

NOM

NO

03222-7

C.A.E. 3914 NO.CONV. 32227  
AFFIL. 6 NB.EMPL. 16  
EMP.COUV. 0 ET.GEOG. 79300 70  
PERS.VIS.13 NO.ACC. M18646001  
DATE ENR.840228

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

03222-7

<b>Objet</b>	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	<b>M-18646-01</b>
<b>Date</b>	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	83-08-22	83-09-19		83-05-01	85-04-30	16

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <b>Syndicat des employés du Laboratoire d'Optique de Hull (CSN)</b> 258 boul St-Joseph Hull, Qué J8Y 3X8	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Laboratoire d'Optique de Hull</b> 421 boul Taché Hull, Qué J9A 1M6

Unité de négociation

"Tous les salariés au sens du Code du Travail"

Dans votre dossier au Ministère, le nom de l'employeur est: **Laboratoire d'Optique de Hull Inc.** Il y aurait lieu d'indiquer tout changement afin d'éviter toute erreur administrative. Merci

<b>Région</b>	07-01	<b>Activité</b>	3911 (5)	<b>Affiliation</b>	1
---------------	-------	-----------------	----------	--------------------	---

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné Voir au verso pour les codes

Remarques

DEPOSANT:

**Fédération des employés de Serv. Publics Inc - CSN**  
 Att.: M. Daniel Régimbal  
 258 boul St-Joseph  
 Hull, Qué  
 J8Y 3X8

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Pierrette David /sg	83-10-21

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

186 46-01  
'83 SEP 19 11 37

CONVENTION COLLECTIVE

INTERVENUE

ENTRE

LE LABORATOIRE D'OPTIQUE DE HULL

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DU LABORATOIRE  
D'OPTIQUE DE HULL (CSN)

Durée: du 1er mai 1983 au 30 avril 1985



FÉDÉRATION  
DE LA  
MÉTALLURGIE  
CSN

TABLE DES MATIERES

<u>ARTICLE</u>		<u>Page</u>
I	But de la convention	I
2	Reconnaissance syndicale	I
3	Juridiction	I
4	Droits des parties	I
5	Régime syndical	2
6	Congés pour affaires professionnelles et syndicales	3
7	Procédure de règlement de grief et de mésentente	4
8	Droits sociaux	5
9	Interprétation	5
I0	Définitions des termes	5
II	Ancienneté	6
I2	Affichage de poste	7
I3	Heures de travail	8
I4	Temps supplémentaire	8
I5	Paie	9
I6	Jours de fête chômés et payés	9
I7-	<del>==</del> Vacances	I0
I8	Congés sociaux	II
I9	Accident de travail	I2
20	Assurances collectives	I2
2I	Congés de maladie	I4
22	Prévention des accidents	I4
23	Salaires et classifications	I5
24	Employé handicapé	I5
25	Congé de maternité	I5
26	Sécurité d'emploi	I6
27	Mesures disciplinaires	I7
28	Copie de la convention	I9
29	Dispositions générales	I9
30	Durée de la convention	I9
3I	Inventaire	I9

TABLE DES MATIERES (SUITE)

Annexe A	re: clause 5.02	Page 21
Annexe B	re: état détaillé de la perception	22
Annexe C	Liste d'ancienneté et classification des employés au 14 juillet 1983	23
Annexe D	Classifications	24
Annexe E	Echelles de salaires horaires pour chaque classe d'emploi	25
<u>Lettre d'entente</u>		26

ARTICLE 1      BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 Le but de la convention est d'assurer les meilleures conditions de travail possibles aux salariés ainsi que leur santé et leur bien-être et de faciliter un règlement équitable des problèmes qui peuvent survenir entre l'employeur et les salariés régis par les présentes.

ARTICLE 2      RECONNAISSANCE SYNDICALE

- 2.01 L'employeur reconnaît le Syndicat comme représentant exclusif des salariés visés par le certificat et ce pour l'ensemble de leurs relations avec l'employeur.
- 2.02 Toute entente particulière concernant des conditions de travail entre un salarié et l'employeur n'est valable que si elle est ratifiée par écrit par le Syndicat.

ARTICLE 3      JURIDICTION

- 3.01 La présente convention collective s'applique à tous les salariés visés par le certificat d'accréditation émis en faveur du Syndicat.
- 3.02 A moins d'entente contraire écrite entre les parties, en aucun temps et en aucune circonstance, les tâches régies par cette convention ne sont remplies par des employés de l'employeur qui ne sont pas régis par la présente convention collective.

ARTICLE 4      DROITS DES PARTIES

- 4.01 Le Syndicat reconnaît le droit de l'employeur à l'exercice de ses fonctions de direction, d'administration et de gestion, de façon compatible avec les dispositions de la présente convention. Le salarié qui se croit lésé par l'exercice des droits de gérance peut faire un grief.
- 4.02 La convention collective prévaut sur tout règlement de régie interne de l'employeur.
- 4.03 A moins d'une stipulation expresse au contraire ou d'entente écrite entre les parties dans la présente convention, les employés conservent tous les privilèges, avantages et droits acquis dont ils jouissent actuellement.

ARTICLE 5      REGIME SYNDICAL

- 5.01      Tout nouvel employé embauché après la date de la signature des présentes doit, comme condition d'embauche et du maintien de son emploi, adhérer au Syndicat et en demeurer membre pour toute la durée de la présente convention.
- 5.02      Le jour de l'embauche d'un nouveau salarié, l'employeur informe de vive voix et en lui remettant de main à main la lettre prévue à l'annexe A qu'il doit rencontrer le même jour le représentant du Syndicat sur les heures de travail, pour une période de trente (30) minutes et ce, sans perte de salaire, afin que le Syndicat puisse lui remettre une copie de la convention collective et lui faire signer sa carte d'adhésion.
- Le moment choisi pour cette rencontre est convenu par entente mutuelle entre le représentant syndical et le supérieur du salarié concerné. Le supérieur immédiat ne peut refuser le moment proposé sans motif sérieux.
- 5.03      L'employeur retient hebdomadairement sur la paie de chaque salarié les cotisations fixées par le Syndicat ou un montant égal à celles-ci et remet au trésorier du Syndicat, dans les cinq (5) jours de la retenue, les sommes ainsi perçues.
- Avec chaque remise, l'employeur fournit en quatre (4) copies un état détaillé comprenant les renseignements prévus à l'annexe B.
- 5.04      L'employeur perçoit de tout nouveau salarié le droit d'entrée fixé par le Syndicat et il en fait aussitôt remise au Syndicat.
- 5.05      L'employeur indique sur les formules T4 - TP4 le montant déduit à titre de cotisation syndicale.
- 5.06      Lors de l'engagement de tout nouvel employé, l'employeur s'engage à fournir par écrit au secrétaire du Syndicat, les noms et prénoms, l'adresse, le traitement, le statut ainsi que la date d'entrée en service. L'employeur transmet les changements de fonction et la liste des employés qui ont quitté le service de l'employeur.
- 5.07      L'employeur met à la disposition exclusive du Syndicat un tableau d'affichage d'une grandeur de trois (3) pieds X trois (3) pieds qui est situé au-dessus du poinçon. Il est entendu que les avis affichés ne devront aucunement contenir des textes préjudiciables à l'employeur, ou à ses représentants.
- 5.08      Le Syndicat a le droit de distribuer tout document à ses membres sur les lieux de travail; mais seulement durant les périodes de pauses ou de repas. Ceci ne doit aucunement avoir pour effet de ralentir la production.

ARTICLE 6CONGES POUR AFFAIRES PROFESSIONNELLES ET  
SYNDICALES

- 6.01 L'employeur reconnaît au président ou au secrétaire ou à un mandataire le droit de s'occuper des affaires syndicales (incluant griefs et mécontentes) durant les heures de travail, après en avoir avisé le supérieur immédiat et ce pour une période maximum de quarante-cinq (45) minutes à la fois. Cette période est prolongée à la demande du Syndicat. Cette prolongation ne peut être refusée sans raison valable.
- De ce fait, le président ou le secrétaire ou le mandataire ne perdent aucun droit quant au traitement, avantages et privilèges prévus par les présentes et ne doivent être nullement importunés ou subir de tort pour leurs activités comme telles.
- 6.02 Les représentants autorisés dont la présence est nécessaire peuvent, après avoir avisé leur supérieur immédiat, s'absenter de leur travail, et ce, pour la période de temps requise, sans perte de traitement, à l'occasion de:
- a) la négociation et la conciliation de la convention collective (y compris l'arbitrage si tel était le cas); trois (3) représentants pour la première (1ère) convention et deux (2) représentants par la suite.
  - b) discussions relatives à des griefs ou à des mécontentes: au maximum deux (2) représentants.
  - c) d'auditions de griefs ou de mécontentes par l'arbitre, deux (2) représentants en plus des témoins convoqués par subpoena selon le temps demandé par l'arbitre.
  - d) audition devant le Commissaire du travail ou le Tribunal du travail, deux (2) représentants en plus des témoins et ce sans solde.
- 6.03 Deux (2) représentants autorisés peuvent, après avis de trois (3) jours donné à l'employeur, s'absenter pour participer à des journées d'étude, pour un maximum de cinq (5) jours par événement, le tout sans solde.
- 6.04 Le président du Syndicat ou son représentant peut être accompagné par un membre du comité exécutif pour discuter de tout sujet professionnel ou syndical avec l'employeur.
- 6.05 Pour toute discussion ayant trait à l'interprétation de la convention collective, tout membre du Syndicat doit être accompagné d'un représentant syndical lors d'une convocation ou d'une rencontre chez un représentant de l'employeur.
- 6.06 Tout membre du Syndicat choisi pour siéger à une des instances de la CSN peut se libérer sans solde, pour un maximum de trois (3) jours par événement, après avoir avisé son supérieur immédiat trois (3) jours à l'avance.

ARTICLE 6                    CONGES POUR AFFAIRES PROFESSIONNELLES  
ET SYNDICALES (SUITE)

- 6.07            Tout salarié qui prend un congé sans solde dans les cas mentionnés aux articles précédents, conserve tous les autres droits prévus par la convention collective comme s'il était demeuré au travail.

ARTICLE 7                    PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEF ET DE MESENTENTE

- 7.01            C'est le ferme désir des parties de régler équitablement et dans le plus bref délai possible, tout grief ou mécontentement relatif au traitement et aux autres conditions de travail pouvant survenir au cours de la durée des présentes.
- 7.02            Tout employé accompagné d'un représentant syndical de son choix, avant de soumettre un grief ou un mécontentement, peut tenter de solutionner le litige avec son supérieur immédiat. A défaut d'entente, l'employeur et le Syndicat doivent se conformer à la procédure suivante:
- a) Le Syndicat soumet par écrit au supérieur immédiat de l'employé le grief ou le mécontentement dans les vingt-cinq (25) jours ouvrables de l'incident ou de la connaissance qu'il en a eue. Cet écrit comprend une description sommaire du litige et la conclusion recherchée. L'employeur doit communiquer sa décision par écrit au Syndicat et au salarié dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la date du grief.
  - b) Si la décision de l'employeur n'est pas rendue dans les cinq (5) jours ouvrables, ou encore si cette décision n'est pas satisfaisante, le grief (et/ou le mécontentement) est alors soumis à l'arbitrage par le Syndicat suivant les dispositions du Code du Travail de la Province de Québec dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent.
- 7.03            Tous les délais ci-haut mentionnés excluent les samedis, dimanches, les jours fériés, le jour de la présentation du grief ou de la mécontentement.
- 7.04            Un employé, un représentant syndical qui présente un grief ne doit nullement être pénalisé, importuné ou inquiété à ce sujet par un supérieur.
- 7.05            Les parties, d'un commun accord, peuvent, par écrit, déroger de la présente procédure quant aux délais concernés ou à l'ordre à suivre.
- 7.06            Une erreur technique dans la soumission écrite d'un grief n'entraîne pas son annulation; cependant les délais sont de rigueur.
- 7.07            Les frais du président du tribunal d'arbitrage des griefs ou mécontentements sont répartis en égale proportion entre les parties.

ARTICLE 8DROITS SOCIAUX

- 8.01 Non discrimination  
L'employeur n'exerce ni directement, ni indirectement, de contraintes, menaces, discrimination ou distinctions injustes contre un salarié à cause entre autres de sa race, de son origine ethnique, de sa nationalité, de ses croyances, de son sexe, de son orientation sexuelle, d'un handicap physique, de ses opinions, de ses actions politiques, de son statut syndical, de sa langue ou de l'exercice d'un droit ou de l'accomplissement d'une obligation que lui reconnaît ou impose la présente convention collective ou la loi.
- 8.02 Les parties sont d'accord à l'effet que le féminin comprend le masculin et que le masculin comprend le féminin.

ARTICLE 9INTERPRETATION

- 9.01 Les annexes et lettres d'entente font partie intégrante de cette convention.
- 9.02 Les dispositions de cette convention doivent être lues et interprétées dans leur ensemble.
- 9.03 Néanmoins, la nullité de n'importe laquelle clause de la convention ou partie de clause, parce qu'elle est contraire aux dispositions de toute ordonnance, décret ou loi d'ordre public, n'entraîne pas la nullité de cette convention mais uniquement la nullité de cette clause ou partie de cette clause.

ARTICLE 10DEFINITIONS DES TERMES

L'expression "salarié" autant au masculin qu'au féminin, au singulier qu'au pluriel, signifie et comprend les employés ci-après définis:

- 10.01 "Employé à l'essai":  
Tout employé qui n'a pas complété soixante (60) jours travaillés à l'intérieur d'une période de douze (12) mois au service de l'employeur.
- L'employé à l'essai est couvert par toutes les dispositions de la présente convention, sauf celle concernant le droit à la procédure des griefs en cas de renvoi et celles relatives aux congés fériés et de maladie. Dans ces cas, l'employeur doit donner à cet employé un avis écrit d'au moins une semaine. Copie de cet avis doit être envoyé au Syndicat.
- 10.02 "Employé régulier"  
L'employé régulier désigne tout employé qui a complété la période d'essai prévue à la présente convention.
- 10.03 "Supérieur immédiat" désigne le gérant du laboratoire, ou son remplaçant désigné lors de l'absence du gérant, qui est la seule personne à transmettre les directives écrites ou verbales aux employés ou à discuter avec eux de tout sujet relevant du travail.

ARTICLE II      ANCIENNETE

- II.01      Pour les fins d'application de la présente convention, l'ancienneté signifie et comprend la durée totale en années, en mois et en jours de service pour l'employeur de tout employé régi par les présentes. L'ancienneté de tout employé débute à compter de la date du premier (1er) jour de travail pour le compte de l'employeur.
- II.02      L'employé perd ses droits à l'ancienneté dans les cas suivants:
- a) départ volontaire;
  - b) congédiement pour une juste cause;
  - c) absence de plus de cinq (5) jours ouvrables consécutifs sans préavis ou motif suffisant;
  - d) refus de reprendre le travail sans motif suffisant dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception d'un avis écrit le rappelant au travail pour une période continue d'au moins trois (3) mois, il incombera à l'employé d'aviser l'employeur de sa nouvelle adresse.

II.03      Pour les fins d'application des dispositions de la présente convention, les absences prévues par la convention ou autrement autorisées par l'employeur ne constituent pas une interruption de service.

II.04      L'annexe C de la présente convention constitue, à la date de la signature de cette dernière, la liste officielle d'ancienneté des employés au service de l'employeur, à cette même date.

Cette liste doit être affichée par l'employeur au plus tard quinze (15) jours après l'entrée en vigueur de cette convention. Elle demeure affichée pendant toute la durée de la convention et elle est révisée à tous les trois (3) mois par l'employeur.

L'employé ou le Syndicat, s'il se croit lésé par toute modification de cette liste, peut faire un grief conformément aux dispositions de la convention collective.

II.05      Advenant la nécessité de procéder à des mises à pied, l'employeur doit procéder selon l'ordre inverse d'ancienneté dans la classification affectée.

Le salarié ainsi délogé peut exercer son droit d'ancienneté et exiger d'être replacé dans une autre classification en déplaçant le salarié ayant le moins d'ancienneté, pourvu qu'il puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche.

Chaque salarié déplacé dans le cas d'une mise à pied peut exercer son droit d'ancienneté de la manière décrite plus haut, pourvu qu'il y ait un salarié d'une autre classification dont le droit d'ancienneté soit plus limité que le sien. Ce droit de déplacer un salarié dont l'ancienneté est moindre peut s'exercer dans les cas de mise à pied dans n'importe quelle branche de la compagnie assujettie à la présente convention, et pourvu que les salariés concernés soient compris dans l'unité de négociation et pourvu qu'ils puissent satisfaire aux exigences normales de la tâche.

ARTICLE II      ANCIENNETE (SUITE)

- II.05  
suite      Le salarié affecté à une autre classification en vertu des paragraphes précédents, ne peut subir de diminution de salaire, et il continue de conserver et d'accumuler son ancienneté. Si son salaire est plus élevé que celui prévu à l'échelle de sa nouvelle classification, il ne pourra progresser dans sa nouvelle échelle; toutefois, le salarié concerné aura droit aux augmentations générales statutaires prévues à la présente convention.
- II.06      Tout employé doit être avisé de sa mise à pied cinq (5) jours ouvrables avant qu'elle se produise et le Syndicat en est avisé au même moment. Cette disposition ne s'appliquera pas dans le cas d'un événement de force majeure.
- II.07      Tout employé mis à pied conserve son lien d'emploi et peut en tout temps poser sa candidature lors d'un affichage de poste prévu à l'article I2.
- II.08      En cas de rappel au travail ou de réembauchage, l'employeur doit procéder selon l'ordre d'ancienneté pourvu qu'il puisse remplir les exigences de la tâche déterminées par entente entre les parties.

ARTICLE I2      AFFICHAGE DE POSTE

- I2.01... L'employeur affiche tout poste vacant ou nouvellement créé pour une période de cinq (5) jours. Les salariés intéressés doivent faire part, par écrit, dans ce délai, de leur candidature et l'employeur doit leur fournir les formules nécessaires à cette fin.
- I2.02      Tout poste vacant ou nouvelle position créée pour une période n'excédant pas vingt (20) jours ouvrables ne sont pas sujets à l'affichage, tel que prévu au paragraphe précédent.
- I2.03      L'avis doit indiquer le titre de la fonction, la description de la tâche conformément à la classification et sa durée s'il s'agit d'un poste vacant pour une courte période.
- I2.04      L'employeur doit accorder le poste à l'employé ayant le plus d'ancienneté pourvu qu'il puisse remplir les exigences normales de la tâche ou de la classification.
- I2.05      Dans tous les cas mentionnés aux paragraphes précédents, le salarié a droit à une période d'adaptation de trente (30) jours travaillés. Après cette période d'adaptation, c'est à l'employeur qu'incombe la preuve qu'un salarié ne peut accomplir les exigences normales de la tâche ou de la classification; les mêmes dispositions s'appliquent dans le cas où l'employeur mettrait fin à la période d'adaptation avant les trente (30) jours travaillés.

ARTICLE I3            HEURES DE TRAVAIL

I3.01            La semaine normale de travail s'étend du lundi au vendredi inclusivement. L'employeur garantit quarante (40) heures de travail à tous les salariés, réparties selon la journée normale de travail de huit (8) heures comprise entre 07.30h. et 16.00h.

Malgré ce qui précède, les employés affectés à l'expédition et à la réception des commandes ainsi que le magasinier travaillent selon une journée normale de huit (8) heures comprise entre 08.00h. et 17.00h. Ces employés ont une période de dîner d'une (1) heure, répartie entre 11.30h. et 12.30h.

Malgré ce qui précède, il est entendu que la journée normale de travail de la secrétaire commis-comptable est comprise entre 08.30h. et 17.00h.

I3.02            Tout employé a droit à une période de repas de trente (30) minutes, répartie après entente entre 11.30h. et 12.30h.

Malgré ce qui précède, tout employé a droit à une période de dîner de quarante-cinq (45) minutes le vendredi, et ce sans réduction de salaire.

I3.03            Les employés ont droit à deux (2) périodes de repos; la première (1ère) d'une durée de quinze (15) minutes dans le milieu de l'avant-midi et la deuxième (2ème) d'une durée de quinze (15) minutes est prise dans le milieu de l'après-midi. Tous les salariés prennent ces périodes de repos ensemble au même moment, sauf les employés affectés à l'expédition et à la réception des commandes ainsi que le magasinier.

Dans le cas de ces derniers, une rotation s'effectue afin qu'il y ait toujours un employé au travail et disponible afin de prendre les appels téléphoniques.

Dans des circonstances exceptionnelles, la période de repos pourra être retardée pour un maximum de quinze (15) minutes, et ce pour tous les employés en même temps.

ARTICLE I4            TEMPS SUPPLEMENTAIRE

I4.01            Tout travail fait, à la demande de l'employeur, en dehors de la semaine et/ou de la journée régulière de travail, est considéré comme du temps supplémentaire et payé de la façon suivante:

- a) au taux et demi (150%) de son salaire régulier en règle générale;
- b) au taux double (200%) de son salaire régulier pour tout travail exécuté un dimanche;
- c) au taux double (200%) de son salaire régulier pour tout travail effectué durant un congé férié, et ce en plus du paiement du congé.

ARTICLE I4      TEMPS SUPPLEMENTAIRE (SUITE)

- I4.01 suite Les salariés qui travaillent immédiatement après les heures régulières de travail de la journée sont payés pour un minimum d'une (I) demi-heure ( $\frac{1}{2}$ ).
- I4.02 Le travail en temps supplémentaire est facultatif en tout temps. Tout temps supplémentaire est fait par les salariés qualifiés qui, normalement, font ce travail, et est réparti sur une base de rotation de façon à obtenir une répartition équitable de ce surtemps entre ces salariés. Aucune sanction n'est prise contre un salarié qui refuse de faire du travail supplémentaire.
- I4.03 S'il y a rappel au travail alors que le salarié a terminé son quart de travail depuis quinze (15) minutes, le salarié concerné est rémunéré au taux de temps et demi, avec une garantie de trois (3) heures à taux de temps et demi.
- I4.04 Le paiement du travail en temps supplémentaire est effectué sur la paie courante.

ARTICLE I5      PAIE

- I5.01 La paie est distribuée au plus tard le jeudi à 14.00h. de chaque semaine, à tous les employés régis par la présente convention.
- I5.02 L'employeur doit remettre au salarié le jour de sa paie un bulletin contenant les mentions suivantes:
- I. le nom de l'employeur,
  2. les nom et prénom du salarié,
  3. l'identification de l'emploi du salarié,
  4. la date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement,
  5. le nombre d'heures payées au taux normal,
  6. le nombre d'heures supplémentaires,
  7. la nature et le montant des primes, indemnités, allocations ou commissions versées,
  8. le taux du salaire,
  9. le montant du salaire brut,
  10. la nature et le montant des déductions opérées,
  - II. le montant du salaire net versé au salarié.

ARTICLE I6      JOURS DE FETE CHOMES ET PAYES

- I6.01 Les employés ont droit à treize (13) jours fériés chômés et payés, quel que soit le jour de la semaine avec lequel ils coïncident. Les treize (13) jours sont les suivants:
- I. Le Jour de l'An
  2. Le lendemain du Jour de l'An
  3. Le Vendredi Saint
  4. Le lundi de Pâques
  5. La fête de Dollard
  6. La fête nationale des Québécois
  7. Le 1er juillet
  8. La fête du Travail
  9. L'Action de Grâce
  10. La veille de Noël
  - II. Noël
  12. Le lendemain du jour de Noël
  13. La veille du Jour de l'An

ARTICLE I6      JOURS DE FETE CHOMES ET PAYES

- I6.02      Lorsqu'un jour férié tombe un samedi ou un dimanche, l'employé ne perd pas ce congé, il est reporté au premier (1er) jour ouvrable suivant.
- I6.03      Lorsqu'un jour férié tombe pendant la période de vacances d'un employé, ledit employé a droit à une journée de vacances additionnelle rémunérée à son taux régulier.
- I6.04      Tout salarié reçoit, pour chaque jour férié énuméré ci-dessus, une somme équivalente à son traitement pour une journée régulière de travail, incluant les primes.
- I6.05      Pour bénéficier d'un jour férié, le salarié doit ne pas s'être absenté du travail, sans l'autorisation de l'employeur ou sans raison valable, la veille ou le lendemain de ce jour.

ARTICLE I7      VACANCESI7.01      Admissibilité:

- a) Tout salarié régi par la présente convention collective a droit, après un (1) an d'ancienneté, à des vacances annuelles payées d'une durée minimum de deux (2) semaines; et s'il n'a pas un (1) an d'ancienneté, à un congé annuel continu d'une durée minimum ~~d'autant de journées qu'il a de mois de~~ calendrier de service continu avec un maximum de dix (10) jours ouvrables payés.
- b) Tout salarié régi par la présente convention qui a cinq (5) ans d'ancienneté, a droit à une troisième (3ème) semaine de vacances payées selon l'article I7.04 qui suit.
- c) Tout salarié régi par la présente convention qui a dix (10) ans d'ancienneté, a droit à une quatrième (4ème) semaine de vacances payées selon l'article I7.04 qui suit.

I7.02      Pour toutes les vacances annuelles, la période de l'ancienneté d'un salarié donnant droit à de telles vacances s'établit du premier (1er) juillet d'une année au trente (30) juin de l'année suivante.

I7.03      La rémunération de vacances est basée sur le salaire brut gagné durant les douze (12) mois précédant le premier (1er) juillet de chaque année.

I7.04      La paie de vacances doit être calculée sur ses gains durant la période de son service continu finissant lors de la période de paie complète immédiatement antérieure au premier (1er) juillet.

Cette paie de vacances est calculée de la manière suivante:

- moins de cinq (5) ans d'ancienneté: 4%
- de cinq (5) à dix (10) ans d'ancienneté: 6%
- plus de dix (10) ans d'ancienneté: 8%

...II/

ARTICLE 17      VACANCES

17.05      Le choix des vacances est fait par les employés, par ancienneté, entre le quinze (15) avril et le trente (30) avril de chaque année.

Il est entendu qu'il ne peut y avoir plus d'un salarié à la fois, dans la même classification, absent pour raison de vacances. L'employeur affiche les vacances des salariés au plus tard le 1er mai selon le choix de chaque salarié et de son ancienneté.

Il est entendu que toutes ces vacances doivent être prises entre le 1er mai et le 31 août de chaque année.

Les salariés qui ont droit à plus de deux (2) semaines de vacances, ne peuvent aucunement prendre cette semaine ou ces semaines à la suite ou immédiatement antérieurement à leurs deux (2) semaines de vacances, à moins d'entente mutuelle avec l'employeur, mais ils peuvent prendre cette semaine ou ces semaines supplémentaires en tout temps au cours de l'année.

17.06      Tout salarié laissant son emploi ou qui est congédié pour cause et qui n'a pas bénéficié de ses vacances, reçoit une allocation correspondante à la somme qu'il aurait reçue s'il avait pris ses vacances à ce moment, plus le pourcentage de ses gains de vacances accumulés à cette date pour l'année en cours.

17.07      L'allocation de vacances doit être remise à chaque salarié avant son départ pour la période de vacances.

ARTICLE 18      CONGES SOCIAUX

18.01      Les salariés ont droit aux congés suivants, sans perte de traitement, pour tenir compte des situations particulières ci-après mentionnées:

- a) deux (2) jours ouvrables lors de son mariage;
- b) cinq (5) jours ouvrables lors du décès du conjoint ou de la conjointe, ou d'un enfant; malgré ce qui précède, l'employé ne demeurant plus avec le ou la conjoint (e) ne peut bénéficier de cinq jours ouvrables, sauf ce qui concerne les enfants;
- c) un maximum de deux (2) jours ouvrables payés lors du décès de son frère, de sa soeur, de son beau-père, de sa belle-mère, de la journée du décès à la journée des funérailles inclusivement;
- e) un (1) jour ouvrable par événement: à l'occasion de la naissance, de la sortie de l'hôpital, de l'adoption d'un enfant;
- f) une demi-journée ouvrable à l'occasion du mariage de son frère, de sa soeur, de son beau-frère ou de sa belle-soeur;
- g) un (1) jour ouvrable sans solde à l'occasion du décès des grands-parents, du beau-frère de la belle-soeur.

18.01 d)

lors du décès de son père ou de sa mère; de la journée du décès à la journée des funérailles inclusivement mais avec un maximum de trois (3) jours ouvrables payés;

*[Handwritten signatures: M.S., P.D.]*

ARTICLE 18      CONGES SOCIAUX (SUITE)

- 18.02      Dans tous les cas, le salarié doit prévenir son supérieur immédiat dans les meilleurs délais possibles.
- 18.03      L'employé concerné par l'un ou l'autre des événements mentionnés à l'article 18.01 obtient, à sa demande, un congé sans solde d'une durée maximale de deux (2) jours ouvrables.
- 18.04      Les congés énumérés à l'article 18.01 s'appliquent également au concubin. Le terme "concubin" signifie toute personne qui vit comme mari ou femme depuis au moins trois (3) ans ou un (1) an si un enfant est né de cette union.
- 18.05      Lorsqu'un événement prévu ci-haut a lieu à plus de deux cents (200) kilomètres de la ville de Hull, aller seulement, l'employeur accorde un (1) jour additionnel sans perte de traitement.

ARTICLE 19      ACCIDENT DE TRAVAIL

- 19.01      Aucun salarié n'est privé de son salaire ou une partie de son salaire par suite d'absence causée par un accident de travail ou une maladie industrielle.
- 19.02      Le salarié reçoit de l'employeur pour une période maximum de six (6) mois, la différence entre son salaire réel et les montants alloués par la Commission des Accidents de Travail et ce, pour un montant équivalent à un maximum de 10% du traitement de l'employé.

ARTICLE 20      ASSURANCES COLLECTIVES

- 20.01      L'employeur s'engage à verser une contribution égale à 75% du coût total de la prime d'un plan d'assurances collectives pour la part applicable aux employés couverts par les présentes.

Le plan d'assurances doit prévoir les bénéfices suivants:

- assurance-vie: 1 fois et demie le salaire annuel de chaque employé...
- double indemnité en cas de mort accidentelle et mutilation...
- assurance-vie pour les personnes à charge: \$5,000.00 pour personne à charge.

ARTICLE 20      ASSURANCES COLLECTIVES (SUITE)

- 20.01      - indemnité hebdomadaire payable sur une base  
suite      hebdomadaire à compter de la lère journée en  
cas d'accident, de la huitième journée en cas  
de maladie pour une durée de quinze (15) se-  
maines. Le montant payable s'élève à 66 2/3%  
du salaire de l'employé sous réserve d'un maxi-  
mum de deux cent vingt-cinq dollars (225.00\$)  
moins toute indemnité de remplacement du re-  
venu payable en vertu de la loi sur l'assurance-  
automobile du Québec.

Assurance-maladie complémentaire

Ce programme prévoit le remboursement du coût  
d'une chambre semi-privée pour chaque jour  
d'hospitalisation. Indemnité supplémentaire  
prévoyant le paiement des médicaments, chiro-  
practeurs, ambulances, etc...  
Franchise annuelle: aucune...  
Pourcentage payable: 100%

Invalidité prolongée

Cet avantage est payable mensuellement à compter  
de la quinzième (15ème) semaine d'invalidité et  
se poursuit jusqu'à l'âge de soixante-cinq (65)  
ans. Le montant payable s'élève à 66 2/3% de la  
rémunération mensuelle de base de l'employé, sous  
réserve d'un maximum de mille cent dollars  
(1,100.00\$); l'employé sera éligible à un maximum  
mensuel accru de mille cinq cents dollars (1,500.00\$)  
après soumission d'une preuve d'assurabilité satis-  
faisante.

L'indemnité mensuelle d'invalidité peut être ré-  
suite du montant des prestations d'invalidité  
auxquelles le membre a droit en vertu du Régime  
de rentes du Québec ou du Régime de pension du  
Canada et de la Commission de la Santé et de la  
Sécurité au Travail.

- 20.02      L'employeur et le Syndicat sont parties audit plan.  
Aucune modification ne peut être effectuée sans  
l'accord écrit des deux (2) parties.
- 20.03      Advenant une baisse du coût de la prime à cause  
de bénéfices dorénavant couverts par une loi,  
l'employeur et les salariés bénéficient, à part  
égale, du montant de la baisse.
- 20.04      Une invalidité est considérée totale lorsqu'elle  
empêche un membre d'exercer les fonctions de son  
emploi habituel, pendant le délai de carence et  
pendant les deux (2) premières années où il a  
droit à des indemnités d'invalidité.
- 20.05      La contribution de l'employé sert à payer inté-  
gralement la prime de l'indemnité hebdomadaire  
et d'invalidité prolongée, l'excédent de cette  
contribution est appliqué au paiement des autres  
bénéfices.

ARTICLE 21      CONGES DE MALADIE

- 2I.01      Au premier (1er) janvier de chaque année, à compter du premier (1er) janvier 1983, l'employeur crédite à chaque employé six (6) jours ouvrables de congés-maladie.
- 2I.02      Les six (6) jours ainsi accordés sont monnayables au quinze (15) décembre de chaque année, selon le taux de traitement en vigueur à cette date; aucun de ces jours de congés-maladie ne peut être accumulé d'une année à l'autre.
- 2I.03      Pour l'employé qui termine sa période d'essai ou qui quitte son emploi, ou qui est mis à pied, ou qui est congédié, au cours de l'année, on lui crédite un prorata du nombre de jours de congés-maladie à raison d'une (1) journée par mois, maximum six (6) jours ouvrables.
- 2I.04      Pour avoir droit à sa journée de congé-maladie payée à même sa banque de congés-maladie, l'employé doit informer l'employeur de la maladie, dès la première (1ère) journée de son absence à moins de circonstances incontrôlables.
- 2I.05      L'employeur ne pourra exiger un certificat médical avant sept (7) jours consécutifs d'absence pour maladie.

ARTICLE 22      PREVENTION DES ACCIDENTS

- 22.01      L'employeur s'engage à maintenir la salle de repos actuellement à la disposition des employés.
- 22.02      L'employé travaillant à la fabrication a droit à une période de cinq (5) minutes, avant le repas du midi, pour lui permettre de se nettoyer convenablement.
- 22.03      Tout salarié, ou tout délégué du Syndicat en son nom, peut refuser de travailler dans des conditions qu'il ou que le délégué syndical juge dangereuses pour sa sécurité et sa santé ou celle de tout autre salarié. L'employeur doit prendre un moyen correctif dans les plus brefs délais.

Advenant l'exercice de ce droit, l'employeur doit établir à la satisfaction du salarié et du Syndicat l'absence ou l'élimination du danger, avant que le travail ne reprenne.

Aucune perte de droits, de bénéfices, de salaire, de revenu et aucune mise à pied ou mesure disciplinaire ne peut résulter de l'exercice de ce droit.

Les droits acquis par cet article n'enlèvent pas la responsabilité finale de l'employeur.

...I5/

ARTICLE 23      SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

- 23.01 Les traitements attachés aux fonctions régies par la présente convention sont ceux apparaissant à l'annexe E des présentes.
- 23.02 Chaque salarié est classifié selon les classes d'emploi énumérées à l'annexe D et est payé selon le traitement prévu.
- 23.03 Aucune retenue ne peut être faite sur le salaire d'un employé pour le bris ou la perte d'un article quelconque.
- 23.04 L'employeur peut, lorsque nécessaire, établir des classifications nouvelles, durant la durée de cette convention.
- Advenant une telle éventualité, l'échelle de salaires doit être négociée avec le Syndicat et advenant le litige, le cas est soumis à l'arbitrage.
- 23.05 Tout employé change d'échelon dans sa classe d'emploi à sa date d'anniversaire d'ancienneté.

ARTICLE 24      EMPLOYEE HANDICAPE

- 24.01 Dans le cas d'un employé handicapé à la suite d'un accident de travail, ou diminué physiquement pour toute autre raison, dont le travail ne lui convient plus, les parties à cette convention pourront s'écarter des dispositions des droits d'ancienneté afin de lui procurer un travail convenable à ses capacités physiques. Si l'application de ce paragraphe avait comme conséquence de déplacer un autre employé, celui-ci ne subirait aucune perte de salaire.

ARTICLE 25      CONGE DE MATERNITE

- 25.01 L'employée enceinte a droit à un congé sans solde de vingt (20) semaines pour maternité, à la condition de produire un certificat médical attestant la grossesse et la date probable de l'accouchement.
- 25.02 La répartition du congé avant et après l'accouchement est à la discrétion de l'employée enceinte. L'employeur se réserve toutefois le droit d'exiger l'arrêt de travail d'une employée enceinte si l'état de santé de cette dernière devient incompatible avec les exigences de son travail. De même, l'employée enceinte peut cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse sur recommandation de son médecin.
- 25.03 A moins de se prévaloir des dispositions de l'article 25.04, l'employée doit reprendre son travail entre le trentième (30ème) et le cent vingtième (120ième) jour de calendrier suivant l'accouchement. Elle produit alors un certificat de son médecin attestant qu'elle est apte à reprendre son travail régulier. En cas d'impossibilité de le faire, elle doit présenter un certificat de son médecin, le tout sujet aux dispositions des présentes traitant des congés-maladie.

ARTICLE 25      CONGE DE MATERNITE (SUITE)

- 25.04 L'employée enceinte peut, sur demande, prolonger le congé de maternité prévu à cet article, en congé sans solde d'une durée telle que son congé de maternité totalise en tout trente (30) semaines.
- 25.05 Durant son congé de maternité, l'employée conserve ses droits et privilèges prévus à la présente convention.
- 25.06 Dans les cas de fausse couche naturelle ou provoquée, la salariée a droit à un congé sans solde de maternité n'excédant pas deux (2) semaines.
- 25.07 a) Lorsque les conditions de travail de la salariée constituent des dangers physiques pour elle et pour l'enfant à naître, celle-ci peut demander d'être affectée à d'autres tâches jusqu'au moment de son congé de maternité. Cette demande doit être appuyée par un certificat médical attestant de la situation.

La salariée ainsi mutée conserve ses droits et privilèges. Si l'employeur n'effectue pas la mutation dans un délai de huit (8) jours, la salariée a droit à un congé de maternité spécial se prolongeant jusqu'au début de la huitième (8ème) semaine précédant la date prévue de la naissance. Dans ce cas, le congé de maternité suit immédiatement ce congé.

b) Lorsqu'il y a un danger de fausse couche, lequel exige un arrêt de travail, le congé de maternité est celui qui est prescrit et attesté par un certificat médical.

ARTICLE 26      SECURITE D'EMPLOI

- 26.01 Les personnes dont l'occupation régulière ne fait pas partie de l'unité de négociation ne doivent travailler à aucune occupation comprise dans l'unité de négociation. Dans le cas d'une violation de cet article, la compagnie doit payer au Syndicat un montant égal à huit (8) heures de salaire au taux approprié de l'occupation. Chaque incident distinct sur chaque équipe de travail constitue une violation.
- 26.02 Le travail normalement accompli par les salariés à l'intérieur de l'unité de négociation ou un travail similaire qui, dans le passé, a été accompli par des salariés, doit continuer d'être accompli par des salariés de l'unité de négociation.

A moins que l'employeur ne démontre au Syndicat, ou à défaut à un arbitre choisi par les parties dans un délai de dix (10) jours, qu'une classification est la cause d'une perte monétaire pour la compagnie, et qu'aucun autre moyen qui touche directement ou indirectement cette classification ne peut être utilisé pour combler cette perte, aucune mise à pied ne peut être faite avant que cette preuve ne soit établie.

ARTICLE 26SECURITE D'EMPLOI (SUITE)26.02  
suite

A défaut par les parties de s'entendre sur le choix d'un arbitre dans le délai mentionné, ce dernier est nommé par le ministre dans les plus brefs délais. Dans tous les cas, l'arbitre procédera à l'enquête et à l'audition, ainsi qu'au jugement selon une procédure expéditive.

L'arbitre doit être choisi pour ses connaissances en comptabilité ou en administration sauf s'il est nommé par le ministre. Il a juridiction pour déterminer si la preuve de la partie patronale est satisfaisante et qu'aucun autre moyen qui touche directement ou indirectement cette classification ne peut être utilisé pour combler cette perte.

Seulement s'il donne entièrement raison à l'employeur, celui-ci pourra alors fermer cette classification, faire les mises à pied nécessaires et faire exécuter à l'extérieur de l'entreprise le travail normalement accompli par cette classification.

Les frais de l'arbitre sont à la charge de l'employeur.

L'employeur peut faire exécuter, à l'extérieur, du travail qui n'est pas normalement accompli par des salariés de l'unité de négociation, uniquement si cela n'entraîne aucune mise à pied et si aucun employé n'est mis à pied en ce moment.

26.03 Dans l'éventualité d'une amélioration technique ou technologique, ou d'une modification quelconque dans la structure ou dans le système administratif de la compagnie ou dans les procédés ou lieux de travail, l'employeur doit, de concert avec le Syndicat, tout mettre en oeuvre afin de permettre à l'employé affecté de s'adapter auxdites améliorations, modifications ou transformations.

26.04 Par conséquent, aucun employé n'est congédié ou mis à pied, ni ne subit de baisse de traitement ni de classe par suite ou à l'occasion d'amélioration technique ou technologique, ou de transformation ou de modification quelconque dans la structure ou dans le système administratif de l'employeur ainsi que dans les procédés et lieux de travail.

ARTICLE 27MESURES DISCIPLINAIRES

27.01 Tout geste posé par l'employeur à titre punitif ayant effet punitif pour l'employé, ou ayant été interprété comme tel, est considéré comme mesure disciplinaire.

27.02 Au moins vingt-quatre (24) heures avant l'imposition de toute mesure disciplinaire ayant trait aux réprimandes, suspensions ou congédiement, l'employeur doit aviser, par écrit, l'employé concerné et cet avis doit contenir l'exposé des motifs. Copie de tel avis doit être transmis simultanément au Syndicat.

ARTICLE 27      MESURES DISCIPLINAIRES (SUITE)

- 27.03      L'employeur doit aviser par écrit l'employé qui doit être suspendu ou congédié au moins vingt-quatre (24) heures avant l'entrée en vigueur d'une telle mesure disciplinaire.
- 27.04      Dans le cas où l'employeur décide de convoquer un employé sur un sujet pouvant donner lieu à une mesure disciplinaire, cet employé doit recevoir un préavis écrit de vingt-quatre (24) heures, spécifiant l'heure et l'endroit où il doit se présenter et indiquant le motif de la convocation ainsi que le fait qu'il doit se faire accompagner d'un représentant syndical. Copie de tel préavis doit être transmise au Syndicat vingt-quatre (24) heures avant la rencontre.
- 27.05      Tout employé peut, après un préavis de vingt-quatre (24) heures, consulter son dossier officiel qui comprend tous les documents concernant l'employé, accompagné de son représentant syndical.
- 27.06      L'employé qui est l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage.
- 27.07      Une suspension n'interrompt pas les droits des employés acquis en vertu des présentes. Pendant cette absence, l'employé et l'employeur maintiennent leurs contributions aux différents régimes contributaires prévus dans la convention collective.
- 27.08      En cas d'arbitrage, l'employeur doit, par preuve régulièrement administrée, établir que la mesure disciplinaire est pour une cause juste et suffisante.
- 27.09      L'employeur ne peut invoquer une infraction passée inscrite au dossier qui a fait l'objet d'une mesure disciplinaire, si depuis son occurrence il n'y a pas eu récidive dans les six (6) mois suivant l'imposition de la mesure disciplinaire.
- 27.10      Aucune mesure disciplinaire rescindée par l'employeur ou déclarée non fondée par un conseil d'arbitrage ne peut être invoquée contre l'employé.
- 27.11      Toute mesure disciplinaire imposée après trente (30) jours de l'incident qui y donne lieu ou de la connaissance que l'employeur en a est nulle, non valide et illégale aux fins de la présente convention.

ARTICLE 28      COPIE DE LA CONVENTION

- 28.01 Dans les trois (3) jours suivant la signature de la présente convention collective, l'employeur remet au Syndicat un nombre de copies correspondant au nombre d'employés à cette date. Par la suite, lors de l'embauche de tout nouvel employé, l'employeur fournit au Syndicat le nombre requis de conventions collectives.

ARTICLE 29      DISPOSITIONS GENERALES

- 29.01 Aucun bien de la propriété de la compagnie ne peut être utilisé par les employés hors des locaux de la compagnie, sauf sur permission de l'employeur.
- 29.02 L'employeur s'engage à vendre aux employés qui ont besoin de verres correctifs un maximum d'une (1) paire de verres correctifs par année, par employé, et à son conjoint ou sa conjointe et ses enfants au prix chargé au professionnel. Toutefois, pour les employés travaillant avec des verres, l'employeur s'engage à ses frais à fournir des verres appropriés.

ARTICLE 30      DUREE DE LA CONVENTION

- 30.01 Cette convention entre en vigueur le 1er mai 1983 et se termine le 30 avril 1985.
- 30.02 Cette convention reste en vigueur jusqu'à la signature d'une nouvelle entente.

- 30.03 Rétroactivité  
La présente convention est rétroactive pour ce qui est du salaire régulier, du temps supplémentaire pour toutes les heures travaillées, des primes, des diverses allocations.

Cependant, pour les employés permanents retraités, ou pour les employés décédés depuis le 1er mai 1983, l'employé retraité ou les héritiers légaux ont droit à la rétroactivité pour toutes les heures travaillées depuis le 1er mai 1983 et jusqu'à la date de la mise à la retraite ou du décès.

L'employeur s'engage à payer la rétroactivité avant le 31 septembre 1983.

ARTICLE 31      INVENTAIRE

- 31.01 L'employé intéressé à participer à l'inventaire doit inscrire son nom sur la liste affichée par l'employeur (soixante (60) jours avant l'inventaire). L'inventaire se fait en temps supplémentaire.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à 10 heures A.M.,  
ce 22 ième jour du mois de sept 1983.

SYNDICAT DES EMPLOYES DU  
LABORATOIRE D'OPTIQUE DE  
HULL (CSN)

Pierre Haust  
Lucy Philson  
\_\_\_\_\_

LABORATOIRE D'OPTIQUE DE  
HULL

Robert  
Michael Kopp  
\_\_\_\_\_

ANNEXE A

Monsieur,  
Madame,

En vertu de la clause 5.02 de la convention collective, vous devez, comme condition d'emploi, adhérer au Syndicat des Employés du Laboratoire d'Optique de Hull (CSN).

Veillez donc vous présenter aujourd'hui même au représentant du Syndicat, M.

\_\_\_\_\_, qui vous remettra copie de la convention collective et la carte d'adhésion au Syndicat.

Cette rencontre doit avoir lieu sur les heures de travail et ce, sans perte de salaire.

Cependant, veuillez noter que cette rencontre ne doit aucunement excéder trente (30) minutes de votre temps de travail.

\_\_\_\_\_  
(signature de l'employeur)

ANNEXE B

Avec chaque remise, l'employeur fournit en quatre (4) copies un état détaillé de la perception comprenant:

- le nom de l'employé
- l'adresse
- le numéro matricule (s'il y a lieu)
- le salaire total pour la période, y compris les primes
- le salaire à l'échelle pour la période
- la période de paie concernée, etc.
- la raison d'un non prélèvement:
  - départ (date)
  - congé sans solde
  - etc.
- le montant cumulé de la perception
- la date d'embauchage d'un nouvel employé
- le statut (régulier, temporaire, à l'essai)
- cotisations au pourcentage

ANNEXE CLISTE D'ANCIENNETE ET CLASSIFICATION DES EMPLOYES AU 14 JUILLET 1983

<u>NOM DE L'EMPLOYE (E)</u>	<u>DATE D'ANCIENNETE</u>	<u>CLASSIFICATION</u>
Roger Bourgeois	I8-II-1974	Classe 2
José Santos	I4-I0-1976	Classe 5
Guy Philion	I5-09-1977	Classe 4
Guy Trottier	I3-06-1978	Classe 2
Lise Rondeau	I9-06-1978	Classe 8
Nicole Simard	I6-07-1979	Classe 5
Michel Dureau	I4-I0-1980	Classe 5
Suzanne Tessier	03-II-1980	Classe 6
Louise Thibault	05-II-1980	Classe 3A
Pierre D'Aoust	0I-I2-1980	Classe 3
Michel Turner	08-02-1982	Classe 7
Luc Clément	22-02-1982	Classe 3
Diane Gagné	05-07-1982	Classe 6
Lyne Culley	0I-05-1983	Classe 7
Léon Chauret	I4-06-1983	Classe 5
Richard Leroux	I6-06-1983	Classe 5

Nonobstant ce qui est prévu à l'annexe E des salaires, Louise Thibault recevra les augmentations salariales prévues pour 1983, soit 6%...

De plus, l'employeur convient que Michel Turner et Luc Clément recevront leur augmentation prévue aux termes du dix-huit (18) mois de travail qui correspond au salaire de la nouvelle classification prévue, au taux de vingt-quatre (24) mois.

Pierre D'Aoust

Guy Philion

Richard Leroux

Michel Dureau

22/08/83  
(date)

ANNEXE DCLASSIFICATIONS

<u>CLASSE 1</u>	<u>CONTROLE</u> Pour les produits finis et la vérification des prescriptions.
<u>CLASSE 2</u>	<u>MARQUAGE ET ORDINATEUR</u> Marquage, finitions et surfaces pour les produits semi-finis.
<u>CLASSE 3</u>	<u>FINITION</u> Meules automatiques et manuelles Four thermique, nylon et réparation de charnières, sélection des gabarits, montage métal, pose des verres dans la monture, appliquer les teintés ou lentilles organiques, entretien de la machinerie.
<u>CLASSE 3A</u>	<u>APPRENTI</u>
<u>CLASSE 4</u>	<u>GENERATEUR</u> Générateur, entretien et réparation de la machinerie.
<u>CLASSE 5</u>	<u>SURFACES CYLINDRIQUES ET SPHERIQUES</u> Raffinage, machines à moules, polissage, déblocage, lavage de verres, blocage, entretien et réparation de la machinerie.
<u>CLASSE 6</u>	<u>COMMIS DE BUREAU A L'EXPEDITION ET A LA RECEPTION</u> Téléphone, facturation, commandes postales, prescriptions par téléphone, lavages des lunettes, expédition, différentes tâches cléricales.
<u>CLASSE 7</u>	<u>MAGASINIER ET ACHETEUR</u>
<u>CLASSE 8</u>	<u>SECRETAIRE ET COMMIS-COMPTABLE</u>

Pierre Haut  
Luc Philion

Alain  
Paul Hugué

22/08/83  
(date)

ANNEXE EECHELLES DE SALAIRES HORAIRES POUR CHAQUE CLASSE D'EMPLOI

<u>CLASSE</u>	<u>Signature</u>	<u>1er mai '83</u>	<u>1er mai '84</u>
1 - Contrôle	Entrée	6.85	7.20
	12 mois	7.20	7.55
	24 mois	7.45	7.80
	36 mois	8.60	9.05
2 - Marquage	Entrée	6.60	6.95
	12 mois	6.85	7.20
	24 mois	7.10	7.45
	36 mois	8.20	8.60
3 - Finition	Entrée	7.95	8.35
	12 mois	8.20	8.60
	24 mois	8.90	9.35
	36 mois	9.30	9.75
3A- Apprenti-finition	Entrée	6.05	6.35
	12 mois	6.30	6.60
	24 mois	6.55	6.85
	36 mois	7.00	7.35
4 - Générateur	Entrée	6.10	6.40
	12 mois	6.35	6.65
	24 mois	6.60	6.90
	36 mois	7.75	7.83
5 - Surface cylindrique et sphérique	Entrée	5.25	5.50
	12 mois	5.50	5.75
	24 mois	5.75	6.05
	36 mois	7.25	7.60
6 - Commis à la réception et expédition	Entrée	5.20	5.45
	12 mois	5.45	5.70
	24 mois	5.70	6.00
	36 mois	6.85	7.20
7 - Magasinier	Entrée	5.85	6.15
	12 mois	6.20	6.50
	24 mois	6.60	6.95
	36 mois	7.00	7.35
8 - Secrétaire	Entrée	5.85	6.15
	12 mois	6.10	6.40
	24 mois	6.35	6.65
	36 mois	7.85	8.25

Pierre Hantz  
Ruf Philon

Belair  
Michel Hantz

22/08/83  
(date)

LETTRE D'ENTENTE

LES PARTIES AUX PRESENTES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:

- I. Nonobstant l'article 3.02 et 26.01 de la présente convention collective, Monsieur et Madame Gagné et un (I) seul gérant sont autorisés à occuper les tâches prévues à la présente convention collective dans les cas d'absence ou d'entraînement d'un employé ou pour aider un employé dans son travail lorsqu'il y a surplus temporaire d'ouvrage et ce, même si un autre employé de cette même classification a déjà été mis à pied.

Cela n'a cependant pas pour effet de permettre à ces personnes d'occuper une tâche à temps plein sauf pour Monsieur et Madame Gagné qui peuvent le faire seulement suite à une preuve de difficulté financière, faite selon les modalités de l'article 26.02, ou encore lorsqu'il s'agit des fonctions d'une tâche qu'ils occupent actuellement.

2. Les parties conviennent de renégocier le régime d'assurance collective (article 20), dès la signature de la présente. Lorsque les parties auront convenu du changement du régime d'assurance et/ou d'assureur, la contribution de l'employeur sera majorée d'un pourcentage égal à 60% du coût total de la prime.
3. Les parties conviennent que la laboratoire, à l'exception du département du stock, sera fermé pour la semaine du 18 juillet et la semaine du 25 juillet.

Par conséquent, les employés seront en vacances durant ces deux (2) semaines. Il est convenu que les employés ayant droit à plus de deux (2) semaines de vacances pourront prendre les semaines restantes, conformément aux dispositions prévues à l'article 17 des vacances de la convention collective.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNE A 12 heures AM,

ce 22 ième jour du mois de Aout 1983.

SYNDICAT DES EMPLOYES DU  
LABORATOIRE D'OPTIQUE DE  
HULL (CSN)

Pierre Haurst  
Luc Philion  
\_\_\_\_\_

LABORATOIRE D'OPTIQUE  
DE HULL

Alain  
René Gagné  
\_\_\_\_\_