Unité de négociation

- Entente: "Nouvelle classification 19".

Région	06-06	**Activité**	3330 (5)	**Affiliation**	10

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

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature: Lucette Bérard

Date: 82-07-29

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

003 (011)

RECHERCHE

1774-02

CIE. D'APPAREILS ELECTRIQUES PEERLESS LTEE.

5585, RUE FULLUM, MONTREAL H2G 2H5, 526-1671*

Copie certifiée conforme
12 juillet 1982

LETTRE D'ENTENTE

Les parties se sont entendues à ce qu'une nouvelle classification soit ajoutée à l'annexe I de la convention collective actuelle qui deviendra la classification 19 soudeur à l'oxygène, au taux maximum de $6.95, à partir du 1er juin 1982 et 50 cents additionnels au 1er jan.83.

signée le 8 juillet 1982

Pour la Compagnie
Mme Françoise Saake
Chef du Personnel

Pour le Syndicat
Mr. Pierre François
Agent d'affaires

'82 JUL 15 11 21