

NOM

NO

05966-7

C.A.E. 3350 NO.CONV. 59667
AFFIL. 7 NB.EMPL. 4
EMP.COUV. 0 ET.GEOD. 63330 61
PERS.VIS. 7 NO.ACC. M19953001
DATE ENR.840611



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

A-N^o (19542-01)

DÉPÔT

05966-7

Dépôt N^o: 84 04 066

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

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	H-19953-01
Date	Signature 84-02-09	Réception 84-02-14	Durée	Du 84-02-09	Au 86-12-31	Nombre de salariés régis par la convention collective 4

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Synd. des Trav. en Comm. Electronique, Electricité, Techniciens et Salariés du Canada - CTC Sec. Loc. 583 4645 rue d'Iberville Montréal, QC. H2H 2L9	<input type="checkbox"/> Déposant Lynch Transcom Inc 239 rue Bélanger St-Jérôme, QC. J7Y 1K7
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Ogilvy, Renault Avocats Att: Me Pierre Pronovost 1981 ave McGill College Montréal, QC. H3A 3C1	Région <u>06-09</u> Activité <u>3350 (5)</u> Affiliation <u>7</u>

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

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Pierrette David/dg	84-04-10

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

003 (113)

RECHERCHE

5966-7 0

CONVENTION COLLECTIVE

entre

LYNCH-TRANSCOM INC.

et

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS EN
COMMUNICATION, ELECTRONIQUE, ELECTRICITE,
TECHNICIENS ET SALARIES DU CANADA, C.T.C.
et sa section locale 583

autrefois connu sous le nom de:

SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS DE
L'ELECTRICITE, DE RADIO ET DE MACHINERIE,
S.I.T.E., FAT., COI., CTC.
et sa section locale 583

mg
84 FEB 14 10:51

RECEIVED
MONTREAL
FEB 14 1984

TABLE DES MATIERES

ARTICLE 1 -	BUT	Page 1
ARTICLE 2 -	UNITE DE NEGOCIATION	1
ARTICLE 3 -	RECONNAISSANCE	2
ARTICLE 4 -	SECURITE SYNDICALE	2
ARTICLE 5 -	PAS DE DISCRIMINATION	3
ARTICLE 6 -	DROITS ET FONCTIONS DE LA DIRECTION	3
ARTICLE 7 -	INTERDICTION DE GREVE OU DE LOCK-OUT	3
ARTICLE 8 -	HEURES DE TRAVAIL	4
ARTICLE 9 -	TEMPS SUPPLEMENTAIRE	4
ARTICLE 10 -	JOURS FERIES	6
ARTICLE 11 -	VACANCES PAYEES	7
ARTICLE 12 -	PERIODES DE LAVAGE ET DE REPOS	9
ARTICLE 13 -	PRIME D'EQUIPE	10
ARTICLE 14 -	PAIE DE RAPPEL	10
ARTICLE 15 -	PRESENTATION AU TRAVAIL	10
ARTICLE 16 -	CONGES SOCIAUX	10
ARTICLE 17 -	DEVOIR DE JURE	11
ARTICLE 18 -	ASSURANCE ET PENSION	11
ARTICLE 19 -	CONGES AUTORISES	12
ARTICLE 20 -	DEPARTEMENTS	13
ARTICLE 21 -	SANTE ET SECURITE	13

ARTICLE 22 -	REPRESENTATION DU SYNDICAT	14
ARTICLE 23 -	REPRESENTATION DE LA COMPAGNIE	15
ARTICLE 24 -	TRAVAIL DE PRODUCTION	15
ARTICLE 25 -	TABLEAU D'AFFICHAGE	16
ARTICLE 26 -	ANCIENNETE	16
ARTICLE 27 -	CAS DE CONGEDIEMENT ET DE SUSPENSION	20
ARTICLE 28 -	UTILISATION DE L'AUTO- MOBILE	22
ARTICLE 29 -	PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS	22
ARTICLE 30 -	ARBITRAGE	23
ARTICLE 31 -	AFFICHAGE DES POSTES	25
ARTICLE 32 -	SALAIRE	26
ARTICLE 33 -	DUREE	26

ANNEXE "A"

LISTE D'ANCIENNETE

LETTRES D'ENTENTES

ARTICLE 1 - BUT

1.01 En général, le but de cette convention est de promouvoir les intérêts mutuels de la Compagnie et de ses employés de telle sorte que dans les opérations de la Compagnie, on prendra en considération non seulement la qualité et l'efficacité des services rendus mais aussi la sécurité et le bien-être des employés.

1.02 En particulier, le but de la convention est de promouvoir des relations de négociation dans l'ordre entre la Compagnie et ses employés représentés par le Syndicat, de pouvoir disposer des griefs promptement et équitablement et d'établir et maintenir des salaires, des heures et des conditions de travail raisonnables pour les employés couverts par cette convention.

1.03 Les mots "employé" et "employés" dans cette convention signifient un employé ou des employés affectés par ladite convention. Là où on emploie le pronom masculin, il pourra s'appliquer indifféremment aux employés masculins ou féminins.

ARTICLE 2 - UNITE DE NEGOCIATION

2.01 Définition:

Tous les salariés au sens du Code du travail, à l'exception des employés de bureau, des représentants, du technologiste en génie au contrôle de la qualité et des contremaîtres conformément au certificat d'accréditation daté du 13 novembre 1978.

2.02 Toute question relative à l'interprétation ou à l'application du certificat d'accréditation mentionné à l'article 2.01 doit être décidée par un commissaire du travail selon les dispositions de l'article 39 du Code du travail, à moins d'entente entre les parties selon les mécanismes prévus à la présente convention collective.

ARTICLE 3 - RECONNAISSANCE

- 3.01 La Compagnie reconnaît le Syndicat comme le seul et unique agent négociateur pour tous les employés couverts par l'article 2, en ce qui concerne les taux de salaire, les heures de travail et toutes autres conditions d'emploi.
- 3.02 La Compagnie s'engage à fournir au Syndicat les noms, classifications et départements de tous les employés actuels couverts par cette convention, ainsi que ceux de tous les nouveaux employés, dès leur entrée en fonction.
- 3.03 La Compagnie fournira à chaque employé un exemplaire de cette convention.

ARTICLE 4 - SECURITE SYNDICALE

- 4.01 L'une des conditions d'emploi est que l'employé soit en tout temps membre en règle du Syndicat. Cette disposition ne doit pas être interprétée comme obligeant l'employeur à congédier un employé expulsé du Syndicat.
- 4.02 La Compagnie consent à déduire de chaque paie les cotisations syndicales et les droits d'entrée lorsqu'ils s'appliquent, pour tous les employés, et consent à ce que de telles déductions continuent pendant la durée de la présente convention comme condition d'emploi.
- 4.03 L'argent déduit, ainsi qu'une liste détaillée, doivent être postés au Secrétaire Financier du Syndicat des Travailleurs en communication, électronique, électricité, techniciens et salariés du Canada, C.T.C., 1650, rue Thierry, LaSalle, Québec (H8N 2K4). Cette remise par chèque sera effectuée dans les quinze (15) jours qui suivent la fin du mois dans lequel de telles déductions ont été faites.
- 4.04 Il est entendu et convenu que le Syndicat protégera la Compagnie contre chacune et contre toutes les réclamations qui pourraient être faites contre elle par un ou des employés, à cause des montants retenus sur les salaires, conformément à cet article.

ARTICLE 5 - PAS DE DISCRIMINATION

5.01 La Compagnie et le Syndicat conviennent de ne pratiquer aucune discrimination (au sens où cette expression est utilisée dans la Charte des droits et libertés de la personne) envers les employés.

ARTICLE 6 - DROITS ET FONCTIONS DE LA DIRECTION

6.01 L'administration retient le contrôle exclusif des matières qui ont trait à l'opération, à la direction et à l'administration de son entreprise, la détermination des produits à fabriquer ou du service à rendre, la détermination de décider si les parties composantes, les pièces d'outillage ou des unités ou service entièrement manufacturés seront fabriqués ou achetés; la direction, la formation et le contrôle des employés; y compris de façon non limitative la détermination des qualifications des employés pour faire l'ouvrage, l'attribution du travail ou du surtemps, le droit de choisir, embaucher, mettre à pied, reclassifier, monter en grade, promouvoir, muter, discipliner de façon raisonnable, y compris la suspension et le congédiement, ou mettre à la retraite, le droit de déterminer le contenu des opérations et de créer de nouveaux classements, et de déterminer la durée de travail, les moments d'arrivée et de départ, les procédés, les méthodes et les procédures à suivre, et le droit de faire et de mettre en vigueur des règlements et d'accomplir toutes autres fonctions qui sont inhérentes à l'administration et/ou à la direction de l'entreprise, ou de déterminer tous autres sujets dont il n'est pas traité de façon spécifique ailleurs dans cette convention.

Il est entendu que les fonctions ci-haut mentionnées seront exercées d'une façon compatible avec les dispositions de la présente convention.

ARTICLE 7 - INTERDICTION DE GREVE OU DE LOCK-OUT

7.01 Tant que cette convention sera en vigueur, la Compagnie convient qu'il n'y aura pas de lock-out de ses employés et le Syndicat convient qu'il n'y aura pas de ralentissement, de grève ou autre arrêt ou interruption de travail par ses membres.

ARTICLE 8 - HEURES DE TRAVAIL

8.01 La semaine normale de travail des employés a une durée de quarante (40) heures, soit huit (8) heures par jour du lundi au vendredi.

Sauf pour le concierge, l'horaire normal de travail est le suivant: 8:00 a.m. à 5:00 p.m. (une (1) heure est accordée pour le dîner).

Quant au concierge, son horaire normal débute une heure avant le commencement de l'horaire normal des autres employés et se termine une heure avant la fin de l'horaire normal des autres employés.

Pendant la période estivale, soit à compter de la première semaine complète du mois de mai jusqu'à la troisième semaine complète du mois de septembre, l'horaire de travail des employés (à l'exception du concierge) sera le suivant:

Lundi au jeudi: 7:45 a.m. à 5:00 p.m.
Vendredi : 7:45 a.m. à 3:30 p.m.

(une (1) heure étant accordée pour le dîner).

8.02 Dans les cas où l'horaire prévu à l'article 8.01 devait être modifié ou s'il y avait nécessité d'établir des équipes, la Compagnie convient d'aviser le Syndicat au moins deux (2) semaines à l'avance. Des rencontres pourront avoir lieu entre les parties à la présente convention afin de discuter de la nécessité ou des modalités des nouveaux horaires.

8.03 Il est entendu que l'article 8.01 détermine les heures normales de travail et la base du calcul pour le temps supplémentaire; il ne peut être interprété comme une garantie ou une limite des heures de travail quotidien ou hebdomadaire.

ARTICLE 9 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

9.01 Le Syndicat et les employés reconnaissent qu'ils doivent coopérer avec la Compagnie pour toutes demandes

raisonnables de temps supplémentaire. Un employé pourra refuser de faire du temps supplémentaire lorsqu'il a un motif valable; toutefois, il est entendu que de tels refus ne seront pas persistants ou concertés.

9.02 Le temps supplémentaire sera réparti aussi également que possible parmi les employés qualifiés et affectés au travail pour lequel des heures supplémentaires seront requises.

9.03 Tout temps travaillé en surplus de l'horaire normal de travail est considéré comme du temps supplémentaire. Il est entendu que les heures de travail pour lesquelles un employé reçoit déjà la rémunération prévue pour le travail supplémentaire ne peuvent être utilisées comme base pour aucun autre calcul de temps supplémentaire.

9.04 Un employé requis par la Compagnie de travailler des heures hors de son horaire prévu, ne sera pas requis de prendre le temps de son horaire habituel pour compenser de telles heures et il sera payé au taux du temps supplémentaire pour de telles heures.

9.05 En autant que possible, les employés seront avisés avant le dîner le même jour de la nécessité de faire du temps supplémentaire.

9.06 Le temps supplémentaire sera rémunéré au taux de temps et demi pour les trois (3) premières heures travaillées au-delà de huit (8) heures travaillées par jour, du lundi au vendredi inclusivement; toutefois, aux fins du calcul du temps supplémentaire, il ne sera pas tenu compte d'un retard d'une heure ou moins. L'Employeur se réserve le droit d'assigner prioritairement en temps supplémentaire les employés qui n'étaient pas en retard ce jour-là. Toutes heures travaillées le samedi n'excédant pas huit (8) heures seront rémunérées au taux de temps et demi.

Toutes heures travaillées au-delà de onze (11) heures travaillées par jour du lundi au vendredi, toutes les heures travaillées au delà de huit (8) heures le samedi, et toutes heures travaillées le dimanche seront rémunérées au taux de temps double.

9.07 Temps et demi désignera une fois plus une demi-fois (1½) le taux horaire de l'employé; temps double désignera deux (2) fois le taux horaire de l'employé.

9.08 Excepté en cas de circonstances critiques, il n'y aura aucun temps supplémentaire travaillé la journée où une assemblée générale du Syndicat est prévue. Il est entendu que le Syndicat donnera à la Compagnie un avis de trois (3) jours de la tenue d'une assemblée syndicale.

ARTICLE 10 - JOURS FERIES

10.01 Les jours fériés suivants seront reconnus et observés:

- La Veille du Jour de l'An
- Le Jour de l'An
- La journée ouvrable suivant le Jour de l'An
- Le Vendredi Saint
- La Fête de la Reine
- La Fête nationale du Québec
- La Fête du Canada
- La Fête du Travail
- L'Action de Grâces
- La Veille du Jour de Noël
- Le Jour de Noël
- La journée ouvrable suivant le Jour de Noël

10.02 Si l'un des jours fériés énumérés à l'article 10.01 ci-dessus survient un samedi ou un dimanche, ce congé sera observé le lundi suivant ou le vendredi précédent, selon les directives du gouvernement ou la pratique suivie dans l'industrie locale.

10.03 Les employés recevront pour chaque jour de congé un montant représentant le salaire de huit (8) heures de travail au taux régulier.

10.04 Un employé requis de travailler lors d'un des jours fériés énumérés ci-dessus sera payé deux (2) fois son taux horaire régulier pour les heures travaillées, et ce, en plus de la paye pour sa journée de fête.

10.05 Un employé, pour avoir droit au paiement prévu à l'article 10.03, doit avoir complété sa période d'essai et avoir été au travail la journée ouvrable précédant immédiatement et la journée ouvrable suivant immédiatement le jour férié sauf dans les cas suivants:

1. Lorsqu'un employé a obtenu préalablement la permission écrite de la Compagnie de s'absenter et que cette absence autorisée a une durée inférieure à cinq (5) jours ouvrables;
2. Lorsque l'employé prouve avec pièce justificative à l'appui que son absence a été causée par une maladie ou un accident, si l'invalidité qui en est la conséquence a une durée inférieure à dix (10) jours ouvrables;
3. Lorsque l'employé est mis à pied dix (10) jours ou moins avant le jour férié.
4. Lorsque l'employé n'a pas plus d'une heure de retard la journée précédente ou la journée suivante, ou les deux.

Toutefois, ces dispositions ne s'appliquent pas dans le cas de la Fête nationale du Québec pour laquelle seules les conditions d'éligibilité prévues par la loi instituant cette fête sont applicables.

ARTICLE 11 - VACANCES PAYEES

11.01 Au 1er juin:

<u>Durée de service</u>	<u>Temps de vacances</u>	<u>Paie de vacances</u>
Moins d'un an	Une journée par mois de service jusqu'à concurrence de dix jours ouvrables (deux semaines)	4% des gains totaux
Plus d'un an et moins de quatre (4) ans	Deux (2) semaines	4% des gains totaux
Plus de quatre (4) ans et moins de douze (12) ans	Trois (3) semaines	6% des gains totaux
Douze (12) ans et plus	Quatre (4) semaines	8% des gains totaux

11.02 Les gains totaux mentionnés ci-dessus comprennent tout le salaire (y compris la paie de vacances) de l'employé versé par l'employeur pendant la période de référence.

De plus, sont inclus dans les gains totaux les prestations versées par la Commission de la santé et de la sécurité du travail pour incapacité totale et temporaire à la suite d'un accident de travail; toutefois, l'inclusion de ces prestations n'est faite que pour la période de référence pendant laquelle survient l'accident de travail chez l'employeur et cesse donc à compter de la dernière période de paie du mois de mai qui suit l'accident de travail.

11.03 La période de référence servant de base pour calculer l'indemnité de vacances sera de cinquante-deux (52) semaines à compter de la première période de paie du mois de juin de l'année précédente à la dernière période de paie du mois de mai de l'année courante inclusivement.

11.04 Les employés qui ont droit à deux (2) semaines ou moins de vacances ne pourront remplacer ces vacances par une indemnité compensatrice.

L'employé qui a droit à trois ou quatre semaines de vacances peut choisir de ne pas se prévaloir de ce droit; il doit cependant signifier ce choix à la Compagnie avant le 1er avril de chaque année afin que le calendrier de vacances puisse être établi conformément à l'article 11.08. Le salarié qui choisit de ne pas prendre une troisième ou une quatrième semaine de vacances conserve son droit à la même paie de vacances qui est prévue à l'article 11.01. Il est également entendu que l'employé qui est mis à pied après le 1er avril et avant la prise de ses vacances peut reconsidérer sa décision de ne pas se prévaloir d'une troisième ou quatrième semaine de vacances.

11.05 Pour chaque jour férié qui tombe durant la période de vacances d'un employé, celui-ci aura droit à une journée supplémentaire de congé payée pour de tels jours fériés, tel que prévu à l'article 10. Après entente avec l'employeur, cette journée additionnelle pourra être prise immédiatement avant ou immédiatement après la période de vacances.

11.06 Advenant le cas où un employé est mis à pied, résigne ou est congédié avant la période actuelle de vacances, les bénéfices accrus seront payés à l'employé lors de la remise de son dernier chèque de paie.

11.07 Advenant le cas où un employé décède, et qui autrement aurait été éligible à la période de vacances actuelle, la paie de vacances accrue à son nom deviendra payable à ses ayants droits.

11.08 La période pour le choix des périodes de vacances annuelles sera accordée aux employés par ordre d'ancienneté dans l'année qui suit la période de référence. Il est entendu que le choix de ces périodes sera fait en tenant compte de la nécessité de continuer les opérations de l'atelier; l'employeur se réserve le droit de limiter le nombre total d'employés et le nombre d'employés d'une même occupation en vacances au même moment.

La Compagnie devra aviser le Syndicat du calendrier des vacances avant le 1er avril de chaque année. Le calendrier des vacances devra être affiché au plus tard le 1er mai. Une fois que le calendrier de vacances aura été décidé, la période de vacances d'un employé ne pourra être changée sans le consentement et l'assentiment de l'employé concerné ou des employés concernés, selon le cas.

La Compagnie déclare qu'elle n'a pas l'intention de modifier, sauf pour raison majeure, sa politique concernant la fermeture de l'usine pendant les deux dernières semaines complètes du mois de juillet; de plus, s'il devenait nécessaire d'opérer pendant cette période, un tel changement devrait préalablement faire l'objet de discussions avec le Syndicat.

ARTICLE 12 - PERIODES DE LAVAGE ET DE REPOS

12.01 Les employés auront droit à deux (2) périodes de repos de dix (10) minutes par journée de travail.

12.02 Les employés auront droit à une (1) période de cinq (5) minutes à la fin de la journée de travail dans le but de ranger les outils et de se laver.

12.03 Une période de repos de dix (10) minutes devra être accordée aux employés qui devront exécuter plus de deux (2) heures de travail supplémentaire après leur journée normale de travail.

ARTICLE 13 - PRIME D'EQUIPE

13.01 Tout employé travaillant sur la deuxième ou la troisième équipe recevra une prime additionnelle de trente-deux cents (\$0.32) l'heure pour toutes les heures ainsi travaillées.

ARTICLE 14 - PAIE DE RAPPEL

14.01 Un employé rappelé au travail par l'Employeur après avoir complété sa période de travail régulière ou une partie de celle-ci recevra un montant équivalent à pas moins de trois (3) heures à son taux régulier, ou au taux de temps supplémentaire applicable pour toutes les heures travaillées, selon le montant le plus élevé.

ARTICLE 15 - PRESENTATION AU TRAVAIL

15.01 Un employé se présentant au travail à l'heure habituelle et qui n'aura pas été prévenu de ne point se présenter au travail avant la fin de sa journée de travail précédente, accomplira quatre (4) heures de travail ou recevra quatre (4) heures de salaire au lieu dudit travail.

Toutefois, cette clause ne s'appliquera pas dans les cas de force majeure tels un incendie, une inondation, une panne d'électricité ou un bris du système de chauffage.

Si, à la suite d'un cas de force majeure, l'employeur demande aux employés de demeurer en disponibilité au lieu de travail, il devra rémunérer ces derniers à l'heure près. (Exemple: si un employé est tenu en disponibilité de 14h45 à 15h15, il sera rémunéré jusqu'à 16h00.) Cette disposition cesse de s'appliquer à la fin des heures normales de travail.

ARTICLE 16 - CONGES SOCIAUX

16.01 Dans les cas du décès de l'époux, de l'épouse, du frère, de la soeur, des enfants, naturels ou adoptifs, du père, de la mère, du beau-père ou de la belle-mère, l'employé a le droit de s'absenter de son travail au maximum trois (3) jours consécutifs de calendrier, le dernier de ces trois (3) jours étant le jour des funérailles de la personne décédée.

L'employé ainsi absent recevra une indemnité égale à son taux horaire régulier multiplié par le nombre d'heures de sa journée normale de travail pour chacune des journées normales de travail pendant lesquelles il a été absent de son travail.

16.02 Dans le cas du décès d'un grand-père, d'une grand-mère, du beau-frère ou de la belle-soeur, l'employé a droit de s'absenter de son travail le jour des funérailles. L'employé ainsi absent une journée normale de travail recevra une indemnité égale à son taux horaire régulier multiplié par le nombre d'heures de sa journée normale de travail. L'employé pourra également s'absenter les deux jours précédant les funérailles s'il en fait la demande par écrit à son supérieur immédiat; ces deux jours ne sont pas rémunérés.

16.03 Le jour de la naissance ou de l'adoption de son enfant, l'employé aura droit de s'absenter; s'il s'agit d'un jour ouvrable, il reçoit un montant représentant le salaire de huit (8) heures de travail à son taux régulier.

ARTICLE 17 - DEVOIR DE JURE

17.01 L'employé qui agit comme juré ou candidat juré recevra de l'Employeur la différence entre le montant reçu pour un tel service de juré et le montant qu'il aurait reçu pour les heures normales de travail qu'il a été de ce fait requis de perdre à l'intérieur de sa cédule régulière de travail.

Il en est de même pour l'employé qui est assigné comme témoin; toutefois, cette indemnité ne s'applique pas dans les cas où l'employé, l'Employeur ou le Syndicat sont partie au litige. Pour avoir droit aux bénéfices prévus au présent article, l'employé doit:

- a) avertir son supérieur immédiat aussitôt qu'il reçoit sa convocation;
- b) fournir des preuves du montant d'argent qu'il reçoit, et;
- c) retourner au travail dès qu'il est libéré.

ARTICLE 18 - ASSURANCE ET PENSION

18.01 L'employeur s'engage à conclure avec une compagnie d'assurance un régime d'assurance (hospitalisation,

assurance-vie et assurance-mutilation) dont les frais seront partagés comme suit: soixante pour cent (60%) par l'employeur et quarante pour cent (40%) par les employés. Sujet à toute modification apportée par législation gouvernementale ou par la compagnie d'assurance, le régime d'assurance demeurera en vigueur pendant la durée de la convention collective.

18.02 L'employeur s'engage, sujet à l'approbation gouvernementale, à maintenir en vigueur le plan de pension pendant toute la durée de la convention collective.

ARTICLE 19 - CONGES AUTORISES

19.01 Lorsqu'un congé autorisé (sans solde) pour raison personnelle est approuvé par l'Employeur pour une période excédant trois (3) jours, cette permission devra être faite par écrit. La continuité de service et les droits d'ancienneté de cet employé devront s'accumuler durant cette absence. Cependant, en aucune circonstance, ce congé ne devra être utilisé pour aucun but lucratif.

19.02 Les employés élus pour assister au congrès du Syndicat auront le droit à un tel congé autorisé (sans solde), et leur continuité de service ainsi que leurs droits d'ancienneté devront s'accumuler durant cette absence.

De tels congés ne seront accordés qu'à un maximum de deux (2) employés à la fois et ne devront pas excéder un total de vingt (20) jours ouvrables par année.

19.03 Sur demande du Syndicat, l'Employeur s'engage à accorder un congé d'absence autorisée (sans solde) dans les quinze (15) jours qui suivent, à un employé pour agir comme agent d'affaires ou remplir toute autre fonction du Syndicat, et ce, pour une période n'excédant pas un (1) an. Un tel congé peut être prolongé par l'Employeur sur réception d'avis, trente (30) jours avant la date d'expiration dudit congé. La continuité de service et les droits d'ancienneté de cet employé devront s'accumuler durant cette absence.

19.04 L'employeur accorde un congé de maternité conformément aux dispositions de la Loi sur les normes du travail.

ARTICLE 20 - DEPARTEMENTS

- 20.01 Aux fins de la présente convention collective, il y a trois départements:
- a) L'entretien, incluant la réception et l'expédition;
 - b) L'assemblage;
 - c) L'inspection-test.

ARTICLE 21 - SANTE ET SECURITE

21.01 L'Employeur fournira les dispositifs de protection, les vêtements spéciaux et l'équipement nécessaire lorsqu'il est tenu de le faire par une disposition de la loi, afin d'assurer la sécurité et la santé des employés.

L'Employeur s'engage à respecter la Loi sur la santé et la sécurité du travail L.O. 1979, C. 63.

21.02 Un employé qui est blessé au travail durant les heures de travail et dont l'état nécessite des soins médicaux à l'extérieur de l'usine devra être rémunéré pour la balance des heures régulières qu'il aurait travaillées ce jour-là, au taux applicable.

21.03 Lorsqu'un employé souffre d'incapacité à cause d'un accident de travail, l'Employeur (s'il ne conteste pas qu'il s'agit d'un accident de travail), convient de lui avancer une fois par semaine les argents qu'il a le droit de recevoir, tel qu'établi par la Commission de la santé et de la sécurité du travail pourvu que l'employé remplisse une formule fournie par l'Employeur par ladite Commission autorisant la Commission à rembourser l'Employeur directement pour les argents avancés.

21.04 Le transport sera fourni par la Compagnie à tout employé qui est victime d'un accident ou maladie de travail à l'usine quand il est nécessaire pour l'employé de recevoir les soins médicaux appropriés, et cet employé sera payé jusqu'à la fin de son équipe de travail.

Il est entendu que l'employé reviendra au travail immédiatement après le traitement et la Compagnie pourvoira au transport du retour à l'usine. Advenant le cas où le médecin traitant décide qu'il ne peut revenir au travail, l'employé devra fournir le certificat médical.

L'employeur assume également le transport de l'employé qui devient malade au cours de son travail et qui doit quitter l'usine pour recevoir des soins médicaux.

21.05 La Compagnie accepte de fournir des lunettes de sécurité à tous les employés; le port en sera obligatoire dans tous les endroits désignés en tout temps.

Quand à ceux qui doivent porter des verres correcteurs, la Compagnie défraiera la moitié du coût d'une paire de lunettes de sécurité jusqu'à concurrence de soixante-cinq dollars (\$65.00) à tous les deux (2) ans.

21.06 La Compagnie maintient une machine distributrice de serviettes sanitaires.

21.07 La Compagnie convient de faire réparer tout bris des ventilateurs dans les plus brefs délais.

21.08 La Compagnie convient d'isoler le compresseur pour réduire le bruit.

21.09 La Compagnie n'exigera la production d'un certificat médical que dans les cas d'absences fréquentes ou prolongées.

ARTICLE 22 - REPRESENTATION DU SYNDICAT

22.01 Le Syndicat devra fournir à l'Employeur une liste des noms des employés qui ont été élus ou désignés

comme officiers, membres du Comité et délégués d'atelier pour représenter le Syndicat, et maintiendra cette liste à jour.

22.02 Les délégués d'atelier, les membres du Comité et les officiers du Syndicat devront remplir leurs devoirs réguliers et ils ne devront pas s'absenter ou interrompre de quelque façon leur travail habituel afin de s'occuper des affaires du Syndicat, à moins d'avoir obtenu au préalable la permission du contremaître ou de son représentant accrédité. Cette permission ne sera pas refusée à moins de raison suffisante.

22.03 L'officier du Syndicat et le délégué ne subiront aucune perte de salaire lorsqu'ils participent à des discussions avec les représentants de l'Employeur pendant leurs heures normales de travail relativement à un grief, conformément à la procédure prévue aux articles 29.04 et 29.05.

22.04 La Compagnie accepte de payer les membres du Comité de négociation (2 salariés) pour le temps consacré aux négociations pendant leurs heures normales de travail lors des cinq (5) premières rencontres (négociations directes ou conciliation).

ARTICLE 23 - REPRESENTATION DE LA COMPAGNIE

23.01 L'Employeur fournira au Syndicat une liste indiquant les noms de ses officiers et de son personnel surveillant avec qui le Syndicat pourra avoir affaire pour l'administration de la présente Convention et cette liste sera maintenue à jour.

ARTICLE 24 - TRAVAIL DE PRODUCTION

24.01 Tout employé qui ne fait pas partie de l'unité de négociation n'accomplira pas le travail normalement exécuté exclusivement par les salariés, sauf dans les cas où il y a une pratique d'atelier contraire. Il est entendu

que cette pratique ne sera pas utilisée pour éliminer le temps supplémentaire cédulé. Sans restreindre la généralité de ce qui précède, cet article ne s'applique pas:

1. Dans les cas d'urgence;
2. Dans le but d'instruire, aider ou entraîner des salariés;
3. Dans les cas où il s'agit de travail expérimental d'échantillonnage ou de développement;
4. Dans les cas où les salariés ne sont pas disponibles ou n'ont pas la connaissance suffisante pour accomplir le travail requis;
5. Dans les cas où les salariés sont absents ou en retard.

ARTICLE 25 - TABLEAU D'AFFICHAGE

25.01 La Compagnie fournira un tableau d'affichage aux fins du Syndicat destiné généralement aux employés et le Syndicat s'engage à ne pas afficher quoi que ce soit sur le tableau sans avoir, au préalable, obtenu le consentement du gérant de l'atelier.

ARTICLE 26 - ANCIENNETE

26.01 Pour les fins de cette convention, l'ancienneté signifie la durée de service continu à l'emploi de la Compagnie, le tout conformément aux dispositions qui suivent.

26.02 Nonobstant tous les autres droits énoncés dans la présente convention, un nouvel employé sera considéré comme à l'essai et comme n'ayant pas d'ancienneté pendant une période de cinquante (50) jours travaillés. L'emploi pendant la période d'essai est conditionnel et temporaire; l'employé ou la Compagnie peut y mettre fin sans préavis en tout temps

pour quelque raison que ce soit; le licenciement d'un employé qui n'a pas complété sa période d'essai ne peut être assimilé à une matière disciplinaire et ne peut faire l'objet d'un grief en vertu de l'article 27 de la présente convention.

26.03 Après avoir complété sa période d'essai, l'ancienneté d'un employé sera calculée à partir de la date de son embauchage.

26.04 Un nouvel employé qui est mis à pied avant d'avoir complété sa période d'essai et qui est ré-engagé sub-séquentement en dedans d'une période de douze (12) mois, se verra créditer le nombre de jours travaillés précédemment en vue de compléter sa période d'essai, tel que stipulé à l'article 26.02 ci-dessus.

26.05 Advenant la nécessité d'une réduction dans la main-d'oeuvre, les employés à l'essai dans les classifications d'emploi affectées seront les premiers mis à pied.

26.06 Si une autre réduction de la main-d'oeuvre s'avérait nécessaire, les employés ayant le moins d'ancienneté dans les classifications d'emploi affectées seront les suivants à être mis à pied.

26.07 Lorsqu'un employé est mis à pied dans sa classification d'emploi, il peut déplacer un employé possédant moins d'ancienneté dans une autre classification ayant une échelle de salaire égale ou inférieure, tel que stipulé à l'annexe "A".

26.08 Il est entendu qu'un employé mis à pied déplaçant un autre employé en vertu des articles 26.05, 26.06 et 26.07 devra être qualifié pour accomplir efficacement et sans entraînement les exigences normales de l'occupation de l'employé déplacé ou mis à pied.

26.09 Un employé autre qu'un employé à l'essai qui est mis à pied aura des droits de rappel pendant une période de douze (12) mois qui suit la date de sa mise à pied; toutefois, l'employé qui a une ancienneté de quatre (4) ans (ou plus) au moment de la mise à pied aura des droits de rappel pendant une période de dix-huit (18) mois qui suit la date de sa mise à pied; son ancienneté et son service continu ne seront pas interrompus

s'il est rappelé avant l'expiration de cette période de douze (12) ou dix-huit (18) mois, selon le cas.

26.10 Lors d'une mise à pied permanente, la Compagnie donnera à l'employé ayant complété sa période de probation un avis de cinq (5) jours ouvrables. A défaut d'avis, la Compagnie versera une indemnité de cinq (5) jours de paie; cette indemnité sera réduite proportionnellement si l'avis est donné tardivement. Le Syndicat sera avisé vingt-quatre heures (24) à l'avance d'une telle mise à pied et de tout rappel au travail. La Compagnie s'engage à respecter les dispositions de l'article 82 de la Loi sur les normes du travail.

26.11 Lors d'un rappel au travail, la Compagnie convient de rappeler les employés dans l'ordre inverse de leur mise à pied, pourvu qu'ils puissent remplir efficacement et sans entraînement les exigences normales de la tâche. Il est entendu que tout employé qui a des droits de rappel a priorité sur tout nouvel employé quant à un poste pour lequel il est qualifié au sens du présent article.

26.12 Un employé qui a complété sa période d'essai et qui ne peut accomplir son travail à cause d'une maladie ou d'un accident obtient un congé sans solde avec les mêmes privilèges qu'un employé mis à pied. Si cet employé ne peut revenir au travail pendant la période où il a des droits de rappel, la Compagnie et le Syndicat pourront convenir de prolonger cette période et de toute autre condition spéciale selon le cas.

26.13 Lors du retour au travail d'un employé qui était en congé d'absence autorisé à cause de maladie ou de blessures, il reprendra son ancien travail pourvu qu'il soit encore disponible; sinon, on lui offrira selon son ancienneté tout autre emploi disponible dont il peut remplir efficacement et sans entraînement les exigences normales.

26.14 Advenant la nécessité d'établir une deuxième (2e) ou troisième (3e) équipe, les employés de la classification concernée ayant le plus d'ancienneté auront la préférence dans le choix de l'équipe sur laquelle ils veulent travailler.

26.15 Les employés qui travaillent sur les deuxième et troisième équipes auront la préférence selon leur ancienneté pour les emplois vacants dans leur classification sur l'équipe de jour.

26.16 Dans les cas de mise à pied, le président et le secrétaire trésorier du syndicat auront, dans l'ordre, une ancienneté préférentielle (leur ancienneté sera considérée comme étant supérieure à celle de tout autre employé).

Ce privilège n'est reconnu aux salariés en cause qu'au moment d'une mise à pied ou d'un rappel; une démission ou une nouvelle nomination à l'un ou l'autre de ses postes dans le Syndicat ne saurait avoir pour conséquence d'obliger la Compagnie à mettre à pied un salarié ou à rappeler un autre salarié au travail.

26.17 Pendant la première année qui suit sa nomination à un poste exclu de l'unité de négociation, un employé ne pourra être transféré dans l'unité si un tel transfert occasionne la mise à pied d'un employé ayant plus d'ancienneté; par la suite, un employé exclu de l'unité de négociation ne pourra être transféré dans l'unité si un tel transfert occasionne la mise à pied d'un employé.

26.18 L'emploi d'un employé est terminé, son service continu est interrompu et l'employé est considéré comme un nouvel employé s'il est réembauché à la suite de l'une ou l'autre des circonstances qui suivent:

1. Si l'employé quitte volontairement son emploi à la Compagnie;
2. Si l'employé est congédié pour cause et si le congédiement n'est pas modifié par entente ou par un arbitre de grief;
3. Si l'employé ayant terminé sa période d'essai est mis à pied pour une période continue d'un an ou plus; toutefois, dans le cas de l'employé qui a une ancienneté de quatre (4) ans ou plus au moment de la mise à pied, la mise à pied doit avoir une durée continue de dix-huit (18) mois ou plus;
4. Si l'employé mis à pied reçoit de la Compagnie, à la dernière adresse connue de celle-ci, un avis écrit par courrier recommandé de se présenter au travail et néglige de communiquer à ce sujet avec la Compagnie dans les trois (3) jours ouvrables ou ne se rapporte pas au travail dans les cinq (5) jours ouvrables de cet avis;
5. Si l'employé est absent sans permission de son travail cinq (5) jours ouvrables consécutifs sans prévenir la Compagnie ou sans raison valable;

6. Si l'employé s'absente au-delà de la période limite d'un congé d'absence accordé par la Compagnie sans prévenir la Compagnie ou sans raison valable.

26.19 La Compagnie devra fournir au Syndicat une liste d'ancienneté comprenant les noms, la classification d'emploi, le taux de salaire ainsi que la date d'ancienneté et cette liste devra être révisée tous les quatre (4) mois. Deux (2) copies des listes d'ancienneté de tous les employés régis par cette convention seront envoyées au Syndicat. Une liste d'ancienneté indiquant le nom, la classification et la date d'ancienneté des employés devra être affichée.

26.20 Le Syndicat sera avisé par écrit de tout changement dans la liste d'ancienneté et la Compagnie indiquera alors la date d'un tel changement.

ARTICLE 27 - CAS DE CONGEDIEMENT ET DE SUSPENSION

27.01 Si un employé conteste son congédiement ou une suspension, la Compagnie devra, s'il le demande, lui donner par écrit les raisons qui ont motivé son congédiement ou sa suspension; une copie de cet écrit sera remise au Syndicat. Le fait que les motifs auront été énoncés généralement ne pourra avoir pour effet d'interdire à la Compagnie de les prouver dans l'éventualité d'un arbitrage.

Si l'employé conteste le congédiement ou la suspension selon les articles 27, 29 et 30, selon le cas, l'arbitre pourra confirmer, modifier ou casser la décision de la Compagnie, le tout conformément à l'article 100.12 f) du Code du travail.

27.02 Si l'employé veut contester le bien-fondé de son congédiement ou de la suspension, il devra soumettre un grief écrit au directeur de la production dans les cinq (5) jours ouvrables du congédiement ou de la suspension.

27.03 Avant de laisser les lieux de son emploi, un employé congédié ou suspendu aura la permission d'avoir une entrevue avec son délégué ou officier du Syndicat pour une période de temps raisonnable.

- 27.04 Dans de tels cas de congédiement ou de suspension, on n'aura pas à faire les étapes de la Procédure de règlement des griefs antérieures à la deuxième (2e) étape.
- 27.05 Un grief relatif à un congédiement ou une suspension peut être réglé par toute solution que les parties ou l'arbitre de grief estiment juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.
- 27.06 Toute limite de temps spécifiée ici peut être prolongée sur consentement mutuel, par écrit.
- 27.07 Dans les cas où un employé est convoqué dans le bureau d'un membre de la Direction relativement à une mesure disciplinaire, celui-ci pourra demander la présence d'un représentant officiel du Syndicat.

ARTICLE 28 - UTILISATION DE L'AUTOMOBILE

- 28.01 Lorsqu'un employé utilise son automobile à la demande de l'Employeur il reçoit une indemnité de trente-cinq cents (35¢) du mille parcouru.

ARTICLE 29 - PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS

- 29.01 Les parties contractantes désirent toutes deux que les plaintes et griefs des employés soient réglés le plus rapidement possible.
- 29.02 Il est généralement entendu qu'un employé ayant une plainte à formuler devra, en premier lieu, donner à son contremaître l'occasion de corriger l'état de choses occasionnant la plainte avant de présenter un grief en règle. L'employé peut demander l'aide de son délégué d'atelier ou officier du Syndicat pour formuler sa plainte au contremaître. Cette plainte doit être formulée dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent l'incident y donnant lieu.

29.03 Un grief se définit comme prétendue violation de la convention collective ou une mésentente relative à l'interprétation ou l'application de cette convention.

Les griefs doivent être soumis conformément aux dispositions de la présente convention; toutefois, les parties peuvent, par entente écrite, prolonger tous les délais prévus.

29.04 A défaut d'entente ou de réponse dans les trois (3) jours ouvrables qui suivent la soumission du grief au contremaître conformément à l'article 29.03, le grief devra être soumis par écrit au contremaître par le délégué d'atelier. Le contremaître devra donner sa réponse par écrit dans les trois (3) jours ouvrables qui suivront la soumission du grief écrit.

29.05 A défaut d'entente ou de réponse écrite du contremaître, le président du Syndicat soumettra par écrit, dans les trois (3) jours ouvrables suivants, le grief au directeur de la production afin de lui demander une rencontre pour discuter du grief. Le directeur de la production devra fixer une date pour la rencontre dans les dix (10) jours ouvrables qui suivront la demande. Le représentant international du Syndicat peut assister à cette rencontre. Le directeur de la production devra faire connaître sa décision par écrit au président du Syndicat dans les trois (3) jours ouvrables qui suivront la rencontre.

29.06 Un grief de nature générale ou une dispute concernant la prétendue violation de la convention collective peut être formulé par le Syndicat ou la Compagnie à la deuxième étape de la Procédure de règlement des griefs, en omettant la première étape.

ARTICLE 30 - ARBITRAGE

30.01 Tout grief qui n'a pas été réglé à la deuxième étape peut être soumis à l'arbitrage dans les trente (30) jours qui suivent la réponse finale donnée (ou le défaut de répondre) à la deuxième étape de la procédure de règlement des griefs.

- 30.02 a) Tout grief référé à l'arbitrage doit être entendu par un arbitre choisi de consentement des deux (2) parties parmi les personnes formant le rôle ci-après:
- 1) Me André Rousseau
 - 2) Me René Lippé, c.r.
 - 3) M. Emile Moalli
- b) A défaut d'entente, le grief est référé à un arbitre choisi par rotation à même les personnes formant le rôle donné ci-avant et selon la séquence d'appel y incluse.
- c) Si aucun des arbitres prévus au paragraphe a) n'est capable d'agir et que les parties ne peuvent s'entendre sur un remplaçant, demande est alors faite au Ministre du Travail d'en nommer un d'office.
- d) Tout membre du rôle des arbitres qui est incapable d'agir ou non consentant à agir comme arbitre dans les soixante (60) jours suivant la demande qui lui est faite 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 contraire entre les parties.
- 30.03 L'arbitre ne sera pas autorisé à rendre une décision incompatible avec les dispositions de cette convention, ni de traiter d'un sujet qui n'est pas prévu dans la présente, ni de changer, modifier ou amender aucune partie de cette convention.
- 30.04 Les conclusions et la décision de l'arbitre seront rendues par écrit et seront finales, et lieront le Syndicat et la Compagnie.
- 30.05 Les honoraires et frais de déplacements et de séjour de l'arbitre sont payés à parts égales par la Compagnie et le Syndicat, selon les barèmes convenus au préalable entre l'arbitre, la Compagnie et le Syndicat. Pour le reste, le Syndicat et la Compagnie assument leurs dépenses respectives.

ARTICLE 31 - AFFICHAGE DES POSTES

31.01 Tous les postes vacants (à l'exception des postes vacants temporaires tels que définis à l'article 31.04 et 31.05), s'ils doivent être comblés, qui sont couverts par l'unité de négociation devront être affichés sur le tableau d'affichage de l'Employeur pendant trois (3) jours ouvrables. Une copie de cet avis sera remise au Syndicat. Toutefois, cette disposition ne saurait s'appliquer à la nomination d'un chef de groupe qui relève de la discrétion de la gérance.

31.02 L'Employeur accorde le poste en tenant compte de l'ancienneté pourvu que l'employé dont l'ancienneté est supérieure à celle des autres candidats, possède les qualifications requises pour accomplir efficacement et sans entrainement les exigences du poste. Un désaccord sur la décision de l'Employeur pourra être sujet à la procédure de grief.

31.03 A la fin des trois (3) jours ouvrables d'affichage d'un poste pour lequel on a reçu des demandes écrites, le nom du candidat choisi sera affiché sur le tableau d'affichage; dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent une copie sera remise au Syndicat. A défaut de candidat qualifié ou d'employé intéressé, l'Employeur pourra combler le poste vacant d'une autre façon.

31.04 Aux fins de cet article, un poste vacant temporaire sera réputé être une occupation qui aura une durée prévue de vingt (20) jours ouvrables ou moins. Si le travail se continue au-delà de vingt (20) jours ouvrables, le poste sera affiché.

L'employé transféré temporairement continue d'être rémunéré à son taux régulier; toutefois, s'il est transféré temporairement à un poste mieux rémunéré pour une durée continue d'un jour ouvrable ou plus, il reçoit le taux prévu pour ce poste.

31.05 Un poste vacant par suite de l'absence d'un employé en congé autorisé ne sera pas affiché; si un employé a été déplacé temporairement par l'Employeur pour remplir ce poste, il sera retourné à l'emploi qu'il occupait préalablement lors du retour de l'employé en congé autorisé.

31.06 La détermination des qualifications d'un employé se fait en fonction des exigences de la tâche qu'aura déterminées l'Employeur et considérant tous les faits concernant le travail en question.

ARTICLE 32 - SALAIRE

32.01 Tous les employés seront classifiés et payés selon les dispositions de l'Annexe "A" attachée aux présentes et qui, par référence, fait partie de cette convention.

ARTICLE 33 - DUREE

33.01 La présente convention collective entre en vigueur le jour de sa signature et se termine le 31 décembre 1986; toutefois, les salariés bénéficient d'une rétroactivité à compter du 1er janvier 1984 pour les salaires (Annexe "A").

33.02 Les taux de salaire de la troisième année de la convention (soit du 1er janvier 1986 au 31 décembre 1986) feront l'objet d'une réouverture des négociations; l'une ou l'autre des parties pourra demander cette réouverture conformément aux dispositions du Code du travail à compter du 1er octobre 1985.

A défaut d'entente, le droit à la grève ou au lock-out sera acquis conformément aux articles 58, 106 et 107 du Code du travail.

SIGNE A ST-JEROME LE

9 février 1984

EMPLOYEUR

SYNDICAT

<u>Roger S. Bessette</u>	<u>Lucette Bessette</u>
<u>Lena Bessette</u>	<u>Gyon Bessette</u>
<u>Marie Bessette (témoin)</u>	<u>Robert Bessette</u>

ANNEXE "A"

Echelle de salaire par classification

<u>1er janvier 1984</u>	<u>DEBUT</u>	<u>3 MOIS</u>	<u>1 AN</u>
Préposés à l'assemblage et au montage	\$5.37	5.58	6.35
Aide-magasinier	5.37	5.58	6.35
Technicien	6.08	6.80	7.73
Maintenance	5.60	5.97	6.74

1er janvier 1985

Préposés à l'assemblage et au montage	5.64	5.86	6.67
Aide-magasinier	5.64	5.86	6.67
Technicien	6.38	7.14	8.12
Maintenance	5.88	6.27	7.08

1er janvier 1986

Préposés à l'assemblage et au montage	A renégocier selon l'article 33.02.
Aide-magasinier	
Technicien	
Maintenance	

LETTRE D'ENTENTE

Sujet: Assurances

1. L'Employeur convient de faire les démarches pour que soit modifié le régime d'assurances prévu à l'article 18 de la convention selon les modalités agréées pendant les négociations: le montant d'indemnité est porté de \$10,000.00 à \$5,000.00 dans les deux cas (assurance-vie et assurance-mutilation).

2.
 - a) L'Employeur convient de verser au Syndicat six cents (\$0.06) 1er janvier 1984 au 31 décembre 1985 (sept cents (\$0.07) à compter du 1er janvier 1986) par heure travaillée pour chaque employé comme contribution à un plan d'assurance-salaire; ce paiement est effectué pour chacune des semaines pendant laquelle l'employé a droit à un salaire (y compris une paie de vacances) de la part de l'Employeur;
 - b) De plus, l'Employeur déduira de la paie de chacun des employés le montant qui sera spécifié par le Syndicat aux fins de l'acquiescement de la prime du régime d'assurance-salaire;
 - c) Le Syndicat a la charge de négocier et administrer le plan d'assurance-salaire qui sera obligatoire pour tous les employés.
 - d) L'Employeur s'engage à remettre au Syndicat, par chèque annuel, les cinq-douzièmes (5/12) la ristourne (s'il en est) qui pourra lui être accordée par la Commission d'assurance-chômage.

3. Les parties discuteront pendant la durée de la convention de toute modification qui pourrait être apportée au régime d'assurances.

ST-JEROME, LE 9 février 1984

Pour le Syndicat:

Luisa Laporte

Pour l'Employeur:

Roger S. Benetto

LETTRE D'ENTENTE

Sujet: Divers

1. Ancienneté

- a) Nonobstant les dispositions de la convention, aucun employé dont le nom était encore sur la liste d'ancienneté le 15 décembre 1983 ne perdra son ancienneté avant le 31 décembre 1984.
- b) Lorsque deux employés ont une date d'ancienneté identique, celui qui a le plus petit numéro d'employé est présumé avoir plus d'ancienneté.

2. Distribution de la paie

En principe, la paie est remise le jeudi avant l'heure du dîner.

3. Outils de travail défectueux

Les outils seront examinés au moins deux fois par année par le responsable désigné par la Compagnie.

4. Pénalité de retard

L'employé qui poinçonne en retard n'est pas tenu de travailler pendant le temps où il n'est pas payé.

5. Les employés hors échelle

Les employés dont le taux de salaire est plus élevé que celui prévu à l'Annexe "A" reçoivent l'augmentation prévue pour leur classification (Ex.: \$0.30, \$0.37 ou \$0.32, le 1er janvier 1984).

LETTRE D'ENTENTE

ASSIGNATIONS TEMPORAIRES DE
L'EMPLOYE CLASSIFIE "MAINTENANCE"

Il est entendu que l'employé classifié maintenance n'exécutera pas les tâches suivantes:

1. Aucune soudure de circuit imprimé.
2. Aucun bobinage ou montage sur transformateurs.
3. Ne défera aucun "kit" et pas de pliage manuel de composantes.
4. Aucun assemblage manuel de résistances, condensateurs, diodes, relais, circuits intégrés ou transistors sur circuits imprimés.
5. Aucun raccord de fils par méthode de connection à enroulement (wire-wrap) sur les cages de coffrets de répéteurs M.I.C.

A l'exception des tâches ci-haut mentionnées, il est entendu que l'employé classifié "maintenance" pourra exécuter toute autre tâche normalement exercée par les préposés à l'assemblage et au montage.

LISTE D'ANCIENNETE
au 15 décembre 1983

<u>NOM</u>	<u>DATE D'EMBAUCHE</u>
BORDELEAU, Ginette	6 mai 1971
CYR, André	20 février 1973
LAFONTAINE, Francine	12 septembre 1973
BELANGER, Suzanne	14 février 1974
CYR, Danielle	11 mars 1974
PICHE, Fleurette	25 mars 1974
PAQUETTE, Lisette	9 août 1974
DUFOUR, Ghislain	2 septembre 1975
LATREILLE, Murielle	29 mars 1977
GINGRAS, Sylvie	31 août 1977
CHARBONNEAU, Jean-Pierre	7 mai 1979
GROSSINGER, Yvan	7 novembre 1979

19953-01(18542-01)

ENTENTE - SALAIRES 1986

entre

LYNCH-TRANSCOM INC.

et

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS EN COMMUNICATION,
ELECTRONIQUE, ELECTRICITE, TECHNICIENS ET
SALARIES DU CANADA, C.T.C.
et sa section locale 583

autrefois connu sous le nom de:

SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS DE
L'ELECTRICITE, DE RADIO ET DE MACHINERIE,
S.I.T.E., FAT., COI., CTC.
et sa section locale 583

J7Y 1K7

EMPLOYEUR

Conformément à l'article 33.02, les parties ont convenu que les salaires payables à compter du 1er janvier 1986 sont les suivants:

<u>1er janvier 1986</u>	<u>début</u>	<u>3 mois</u>	<u>1 an</u>	<u>3 ans</u>
<u>Préposés à l'assemblage et au montage</u>	\$5.92	\$6.15	\$7.00	\$7.32
<u>Aide-magasinier</u>	5.92	6.15	7.00	7.32
<u>Maintenance</u>	6.17	6.58	7.43	7.75
<u>Technicien</u>	7.26	8.07	9.11	

Ces taux sont applicables rétroactivement à toutes les heures travaillées (y compris le congé du Jour de l'An) à compter du 1er janvier 1986.

Les employés classifiés "technicien" sont rénumérés comme suit:

- (a) Sylvain Desabrais et Christian Gauthier bénéficient du taux payable après 1 an (9,11 \$) dès le 1er janvier 1986.
- (b) Benoit Nadon reçoit le taux payable après trois (3) mois (8,07 \$) dès le 1er janvier 1986; il recevra le plein taux lorsqu'il aura complété un an de service, soit le 30 octobre 1986.

Signé à St-Jérôme le 27 janvier 1986.

EMPLOYEUR

SYNDICAT

Roger J. Bessette

Sylvain Desabrais

Sylvain Desabrais
Robert Desabrais

Denise Tremblay (témoin)

J7Y 1K7

EMPLOYEUR

65966-7

CT. 86.03.M.063

BUREAU DU
COMMISSAIRE GENERAL
DU TRAVAIL

DOSSIER : M-19953-01
CAS : MD_023-12-85

MONTREAL, le 5 mars 1986

LE COMMISSAIRE DU TRAVAIL

Robert LEVAC

'86 MAR -5 -9 :08

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS ET
TRAVAILLEUSES EN COMMUNICATION ET EN
ELECTRICITE DU CANADA CTC FTQ
800, boulevard de Maisonneuve est
Bureau 1401
Montréal (Québec)
H2L 4L8

(auparavant: Syndicat des travail-
leurs en communication, électronique,
électricité, techniciens et salariés
du Canada CTC Section locale 583,
4645 rue d'Iberville, Montréal,
Québec H2H 2L9)

ASSOCIATION ACCREDITEE

- et -

LYNCH TRANSCOM INC.
239, rue Bélanger
St-Jérôme (Québec)
J7Y 1K7

EMPLOYEUR

D E C I S I O N

VU l'accréditation qui lui a été accordée le 13 novembre 1978, et modifiée les 30 janvier 1981 et 5 avril 1984, l'association accréditée représente:

"Tous les salariés au sens du Code du travail, à l'exception des employés de bureau, des représentants, du technologiste en génie au contrôle de la qualité et des contremaîtres".

DE: LYNCH TRANSCOM INC.

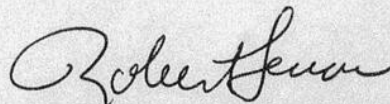
VU la requête en amendement soumise le 29 novembre 1985 par les parties pour que la nouvelle désignation de l'association accréditée apparaisse au certificat d'accréditation;

CONSIDERANT que cette requête est conjointe;

CONSIDERANT que les changements proposés n'ont pas pour effet d'altérer la nature des relations d'ordre juridique établies entre les parties liées par l'accréditation;

POUR CES MOTIFS, le soussigné modifie l'accréditation en y changeant, partout où elles apparaissent, la désignation et l'adresse de l'association accréditée en celles de:

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS ET
TRAVAILLEUSES EN COMMUNICATION ET EN
ELECTRICITE DU CANADA CTC FTQ
800, boulevard de Maisonneuve est
Bureau 1401
Montréal (Québec)
H2L 4L8



Robert Levac
Commissaire du travail