

DÉPÔT

01745-91

Dépôt N°: 8 3 1 1 4 2 7

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		Q 22625-02
Date	Signature 83-11-12	Reception 83-11-18	Durée	Du 83-11-12	Au 86-09-30	Nombre de salariés régis par la convention collective 800

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des employés de Bombardier, La Pocatière 155 est, Boul. Charest Québec, Qc G1K 3G6	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Bombardier Inc. Division du Transport en commun C.P. 580 La Pocatière, Qc G0R 1Z0 Att: M. Gaëtan Tessier

Unité de négociation

Région	03-03	Activité	3150-05	Affiliation	CSN
--------	-------	----------	---------	-------------	-----

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

Remarques

Q 21642-02

Pour le commissaire général du travail	
Signature <i>Thérèse Demers</i>	Date 83-11-28

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

01745-9

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 3 1 1 4 2 8

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 type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input checked="" type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 22625-02
Date	Signature 83-11-12	Reception 83-11-18	Durée	Du 83-11-12	Au 86-09-30	Nombre de salariés régis par la convention collective 800

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des employés de Bombardier, La Pocatière	<input type="checkbox"/> Déposant Bombardier Inc. Division du Transport en commun C.P. 580 La Pocatière, Qc GOR 1Z0

Unité de négociation

Cette même convention collective a été déposée par la partie patronale le 18 novembre 1983.

Région	03-03	Activité	3150-05	Affiliation	CSN (1)
---------------	--------------	-----------------	----------------	--------------------	----------------

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 Voir au verso pour les codes

Remarques					
DEPOSANT: X Fédération de la Métallurgie 155 est, Boul. Charest Québec, Qc G1K 3G6 Att: M. Robert Lanouette					
<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">Pour le commissaire général du travail</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Signature</td> <td>Date 83-11-28</td> </tr> </tbody> </table>		Pour le commissaire général du travail		Signature	Date 83-11-28
Pour le commissaire général du travail					
Signature	Date 83-11-28				

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

B. C. G. T.
QUÉBEC

'83 NOV 18 15:31

Q 22625-02

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
INTERVENUE
CE 12e JOUR DE NOVEMBRE 1983

entre

BOMBARDIER INC.
Division du Transport en Commun

ci-après appelé " L'EMPLOYEUR "

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE
BOMBARDIER LA POCATIERE (CSN)

ci-après appelé " LE SYNDICAT "

CONVENTION COLLECTIVE intervenue entre les parties plus
haut mentionnées en vertu des dispositions du Code du
Travail de la province de Québec (S.R.Q. 1964, cha-
pitre 141).

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION -

1.01 Le but de la convention collective est de maintenir et promouvoir les bonnes relations qui existent entre l'Employeur et le Syndicat dans des conditions qui assurent dans la plus large mesure la sécurité et le bien-être des salariés, de manière à faciliter le règlement des problèmes qui peuvent surgir entre l'Employeur et son personnel régi par les présentes.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE -

2.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur et mandataire des salariés assujettis à l'accréditation syndicale émise par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre de la province de Québec, le 29 septembre 1972, et amendée les 22 juin 1976, 5 mai 1977, 31 mars 1980 et 7 avril 1982.

2.02 Le mot "Employeur", quand il est utilisé dans la présente convention, désigne les représentants autorisés de l'Employeur ou l'Employeur lui-même.

2.03 Les mots "salarié" ou "salariés", quand ils sont utilisés dans la présente convention, désignent les membres de l'unité de négociation.

ARTICLE 3 - JURIDICTION -

3.01 La convention s'applique à tous les salariés régis par l'accréditation syndicale émise le 29 septembre 1972, et qui se lit ainsi:

"Tous les salariés au sens du Code du Travail, à l'exception des employés de bureau, des employés affectés au service de la recherche et du développement, aux expériences de moteur, aux études de temps, des inspecteurs du service de contrôle de la qualité, des gardiens et des dessinateurs et de tous ceux qui sont exclus par le Code du Travail."

3.02 Aucune personne exclue de l'unité de négociation ne peut faire du travail habituellement réservé aux membres de l'unité de négociation, sauf lorsqu'il y a danger d'arrêt de département et qu'il n'y a pas de salarié immédiatement disponible, que ce soit sur les heures régulières ou supplémentaires de travail, ou pour fins d'entraînement de salarié. En cas de grief, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

ARTICLE 4 - DROIT DE LA DIRECTION -

4.01 Sous réserve des dispositions contenues dans cette convention, le Syndicat reconnaît que les fonctions habituelles de la direction sont du ressort de l'Employeur et, sans en limiter la généralité, que ces fonctions comprennent:

a) le droit de gérer l'usine et d'en diriger les opérations;

b) le droit de limiter, suspendre ou cesser les opérations;

c) le droit de faire et appliquer les règlements concernant la production, les cédules de travail, la sécurité, la discipline et les règlements visant à protéger les salariés, l'usine et l'équipement;

d) le droit d'embaucher et de diriger la main-d'oeuvre;

e) le droit de décider et d'appliquer des décisions en matière de congédiement pour cause, suspension ou autres mesures disciplinaires, en matière de mise à pied, réembauchage, promotion, mutation, rétrogradation, qualifications, et standards requis pour les tâches.

Ces fonctions doivent être exercées en conformité avec les dispositions de cette convention collective.

4.02 Aucun salarié ne subit une diminution de salaire à l'entrée en vigueur de la convention s'il remplit la même fonction qu'à l'expiration de la convention précédente.

ARTICLE 5 - OBLIGATION DES PARTIES ET

NON-DISCRIMINATION -

5.01 Les parties conviennent qu'il n'y aura pas de grève ou lock-out ni de ralentissement de

travail pendant la durée de cette convention et ce, conformément au Code du Travail.

5.02 Il n'y aura aucune discrimination envers les salariés. Aucun salarié ne subira de préjudice du fait qu'il ne parle pas, n'écrit pas ou ne lit pas une autre langue que le français.

ARTICLE 6 - REGIME SYNDICAL -

6.01 Tout salarié doit être membre du Syndicat comme condition du maintien de son emploi et en demeurer membre pour toute la durée de la présente convention.

6.02 Tout nouveau salarié embauché après la date de signature des présentes doit, comme condition d'embauchage et de maintien de son emploi, adhérer au Syndicat et en demeurer membre pour toute la durée de la présente convention.

6.03 Pendant la durée de cette convention, l'Employeur déduira sur le salaire hebdomadaire de chacun de ses salariés un montant égal à la cotisation syndicale et il remettra l'argent ainsi perçu dans la semaine suivant la déduction, par chèque payable à l'ordre du Syndicat des Employés de Bombardier, La Pocatière (CSN), et adressé au trésorier. La semaine suivant la fin de chaque mois, l'Employeur fait parvenir deux (2) listes des salariés mentionnant le montant perçu de chacun d'eux.

6.04 a) L'Employeur s'engage à fournir mensuellement au secrétariat du Syndicat une liste de tous les nouveaux salariés, des départs et des changements d'occupation comprenant le nom, le prénom, l'occupation, l'adresse domiciliaire, le salaire et le numéro d'assurance sociale des nouveaux embauchés.

b) L'Employeur fournit à tous les six (6) mois en double exemplaire une liste des salariés par ordre alphabétique en y indiquant le numéro de poinçon, l'adresse, le numéro de téléphone, le numéro d'assurance sociale, l'état civil et la date de naissance.

6.05 L'Employeur n'est pas tenu de congédier un salarié dont le Syndicat refuse l'adhésion ou l'expulse de ses rangs, sauf dans les cas prévus au Code du Travail.

6.06 Tout nouveau salarié doit, le jour de son embauchage et avant de commencer à travailler, être présenté à son délégué syndical qui est autorisé à lui faire signer sa carte de membre ainsi que sa formule de retenue syndicale (droit d'entrée et cotisation). L'Employeur déduit les frais de droit d'entrée prévus par la Constitution et les Règlements du Syndicat. Cette déduction est faite dans les deux (2) semaines suivant l'engagement du salarié.

6.07 L'Employeur indique sur les T4 et TP4 le montant total des cotisations syndicales retenues au cours de l'année.

6.08 L'Employeur paie au Syndicat une gratification équivalente à la cotisation syndicale pour les travailleurs de l'extérieur venant apprendre sur les postes de travail. La gratification sera équivalente à la cotisation payée par le salarié qui surveille.

ARTTICLE 7 - CAISSE POPULAIRE DE STE-ANNE

DE LA POCATIERE -

7.01 L'Employeur convient de déduire à la source les épargnes de ses salariés qui en feront la demande en présentant une formule dûment signée à la Caisse Populaire De Ste-Anne De La Pocatière.

7.02 L'Employeur s'engage à remettre par chèque à la Caisse Populaire De Ste-Anne De La Pocatière, une (1) fois par mois, les épargnes qu'il aura prélevées et fournira une liste à cet effet, comprenant le nom, le numéro de salarié, le numéro d'assurance sociale ainsi que le montant prélevé.

7.03 Aucun salarié ne pourra, sans l'accord de la Caisse Populaire De Ste-Anne De La Pocatière, autoriser l'Employeur à annuler la déduction qu'il aura autorisée.

7.04 L'Employeur permet à son responsable des déductions de recevoir la visite du gérant de la Caisse Populaire si des problèmes de coordination se manifestent.

7.05 Lors de la signature de leur carte de déduction, les membres seront avisés que leur engagement devra être maintenu jusqu'à la campagne d'inscription suivante et que toute transaction doit être transmise au bureau de la Caisse Populaire.

7.06 Il y aura quatre (4) périodes d'inscription par année, soient: 1er janvier, 1er avril, 1er juillet et 1er octobre.

7.07 La déduction par période de paie ne peut être inférieure à un dollar (1,00\$), ni contenir de fraction de un dollar (1,00\$).

ARTICLE 8 - REPRESENTATION SYNDICALE -

8.01 a) L'Employeur reconnaît le Comité exécutif comme représentant officiel du Syndicat. Quatre (4) membres de ce Comité rencontrent l'Employeur chaque fois que cela est jugé nécessaire par l'une ou l'autre des parties.

b) Le Président peut être libéré à l'extérieur de l'usine pour accomplir ses devoirs administratifs, deux (2) journées par semaine sans perte de salaire. Cependant, dans les cas particuliers le justifiant, le Président peut rencontrer un délégué syndical à l'usine, après avoir informé préalablement le Directeur des Ressources Humaines. Au début de chaque mois, le Président fait parvenir au Directeur des Ressources Humaines un calendrier d'absences.

Cette libération s'ajoute aux autres libérations prévues par cette convention.

c) Le trésorier peut être libéré deux (2) jours par mois, avec solde, pour faire son travail de trésorier. Si une audition des livres est nécessaire, il peut être libéré une (1) journée additionnelle sans solde.

d) En cas de maladie, accident, vacances annuelles ou mise à pied, un remplaçant peut être nommé et jouit des mêmes privilèges.

8.02 L'Employeur reconnaît le Comité de griefs composé de quatre (4) membres désignés par le Syndicat.

8.03 Le Syndicat peut nommer un délégué syndical par chef de section. De plus, il a droit au nombre de délégués additionnels suivants:

- Chef de section qui supervise plus de vingt-cinq (25) salariés mais moins de cinquante (50): un (1) délégué additionnel.

- Chef de section qui supervise plus de cinquante (50) salariés mais moins de soixante-quinze (75): deux (2) délégués additionnels.

- Chef de section qui supervise plus de soixante-quinze (75) salariés: trois (3) délégués additionnels.

8.04 a) Le Syndicat transmet à l'Employeur la liste des membres du Comité exécutif, des délégués syndicaux ainsi que le département qu'ils représentent et des membres des différents Comités prévus par la convention.

b) L'Employeur transmet au Syndicat la liste de ses chefs de section, indiquant le département qu'ils supervisent et le nombre approximatif de salariés sous leurs ordres, cette liste est fournie à tous les mois s'il y a des changements, ainsi que la liste des membres des différents Comités prévus à la convention.

8.05 a) Les membres du Comité exécutif, des Comités prévus à la convention et les délégués syndicaux sont rémunérés à leur taux de salaire régulier pour le temps consacré aux réunions avec l'Employeur s'ils doivent normalement travailler au moment de ces rencontres.

b) Au surplus, six (6) membres du Comité de négociation ne subissent pas de perte de salaire pour leur assistance aux séances de négociation et de conciliation.

c) Les membres de l'Exécutif, le Président de chaque Comité, les quatre (4) membres du Comité des griefs sont affectés à l'équipe de jour aussi longtemps qu'ils sont en fonction. Un (1) membre du Comité exécutif peut s'il le désire, travailler sur une autre équipe.

d) Chaque partie peut exiger que les séances de négociation se tiennent à La Pocatière, sujet cependant aux dispositions du Code du Travail.

8.06 a) Tout délégué syndical peut, après avoir avisé son supérieur immédiat, s'absenter de son travail régulier pour une période de temps raisonnable, sans perte de paie, afin d'enquêter sur un grief. Si tel délégué syndical accomplit un travail urgent, il ne doit pas laisser son travail tant que l'urgence n'est pas passée. Dans le cas d'absence du délégué syndical ou si ce dernier ne peut laisser son travail pour cause d'urgence, un membre de l'Exécutif du Syndicat qui n'est pas retenu par une urgence peut le remplacer. Dans tous les cas cependant, l'Employeur doit libérer l'un ou l'autre membre de l'Exécutif.

b) Le délégué concerné peut être présent lors de toute réunion impliquant le Comité de griefs et l'Employeur.

c) Lorsqu'un salarié est convoqué par un représentant de l'Employeur pour un sujet portant sur l'application de la convention, il doit être accompagné de son délégué syndical, sauf dans le cas de passation de test.

8.07 a) Tout délégué du Syndicat ou membre de l'Exécutif mandaté pour remplir des activités syndicales officielles peut s'absenter de son travail après avoir informé son chef de section de la durée de l'absence; à moins d'une situation d'urgence, tel avis

devra être donné au moins trois (3) jours à l'avance. Un maximum de sept (7) délégués ou membres de l'Exécutif peuvent être libérés en même temps. De plus, les membres de l'Exécutif et les délégués au Comité de sécurité peuvent se libérer en même temps mais pas plus de trois (3) jours par année.

b) Dans le cas de session d'étude des délégués syndicaux ou membres de l'Exécutif où le nombre des salariés absents peut être de quinze (15) pour un maximum de deux (2) jours à la fois et pas plus de trois (3) fois par année, c'est-à-dire que chaque délégué ou membre de l'Exécutif a droit à un maximum de six (6) jours de session d'étude par année. Le Syndicat avise l'Employeur une (1) semaine avant la tenue de telle session d'étude et lui donne les noms de vingt-cinq (25) délégués incluant les membres de l'Exécutif si tel est le cas, ou moins susceptibles d'assister à ces sessions. Deux (2) jours avant la date prévue pour la réunion, le Président du Syndicat rencontre le Directeur des Ressources Humaines et détermine à même cette liste un maximum de quinze (15) délégués incluant les membres de l'Exécutif si tel est le cas, qui assisteront à cette session d'étude en tenant compte des besoins de production et des délégués syndicaux et membres de l'Exécutif qui ont déjà assisté à cette session.

c) Le Syndicat peut après avoir avisé l'Employeur un (1) mois à l'avance tenir une session d'étude une (1) journée par année de tous les délégués

syndicaux et membres de l'Exécutif. Cette journée est alors déduite des six (6) jours prévus au paragraphe précédent.

d) L'Employeur doit maintenir le salaire de tout délégué ou membre de l'Exécutif du Syndicat qui s'absente de l'usine comme s'il avait été au travail. A la fin de chaque mois, l'Employeur réclame au Syndicat un montant d'argent équivalent au nombre d'heures qui ont été déboursées pour chaque membre de l'Exécutif qui n'était pas au travail et cela au taux de salaire régulier de chaque membre de l'Exécutif.

8.08 L'Employeur convient de mettre à la disposition exclusive du Syndicat des tableaux d'affichage. Ces tableaux ne seront utilisés que pour afficher des avis d'intérêt syndical ou général du Syndicat. Ces tableaux sont vitrés et cadenassés et installés dans chaque salle de repos et à chaque sortie des salariés. Deux (2) boîtes sont disposées pour contenir les journaux syndicaux. Ces boîtes sont situées à la sortie des salariés à l'intérieur de l'usine.

8.09 Lors de toute rencontre avec l'Employeur, l'Exécutif syndical ou les membres d'un Comité ont droit d'être accompagnés d'un conseiller syndical.

8.10 Tout délégué a droit à un congé sans solde d'une durée d'un (1) an pour travailler dans le mouvement syndical. Ce congé est renouvelable sur demande, l'ancienneté s'accumule pendant ce congé.

8.11 Un classeur à cinq (5) tiroirs est mis à la disposition du Syndicat et est placé dans le département où travaille le Président, lequel peut y avoir accès en dehors de ses heures de travail, avec l'autorisation du Directeur des Ressources Humaines ou de son remplaçant.

8.12 Il est entendu qu'aucun représentant du Syndicat soit officier, délégué ou membre d'un Comité ne subira de préjudice du fait qu'il s'acquitte de ses fonctions syndicales telles que prévues dans la convention collective.

ARTICLE 9 - HEURES DE TRAVAIL -

9.01 La semaine régulière de travail est de quarante (40) heures, soit de huit (8) heures par jour, du lundi au vendredi inclusivement.

9.02 Dans le cas d'opérations à une (1) équipe, les heures normales de commencement et d'arrêt de travail sont de 07h30 à 16h30 avec une interruption d'une (1) heure pour le dîner entre 12h00 et 13h00.

9.03 a) Dans le cas d'opérations à deux (2) équipes, les heures normales de commencement et d'arrêt de travail sont, pour l'équipe de jour: de 07h30 à 16h30. Pour l'équipe de soir: de 16h45 à 01h15 le jour suivant. Dans ce cas, les salariés de l'équipe de jour ont droit à une (1) heure de repos et ceux de l'équipe de soir à une demi-heure (1/2) de repos pour prendre leur repas au milieu de la période de travail.

b) L'Employeur doit donner au Syndicat un avis écrit de trois (3) jours ouvrables avant de recourir à l'opération à deux (2) équipes. Cet avis doit être affiché dans l'usine et doit contenir la liste des salariés qui vont travailler sur cette équipe ainsi que les départements concernés.

9.04 a) Dans le cas d'opérations à trois (3) équipes, les heures normales de commencement et d'arrêt sont de:

- Pour l'équipe de jour: de 07h30 à 15h30;

- Pour l'équipe de soir: de 15h30 à 23h30;

- Pour l'équipe de nuit: de 23h30 à 07h30.

L'Employeur doit donner au Syndicat un avis écrit de trois (3) jours ouvrables avant de recourir à l'opération à trois (3) équipes. Cet avis doit être affiché dans l'usine et doit contenir la liste des salariés qui vont travailler sur cette équipe ainsi que les départements concernés.

b) Dans ce cas, les salariés ont droit à une demi-heure (1/2) de repos payée pour prendre leur repas au milieu de la période de travail.

9.05 a) Les salariés ont droit à une période de repos de quinze (15) minutes vers le milieu de chaque demi-journée.

b) De plus, les salariés bénéficient de cinq (5) minutes payées à la fin de la première demi-journée de travail et de cinq (5) minutes payées à la fin de la deuxième demi-journée de travail pour se laver. Un salarié peut poinçonner sa carte dès le début de ses cinq (5) minutes et quitter l'usine.

c) Les ponceurs, peintres et réglieurs ont cependant droit à dix (10) minutes payées à la fin de la deuxième demi-journée de travail pour se laver.

d) Les périodes de repos doivent être distribuées de façon à ce que les salariés puissent prendre leur collation à l'intérieur de cette période.

e) Les salariés de la première équipe ainsi que ceux des deuxième et troisième équipes, lorsque ces dernières se composent de soixante (60) salariés et plus, bénéficient des services et locaux de la cafétéria. En tout temps, il y aura des machines distributrices accessibles dans la cafétéria.

9.06 Dans tous les cas de transfert de salarié d'une équipe à une autre, le salarié est avisé au plus tard le vendredi et le transfert a toujours lieu un lundi à moins d'entente mutuelle entre le chef de section et le salarié concerné.

ARTICLE 10 - SURTEMPS -

10.01 Le travail exécuté en dehors des heures normales de travail est considéré comme surtemps.

10.02 Les trois (3) premières heures de temps supplémentaire par jour, du lundi au vendredi, sont rémunérées au taux et demi et les heures additionnelles au taux double.

10.03 a) Le travail fait le dimanche et les jours de fête chômés et payés prévus à la convention est rémunéré au taux double. Le travail fait le samedi est rémunéré au taux et demi pour les trois (3) premières heures et au taux double pour le surplus. Par ailleurs, toutes les heures au-delà des douze (12) premières heures de temps supplémentaire payées au taux et demi et travaillées dans une même semaine de paie sont payées au taux double.

b) A compter du 1er octobre 1984, toutes les heures au-delà des neuf (9) premières heures de temps supplémentaire payées au taux et demi et travaillées dans une même semaine de paie sont payées au taux double.

10.04 a) Tout travail supplémentaire est offert à tour de rôle selon l'ancienneté du salarié de la classification du département où le surtemps est requis.

b) S'il y a un nombre insuffisant de salariés qui consentent à travailler en temps supplémentaire, l'Employeur offre le surtemps à tour de rôle selon l'ancienneté aux salariés de la même classification dans la séquence de promotion.

c) S'il manque encore de salariés le temps supplémentaire est offert à tour de rôle par ancienneté dans la séquence de promotion parmi ceux qui ont les qualifications requises pour accomplir adéquatement le travail.

d) L'Employeur fournit hebdomadairement au Syndicat, par département, la liste des salariés qui ont travaillé en temps supplémentaire ainsi que le nombre d'heures effectuées par chacun. Le refus de faire du surtemps est considéré comme travaillé. Le salarié absent est considéré avoir travaillé à son tour.

e) La liste de temps supplémentaire complétée par le chef de section est affichée quotidiennement au bureau de ce dernier.

f) Un salarié a le droit de refuser d'exécuter du travail en surtemps.

10.05 a) Tout salarié appelé à effectuer deux (2) heures ou plus de surtemps à la suite de ses heures régulières de travail a droit à un repas gratuit à la cafétéria de l'usine.

b) En cas de fermeture de la cafétéria, l'Employeur paie le repas sur présentation d'un reçu, jusqu'à concurrence de:

- A compter du 1er octobre 1983: 7,75\$
- A compter du 1er octobre 1984: 8,00\$
- A compter du 1er octobre 1985: 8,25\$

c) Ce montant est payé en argent au plus tard avec la paie de la journée concernée.

10.06 Tout salarié qui travaille durant sa période de repas est rémunéré au taux de surtemps pour la durée de la période de repas et a droit à une période minimale de trente (30) minutes avec paie, afin de lui permettre de prendre son repas. Il est entendu que dans ce cas le repas est aux frais de l'Employeur.

10.07 Sauf dans le cas de bris de machinerie et les cas hors de son contrôle, l'Employeur avise deux (2) heures avant la fin de sa journée de travail le salarié qui est appelé à faire du temps supplémentaire.

10.08 Les heures normales de commencement et d'arrêt de travail ne peuvent être changées que par entente mutuelle entre les parties.

10.09 a) Lors de la création d'une deuxième ou d'une troisième équipe, le salarié aura droit de travailler sur l'équipe de son choix, soit dans sa classification dans la même séquence de promotion ou

soit dans une classification équivalente telle que prévue au paragraphe 16.06, ainsi que dans la classification horizontale telle que prévue dans l'Annexe "B", pourvu que son ancienneté lui permette une telle préférence et à condition qu'il reste un nombre suffisant de salariés qualifiés sur son équipe originale pour satisfaire aux exigences des opérations. Nonobstant ce qui précède, dans la semaine suivant la signature d'une convention collective, le salarié aura le droit de choisir son équipe soit dans sa classification dans la même séquence de promotion ou soit dans une classification équivalente telle que prévue au paragraphe 16.06 ainsi que dans la classification horizontale telle que prévue dans l'Annexe "B" pourvu que son ancienneté lui permette une telle préférence et à condition qu'il reste un nombre suffisant de salariés qualifiés sur son équipe originale pour satisfaire aux exigences des opérations. Un salarié en mise à pied à la signature d'une convention collective choisit son équipe au moment de son rappel au travail.

b) Dans ce cas, si un salarié qui s'est prévalu de son choix d'équipe est obligé de rester sur son équipe originale pour satisfaire aux exigences des opérations, il pourra se prévaloir de son droit après trente (30) jours ouvrables.

c) Dans ce cas, si un salarié ayant plus d'ancienneté est assigné à un travail sur les nouvelles équipes pour satisfaire aux exigences des opérations, il pourra se prévaloir de son droit de

retourner sur son équipe après quinze (15) jours ouvrables. L'Employeur ne peut se servir de ce paragraphe qu'une (1) fois par salarié par mise en place d'une nouvelle équipe ou lors d'un nouveau contrat à moins d'entente contraire avec le salarié.

10.10 a) Tout salarié devant accomplir deux (2) heures ou plus de temps supplémentaire à la suite de ses heures régulières a droit à une période de repas de trente (30) minutes à une (1) heure avant que ne débute le temps supplémentaire. Une période de repos de quinze (15) minutes payées est accordée à toutes les deux (2) heures travaillées en temps supplémentaire.

b) Tout salarié devant accomplir du travail supplémentaire un samedi, un dimanche ou un jour de fête a droit aux mêmes périodes de repos et de repas comme les journées normales.

ARTICLE 11 - JOURS DE FETE CHOMES ET PAYES -

11.01 a) Les jours suivants sont des jours chômés et payés:

- Le Lundi de Pâques;
- Le 1er mai;
- La St-Jean Baptiste;
- La Confédération;
- La Fête du Travail;
- Du 24 décembre au 2 janvier inclusivement.

b) Pour les années où le calendrier ci-haut donne moins de treize (13) fêtes durant l'année, les fêtes suivantes seront chômées et payées

dans l'ordre suivant: lère: Action de Grâces - 2ième: Vendredi Saint.

11.02 Si un jour ci-haut mentionné coïncide avec un samedi ou un dimanche, le congé est reporté au lundi qui suit, à moins que l'observance de tel jour ait été changée par décret provincial ou fédéral.

11.03 La rémunération d'un jour de fête chômé et payé est l'équivalent d'une journée normale de travail et tout salarié, même en période de probation, a droit à son jour de fête.

11.04 a) Seul le salarié qui a travaillé le jour ouvrable précédant et le jour ouvrable suivant le jour de fête a droit à la rémunération pour les jours de fêtes, sauf si le salarié jouit d'un congé autorisé, si l'absence est due à cause d'une raison valable, ou à cause de maladie ou d'accident, dans ces cas, le salarié doit justifier son absence, ou dans le cas d'une mise à pied de moins de vingt (20) jours précédant lesdits congés.

b) Pour les jours chômés et payés prévus entre le 24 décembre et le 2 janvier inclusivement, les nouveaux salariés et les salariés en mise à pied depuis plus de vingt (20) jours précédant cesdits congés recevront un montant d'argent proportionnel au pro-rata des jours travaillés durant les douze (12) mois précédant cesdits congés.

c) De plus, pour les jours chômés et payés prévus entre le 24 décembre et le 2 janvier inclusivement, le salarié absent avant le 24 décembre ou après le 2 janvier et qui ne pourra justifier son absence en vertu de l'alinéa a) ci-dessus, perdra le bénéfice des jours chômés et payés pour le nombre de jours d'absences injustifiées.

11.05 Un salarié à qui l'Employeur demande de travailler lors d'un congé statutaire peut choisir l'une ou l'autre des formules suivantes:

a) recevoir un congé d'une durée équivalente au lieu de ce congé statutaire. Le jour de ce congé doit être déterminé par entente mutuelle;

b) être payé au taux de temps supplémentaire pour les heures travaillées durant ce congé statutaire et recevoir en plus la rémunération dudit congé.

11.06 Un congé statutaire qui survient un mardi, un mercredi ou un jeudi, doit être reporté au lundi ou au vendredi, après entente mutuelle.

11.07 Lorsqu'un jour de fête chômé et payé prévu à la convention est célébré pendant la période des vacances d'un salarié, ce jour de fête est ajouté à ses vacances ou reporté à plus tard ou lui est payé selon l'entente intervenue avec son chef de section.

ARTICLE 12 - VACANCES PAYEES -

12.01 Pendant la durée de la présente convention, l'Employeur accorde à ses salariés qui ont moins d'un (1) an d'ancienneté, un (1) jour de vacances par mois de service, jusqu'à concurrence de dix (10) jours et une rémunération égale à quatre pour cent (4%) de leurs gains, pour la période s'étendant du 1er mai de l'année précédente au 30 avril de l'année courante.

12.02 Pendant la durée de la présente convention, l'Employeur accorde à ses salariés qui ont un (1) an d'ancienneté au 30 avril précédent, deux (2) semaines de vacances et une rémunération égale à quatre pour cent (4%) de leurs gains, pour la période s'étendant du 1er mai de l'année précédente au 30 avril de l'année courante.

12.03 Pendant la durée de la présente convention, l'Employeur accorde à ses salariés qui ont cinq (5) ans d'ancienneté au 30 avril précédent, trois (3) semaines de vacances et une rémunération égale à six pour cent (6%) de leurs gains, pour la période s'étendant du 1er mai de l'année précédente au 30 avril de l'année courante.

12.04 a) Pendant la durée de la présente convention, l'Employeur accorde à ses salariés qui ont dix (10) ans d'ancienneté au 30 avril précédent, quatre (4) semaines de vacances et une rémunération égale à huit pour cent (8%) de leurs gains, pour la période

s'étendant du 1er mai de l'année précédente au 30 avril de l'année courante.

b) Pendant la durée de la présente convention, l'Employeur accorde à ses salariés qui ont vingt (20) ans d'ancienneté au 30 avril précédent, cinq (5) semaines de vacances et une rémunération égale à dix pour cent (10%) de leurs gains, pour la période s'étendant du 1er mai de l'année précédente au 30 avril de l'année courante.

12.05 a) L'Employeur peut fermer son usine en tout ou en partie pour au moins trois (3) semaines consécutives pour la période des vacances entre le 1er juillet et la deuxième semaine d'août. Dans ce cas, il doit aviser les salariés au cours des quinze (15) premiers jours d'avril.

b) Dans le cas où l'Employeur ferme son usine que partiellement pour la période des vacances ci-haut mentionnée, il offre la possibilité de travailler aux salariés par ordre d'ancienneté dans l'ordre suivant:

1. Aux salariés de la même classification dans le département et dans la même séquence de promotion;
2. Aux salariés des autres classifications de la même séquence de promotion à la condition qu'ils puissent accomplir le travail;

3. Aux salariés de toute autre séquence de promotion dans l'usine à la condition qu'ils puissent accomplir le travail;
4. Aux salariés en mise à pied à la condition qu'ils puissent accomplir le travail.

Dans l'application de cet article, un salarié ne peut être tenu de travailler durant cette période si un autre salarié ayant moins d'ancienneté que lui, à l'exception des salariés en mise à pied qui se prévalent des droits prévus à l'article 17.03, puisse accomplir le travail.

12.06 a) Si l'Employeur ne ferme pas son usine pour fins de vacances ou s'il ne la ferme que partiellement, les salariés qui travaillent choisissent leur période de vacances par ordre d'ancienneté au cours du mois d'avril. Tous les salariés ont droit de prendre trois (3) semaines consécutives de vacances entre le 1er juin et le 31 août. Les salariés peuvent, s'ils le désirent, prendre toutes leurs semaines de vacances consécutivement ou non, et par ordre d'ancienneté, entre le 1er septembre et le 31 mai de l'année suivante.

b) Les salariés qui ont plus de trois (3) semaines de vacances choisissent par ancienneté leur(s) semaine(s) additionnelle(s) au mois d'avril mais n'auront pas priorité sur les autres salariés pour cette(ces) semaine(s) additionnelle(s) entre le 1er juin et le 31 août.

c) Un salarié qui ne choisit pas ses vacances au cours du mois d'avril doit donner un avis d'au moins deux (2) semaines à l'Employeur pour son choix de vacances et alors, c'est le premier salarié qui avise qui a priorité.

12.07 L'Employeur détermine le nombre de salariés de même classification et du même département qui peuvent prendre leurs vacances en même temps.

12.08 Un salarié qui abandonne son emploi ou est congédié a droit à l'indemnité de vacances accumulée depuis le 1er mai précédent.

12.09 L'indemnité de vacances est versée au salarié avant son départ pour les vacances.

12.10 La paie de vacances de chacun des salariés doit être faite sur un chèque séparé.

12.11 La liste indiquant le nombre de semaines de vacances auquel chaque salarié a droit est affichée, au plus tard le 1er avril, et une copie en est remise au Syndicat.

12.12 Les absences d'un salarié pour une période maximale de six (6) mois, pour cause de mise à pied, accident ou maladie, sont considérées comme des jours travaillés pour fins de calcul de la paie de vacances.

ARTICLE 13 - CONGES SOCIAUX -

13.01 Lors du décès de son conjoint ou d'un enfant, un salarié a droit à un congé payé de cinq (5) jours ouvrables consécutifs au décès.

13.02 Dans le cas du décès du père, de la mère, d'un frère, d'une soeur, d'un beau-frère, ou de la belle-soeur directe du salarié, de même que dans le cas du décès du père, de la mère, du frère ou de la soeur du conjoint, le salarié a droit à un congé payé de trois (3) jours ouvrables consécutifs au décès.

13.03 Un salarié a droit à un (1) jour ouvrable de congé payé dans le cas du décès de son grand-père, de sa grand-mère, du grand-père ou de la grand-mère de son conjoint, d'un petit-enfant, de son beau-frère ou de la belle-soeur par alliance.

13.04 Un salarié a droit à deux (2) jours ouvrables de congé payés à l'occasion de la naissance ou à un (1) jour ouvrable de congé payé lors de l'adoption légale d'un enfant.

13.05 Le salarié peut bénéficier d'une (1) journée additionnelle sans solde pour fins de déplacement.

13.06 a) Le salarié bénéficie de ces journées en autant qu'il aurait été normalement requis de travailler durant les journées ci-haut mentionnées et

au surplus, les samedis et les dimanches ne sont pas des jours ouvrables.

b) Si le décès du conjoint ou d'un enfant survient pendant les vacances d'un salarié, ce dernier aura droit au nombre de jours de congé égal au nombre de jours de vacances qu'il aura perdu jusqu'à concurrence de cinq (5) jours.

13.07 Est considéré conjoint, une personne avec laquelle le salarié est marié ou avec laquelle il cohabite depuis trois (3) ans ou depuis un (1) an si un enfant est né de leur union.

ARTICLE 14 - ASSURANCE COLLECTIVE -

14.01 L'Employeur s'engage à maintenir en vigueur le régime actuel d'assurance collective pour la durée de la présente convention en y apportant les modifications suivantes:

a) Assurance-vie: une (1) fois le salaire annuel complété au mille dollars (1 000,00\$) supérieur;

b) Assurance-vie du conjoint: cinq mille dollars (5 000,00\$) au lieu de deux mille dollars (2 000,00\$);

c) Assurance-vie pour enfant: mille dollars (1 000,00\$) et deux mille dollars (2 000,00\$) au lieu de deux cent cinquante dollars (250,00\$) et mille dollars (1 000,00\$);

d) Chambre privée: dix dollars (10,00\$) au lieu de cinq dollars (5,00\$);

e) Orthèse orthopédique et autres: cent cinquante dollars (150,00\$) au lieu de cent dollars (100,00\$);

f) Appareil auditif: cinq cents dollars (500,00\$) par année, (par personne pour le plan familial);

g) Mutilation accidentelle: impliquant à la fois le pouce et l'index cinq pour cent (5%) d'indemnité;

h) Chiropraticien ostéopathe et autres: quinze dollars (15,00\$) par visite, au lieu de dix dollars (10,00\$) pour la première et sept dollars (7,00\$) pour les suivantes: et cinquante dollars (50,00\$) pour les rayons X par année par personne assurée au lieu de l'examen de quinze dollars (15,00\$);

i) Un salarié mis à pied qui devient malade ou accidenté et qui est rappelé au travail mais qui ne peut revenir car il est encore malade ou accidenté a droit à l'assurance-salaire, à partir du moment où il est rappelé;

j) Assurance-salaire: soixante-six et deux tiers pour cent (66 2/3%) du salaire, maximum assurance-chômage, pendant cinquante-deux (52) semaines. A compter de la cinquante-troisième (53ième) semaine et pour les deux cent soixante (260) semaines suivantes,

l'indemnité hebdomadaire sera de cinquante pour cent (50%) de l'indemnité hebdomadaire prévue pour les cinquante-deux (52) premières semaines;

k) De plus, l'Employeur paiera cent pour cent (100%) de la prime. Enfin, dans le cas où un salarié sera mis à pied, l'Employeur continuera à défrayer, pour une période maximale de six (6) mois, le coût de la prime des régimes d'assurance-vie et d'assurance-maladie, à la condition que le salarié soit sans emploi;

l) Un salarié mis à pied pour plus de six (6) mois peut conserver l'assurance mentionnée dans le paragraphe précédent ou une partie de celle-ci, à la condition qu'il s'engage par écrit à rembourser l'Employeur, et qu'effectivement il le rembourse à tous les mois, à défaut de quoi il est mis fin à l'assurance sans avis.

14.02 L'Employeur remet au Syndicat, pour son information, dans les trente (30) jours de la signature de la convention, une copie de la police maîtresse du plan actuel et des modifications apportées. La couverture d'assurance ne peut être modifiée sans l'accord du Syndicat.

14.03 L'Employeur avance, sur demande, à tout salarié qui doit recevoir un paiement de la compagnie d'assurance, une somme équivalente à ce paiement. Le salarié signe au préalable une attestation comme quoi les prestations devront être versées par la compagnie

d'assurance à l'Employeur avec une copie du talon de chèque au salarié.

14.04 A compter du 1er octobre 1985, l'Employeur convient d'instaurer un plan de pension non contributoire pour les salariés selon les principes suivants:

a) Service crédité: signifie l'ancienneté acquise par le salarié aux 1er octobre 1985;

b) Admissibilité: tout salarié devient membre du régime le premier jour du mois suivant celui au cours duquel il a complété sa période de probation;

c) Montant de la rente: la rente est de dix dollars et cinquante cents (10,50\$) par mois par année ou partie d'année de service crédité jusqu'au décès du salarié;

d) Date normale de retraite: soixante-cinq (65) ans;

e) Le droit à une rente différée est acquis après dix (10) ans d'ancienneté et quarante-cinq (45) ans d'âge.

ARTICLE 15 - ACCIDENTS DE TRAVAIL -

15.01 Lorsqu'un salarié est victime d'un accident de travail, il ne subira aucune perte de salaire pour la journée de l'accident.

15.02 A chaque semaine, l'Employeur avancera au salarié qui lui en fait la demande et qui doit recevoir un paiement de la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail une somme équivalente à ce paiement s'il s'est absenté pour cause de maladie ou d'accident industriel non contestée par l'Employeur. Le salarié devra signer au préalable une attestation comme quoi les prestations devront être versées par la C.S.S.T. à l'Employeur.

15.03 Si, à la suite d'un accident ou d'une maladie du travail, une incapacité partielle permanente reconnue par le médecin du salarié nécessite le déplacement de ce salarié, il bénéficie des dispositions de l'article 20.03 tout comme s'il était affecté par un changement technologique.

ARTICLE 16 - ANCIENNETE-

16.01 L'ancienneté d'un salarié court depuis son dernier embauchage.

16.02 a) Un salarié acquiert son droit d'ancienneté après avoir complété quarante-cinq (45) jours de travail effectifs dans une période de six (6) mois. La période de probation d'un salarié accidenté, malade ou en vacances, demeure en suspens durant son absence et se continue lors de son retour au travail.

b) A l'expiration de cette période, l'ancienneté d'un salarié compte depuis sa date d'embauchage.

16.03 a) Le salarié en période de probation a droit aux conditions de travail prévues à la convention mais il ne peut cependant se prévaloir de la procédure de règlement des griefs en cas de congédiement.

b) Dans le cas où un salarié en période de probation est victime d'un accident de travail ou de maladie due au travail, les jours qu'il a travaillés sont comptés et il peut les invoquer à son retour au travail seulement contre un autre salarié en probation dans la même séquence de promotion ayant moins de jours de travail d'accumulés.

c) Si aucun salarié n'a moins de jours que lui d'accumulés, il est mis à pied et il conserve un droit de rappel nonobstant toutes dispositions de cette convention et à son retour au travail, il continue sa période de probation selon les dispositions des articles 16.02 et 16.03 a).

A) MISES A PIED DE MOINS DE CINQ (5) JOURS ✓

OUVRABLES CONSECUTIFS:

16.04 Un salarié mis à pied pour une période de cinq (5) jours ouvrables consécutifs ou moins peut déplacer un salarié ayant moins d'ancienneté dans sa classification dans la même séquence de promotion.

16.05 Si aucun salarié de la même classification dans la même séquence de promotion n'a moins d'ancienneté que le salarié mis à pied, celui-ci peut déplacer le salarié qui a le moins d'ancienneté dans la

classification de manoeuvre. Dans ce cas, il est rémunéré au taux de la classification immédiatement inférieure à la sienne.

B) MISES A PIED DE PLUS DE CINQ (5) JOURS

OUVRABLES CONSECUTIFS:

16.06 a) Un salarié mis à pied pour une période de plus de cinq (5) jours ouvrables consécutifs peut déplacer un salarié ayant moins d'ancienneté dans sa classification dans la même séquence de promotion ou dans une classification équivalente, à condition qu'il puisse accomplir la tâche avec une période de familiarisation de cinq (5) jours ouvrables.

b) Les classifications équivalentes sont:

1. Celle de soudeur;
2. Celle d'opérateur de machine Gr 1.

16.07 Si aucun salarié de la même classification dans la même séquence de promotion ou dans une classification équivalente a moins d'ancienneté que le salarié mis à pied, celui-ci peut déplacer un salarié qui a moins d'ancienneté dans une des classifications horizontales indiquées à la séquence de promotion (Annexe "B") ou dans une classification inférieure dans la même séquence de promotion, et le salarié a droit à une période raisonnable d'entraînement.

16.08 Chaque salarié ainsi déplacé peut se prévaloir de son ancienneté dans une classification

horizontale ou inférieure dans la même séquence de promotion et a droit à une période raisonnable d'entraînement.

16.09 Un salarié ainsi mis à pied peut se prévaloir de son ancienneté et déplacer le salarié qui a le moins d'ancienneté dans la classification de polisseur, ouvrier spécialisé ou manoeuvre de la séquence de promotion de son choix.

16.10 Dans les cas de cessation graduelle des opérations, par suite de non-renouvellement de contrat (l'extinction de tous les contrats), les salariés sont mis à pied au fur et à mesure de la cessation des opérations selon leur ancienneté dans leur classification ou dans une classification inférieure dans leur séquence de promotion ou dans une classification équivalente (soudeur et opérateur de machine Gr 1).

16.11 Un salarié peut choisir la mise à pied de préférence à la rétrogradation.

16.12 a) Dans tous les cas, les salariés mis à pied sont rappelés au travail dans l'ordre inverse de leur mise à pied.

b) Le salarié qui choisit la mise à pied de préférence à la rétrogradation conserve les mêmes droits que le salarié qui s'est prévalu de son ancienneté.

c) Le salarié déplacé suivant les dispositions de l'article 16.09 doit réintégrer la classification de sa séquence de promotion qu'il détenait avant d'être mis à pied dans l'ordre inverse de sa rétrogradation. Toutefois, le salarié qui n'a pu rétrograder par étape à la suite d'une mise à pied pourra quand même réintégrer sa séquence de promotion jusqu'à ce qu'il atteigne sa classification originale.

d) Nonobstant les dispositions du paragraphe précédent, un salarié qui, par affichage, s'est placé dans une classification plus élevée qu'ouvrier spécialisé, renonce à son droit de rappel dans son ancienne classification et il ne peut être contraint de retourner dans son ancienne occupation.

16.13 Les rétrogradations faites par l'Employeur devront respecter le principe de l'ancienneté selon le processus des mises à pied.

16.14 a) Sauf dans les cas hors de son contrôle, l'Employeur avise par écrit le salarié trois (3) jours ouvrables avant une mise à pied de moins de six (6) mois et les mises à pied se feront effectivement la dernière journée travaillée de la semaine;

b) Pour les mises à pied de plus de six (6) mois, l'avis est le suivant, avec copie au Syndicat: dix (10) jours ouvrables si le salarié a un (1) an d'ancienneté, vingt (20) jours ouvrables s'il a cinq (5) ans d'ancienneté, et quarante (40) jours ouvrables s'il a dix (10) ans d'ancienneté et plus.

AFFICHAGE:

16.15 a) Lorsque, de façon permanente, une occupation devient vacante ou qu'une nouvelle occupation est créée, elle est affichée pendant trois (3) jours ouvrables et une copie de l'avis en est remise le même jour au Syndicat. Cet avis indique les qualifications pour remplir les exigences normales de la tâche, le taux applicable et l'équipe, ainsi que la raison de l'affichage. Si l'occupation n'est pas comblée dans les deux (2) mois qui suivent l'affichage, elle sera réaffichée;

b) Cependant, dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la fin de l'affichage, les candidats doivent être avisés par écrit de leur sélection ou non-sélection pour ce poste.

16.16 Le salarié absent peut informer par écrit le Bureau des Ressources Humaines de son désir de postuler une fonction qui sera affichée durant son absence. Advenant tel affichage, pendant l'absence du salarié, sa candidature est considérée.

16.17 L'occupation vacante, ou la nouvelle occupation, est accordée au salarié de la classification supérieure dans la même séquence de promotion, ou de la même classification dans la même séquence de promotion si cette occupation est pour une équipe différente, ou de la classification immédiatement inférieure dans la même séquence de promotion, qui a le plus d'ancienneté parmi ceux qui ont fait application

et qui appartient à l'une des trois (3) classifications prévues plus haut, à condition qu'il puisse accomplir les exigences normales de l'occupation ou possède les qualifications pour suivre une période d'entraînement.

16.18 Si aucun salarié de la classification supérieure dans la même séquence de promotion, ou de la même classification si cette occupation est pour une équipe différente dans la même séquence de promotion, ou de la classification immédiatement inférieure dans la même séquence de promotion n'obtient l'occupation vacante ou la nouvelle occupation, cette occupation est accordée au salarié de la classification inférieure et tenant compte du paragraphe précédent. Il en est de même pour toute occupation qui devient vacante dans chaque classification à la suite de l'affichage.

16.19 Si aucun salarié de la séquence de promotion n'obtient une occupation devenue vacante de façon permanente, cette occupation est accordée au salarié d'une autre séquence de promotion qui a le plus d'ancienneté parmi ceux qui ont fait application, à condition qu'il puisse accomplir les exigences normales de l'occupation ou possède les qualifications pour suivre une période d'entraînement.

16.20 Lorsqu'une occupation est affichée au niveau des ouvriers spécialisés, des polisseurs et des manoeuvres, celle-ci est accordée au salarié ayant le plus d'ancienneté parmi ceux qui font application, de

quelque séquence de promotion qu'il soit, à la condition qu'il puisse accomplir les exigences normales de l'occupation ou qu'il possède les qualifications pour suivre une période d'entraînement.

16.21 L'Employeur communique au Syndicat les résultats de l'affichage en indiquant les noms des candidats et les noms de ceux qui ont été choisis.

16.22 La liste des séquences de promotion qui apparaît à l'Annexe "B" de cette convention en fait partie intégrante.

16.23 a) Un salarié qui obtient un poste par suite d'un affichage et qui ne donne pas satisfaction ou qui le désire, dans les trente (30) jours qui suivent son affectation, est retourné à son ancienne occupation et a le droit de déplacer celui qui l'a remplacé. A son tour, ce dernier retourne à son ancienne occupation et déplace le salarié qui l'a remplacé et ainsi de suite. Le salarié qui se croit lésé par ce mécanisme peut se prévaloir de la procédure de règlement des griefs, le fardeau de la preuve incombant à l'Employeur;

b) Le salarié qui retourne de son propre chef sur son occupation antérieure ne peut postuler un autre emploi par affichage pour une période de six (6) mois à compter de la date de l'affichage précédent.

16.24 Dans le cas de création d'une nouvelle occupation, les parties négocient toute modification

susceptible d'être apportée à la séquence de promotion et, à défaut d'entente, le problème peut être référé à l'arbitrage.

16.25 Aux fins de cette convention, l'expression "transfert" est définie comme étant un changement d'occupation temporaire d'un salarié, soit dans une même classification, ou soit dans une autre classification de la même séquence de promotion.

- a) Lorsque le transfert temporaire n'excède pas une (1) journée complète de travail, l'Employeur assigne le salarié de son choix, selon le paragraphe ci-haut. Cependant, si ce salarié n'est pas celui ayant le plus d'ancienneté parmi ceux qui ont été déplacés de cette occupation, l'Employeur lui paie, pour la durée du transfert temporaire, le salaire de l'occupation qui a été l'objet du transfert, si ce salaire est supérieur.
- b) Si le transfert temporaire est pour plus d'une (1) journée, mais pour moins de vingt-huit (28) jours de calendrier, il est offert de la façon suivante:
 - 1 - Sur une base volontaire, par ancienneté, aux salariés déplacés du poste et au travail;
 - 2 - Sur une base volontaire, par ancienneté, aux salariés de la classification immédiatement inférieure, dans le même département, et capables de faire le travail;

3 - Sur une base volontaire, par ancienneté, aux salariés de la classification immédiatement inférieure, dans la même séquence de promotion, et capables de faire le travail;

4 - Sur une base volontaire, par ancienneté, aux salariés des autres classifications, dans le même département, et capables de faire le travail;

5 - Sur une base volontaire, par ancienneté, aux salariés des autres classifications, dans la même séquence de promotion, et capables de faire le travail;

6 - Selon la disponibilité des salariés.

c) Lorsqu'un salarié doit être transféré d'équipe pour un maximum de vingt-huit (28) jours de calendrier, l'Employeur:

1 - Offre le transfert, sur une base volontaire, par ancienneté, aux salariés de la classification, dans le département, et capables de faire le travail;

2 - Offre le transfert, sur une base volontaire, par ancienneté, aux salariés déplacés du poste de travail;

3 - Offre le transfert, sur une base volontaire, par ancienneté, aux salariés des autres classifications, dans le département, et capables de faire le travail;

4 - Transfère le salarié ayant le moins d'ancienneté dans le département et capable de faire le travail.

L'occupation qui devient vacante à la suite d'un transfert temporaire, est comblée à la discrétion de l'Employeur dans la même équipe et dans la même séquence de promotion.

d) Pour les transferts de plus de vingt-huit (28) jours, c'est-à-dire dès qu'il est connu que le transfert sera de plus de vingt-huit (28) jours ou lorsque le transfert existe depuis vingt-huit (28) jours, le poste est affiché selon l'article 16.15 et suivants.

e) L'occupation qui devient vacante à la suite d'un transfert temporaire est comblée à la discrétion de l'Employeur après que ce dernier l'ait offert au dégradé du poste seulement et ce, sur chaque poste qui devient vacant par la suite.

f) Le salarié occupant un poste de façon temporaire ou en remplacement d'un salarié absent, même s'il détient le poste par affichage, ne détient pas ce poste de façon permanente. Au retour du salarié absent, ou lorsque le travail temporaire cesse, il retourne à son ancienne occupation et le salarié qui l'a remplacé fait de même et ainsi de suite.

g) Un salarié ne peut être l'objet d'un transfert temporaire plus de soixante (60) jours par année à moins qu'il n'y consente.

16.26 a) Un salarié promu ou qui a été promu à l'extérieur de l'unité de négociation conserve son droit d'ancienneté pour une période maximale de neuf (9) mois après sa première promotion.

b) Un salarié promu à l'extérieur de l'unité de négociation et qui retourne à l'intérieur des neuf (9) premiers mois de sa promotion à l'unité de négociation, rembourse au Syndicat à son retour, comme condition de maintien de son ancienneté, la cotisation syndicale qu'il aurait payée s'il n'avait pas été promu.

c) Un salarié embauché directement à l'extérieur de l'unité de négociation est considéré comme un nouveau salarié aux termes de cette convention.

16.27 a) Lorsqu'un salarié est mis à pied ou rétrogradé, à cause de l'élimination totale d'un département ou d'une classification dans une séquence de promotion, il peut se prévaloir de son ancienneté d'usine sur toute autre occupation égale ou inférieure à la sienne, à condition qu'il puisse accomplir les exigences normales de l'occupation, ou qu'il possède les qualifications pour suivre une période d'entraînement.

b) L'Employeur avisera par écrit le Syndicat cinq (5) jours avant l'élimination totale d'un département ou d'une classification dans une séquence de promotion.

16.28 Lorsqu'un degré de scolarité est exigé par l'Employeur comme une exigence pour une occupation ou une qualification pour une occupation ou pour suivre une période d'entraînement, l'Employeur doit considérer l'expérience du salarié (en usine ou ailleurs).

16.29 a) Lors de mise à pied prévue pour plus de trois (3) mois, le salarié ayant vingt (20) ans d'ancienneté et cinquante (50) ans d'âge et le salarié ayant soixante (60) ans d'âge, peuvent exercer le choix d'être mis à pied en priorité sur un salarié de la même classification ayant moins d'ancienneté et il ne peut déplacer aucun autre salarié.

b) Le salarié qui s'est prévalu du paragraphe précédent, sera rappelé le dernier dans sa classification si ce rappel se produit à l'intérieur des trois (3) premiers mois de sa mise à pied. Après trois (3) mois de mise à pied, le salarié reprend son rang d'ancienneté dans la liste de rappel.

c) Après six (6) mois de mise à pied le salarié peut, en tout temps, sur un préavis écrit équivalent à celui que l'Employeur devra donner au salarié qui sera mis à pied, se prévaloir de son droit d'ancienneté afin de retourner à son poste ou pour

déplacer un salarié ayant moins d'ancienneté si son poste est fermé.

ARTICLE 17 - PERTE D'ANCIENNETE -

17.01 L'ancienneté de tout salarié s'accumule selon le paragraphe 16.01, excepté dans les cas suivants où elle se perd:

a) Départ volontaire du salarié confirmé par écrit;

b) Congédiement pour cause juste;

c) Le salarié qui a moins de douze (12) mois d'ancienneté au moment de sa mise à pied, cumule son ancienneté pendant douze (12) mois et la conserve par la suite pendant vingt-quatre (24) mois;

d) Le salarié qui a douze (12) mois d'ancienneté au moment de sa mise à pied cumule son ancienneté pendant vingt-quatre (24) mois et la conserve par la suite pendant vingt-quatre (24) mois;

e) Lorsqu'un salarié ne se rapporte pas au travail sur un appel faisant suite à une mise à pied dans les sept (7) jours d'un tel appel, sauf s'il est dans l'incapacité physique de le faire ou pour raison valable; un rappel au travail se fait par écrit certifié ou recommandé,

adressé à la dernière adresse connue du salarié avec copie au Syndicat;

f) Après neuf (9) mois d'une promotion à l'extérieur de l'unité de négociation ou s'il ne rencontre pas la condition décrite à l'article 16.26 b);

g) Après trois (3) jours ouvrables consécutifs, si un salarié s'absente sans donner d'avis, sauf s'il est dans l'incapacité physique de le faire ou pour raison valable.

17.02 Le salarié absent pour cause de maladie ou accident accumule son ancienneté, à condition de prévenir l'Employeur à tous les douze (12) mois de son désir de revenir au travail et de lui remettre un certificat médical attestant son incapacité physique.

17.03 a) Si un salarié mis à pied est rappelé au travail pour une période inférieure à douze (12) semaines, il a droit de refuser ce rappel sans préjudice à son ancienneté. / Lors d'un rappel, l'Employeur informe par écrit le salarié que ce rappel est pour une période inférieure à douze (12) semaines.

b) Si l'Employeur fait son rappel par téléphone avant d'envoyer l'avis écrit et que le salarié se présente au travail dans les jours suivants, il se voit alors remettre un avis écrit de son rappel avec les indications ci-haut mentionnées.

c) Lorsque la période de travail prévue se prolonge au-delà de douze (12) semaines, le salarié qui s'est prévalu du paragraphe a) en est informé et il a alors droit de revenir au travail, auquel cas le salarié qui l'a remplacé est mis à pied. A défaut par l'Employeur d'informer le salarié, qui s'est prévalu du paragraphe a), de la prolongation de la période de rappel, il a droit à son plein salaire pour la période se prolongeant au-delà des douze (12) semaines.

ARTICLE 18 - LISTE D'ANCIENNETE -

18.01 L'Employeur maintient la liste d'ancienneté de ses salariés telle qu'elle a été affichée le 1er décembre 1978. Cette liste est affichée en permanence et est modifiée une (1) fois par semaine en incluant le nom des salariés ayant complété leur période de probation et en enlevant le nom de ceux qui ont quitté.

18.02 Cette liste énumère le nom, le prénom, le numéro de poinçon, l'occupation, la date d'embauche, la durée de service et le salaire de chaque salarié ainsi que l'équipe.

18.03 A tous les quatre (4) mois, l'Employeur remet deux (2) listes d'ancienneté à date au Syndicat.

18.04 La liste des départements est remise au Syndicat au cours des négociations. L'Employeur avise par écrit le Syndicat de toute modification à cette liste dans les trois (3) jours ouvrables précédant le

changement et, sur demande, les représentants du Comité exécutif rencontrent le Directeur des Ressources Humaines.

18.05 La liste des départements existant à la date de la signature de la convention apparaît à l'Annexe "D".

ARTICLE 19 - SALAIRES -

19.01 Pendant la durée de la présente convention, l'Employeur paie à ses salariés les salaires prévus à l'Annexe "A".

19.02 a) La paie est distribuée le jeudi avant-midi ou la veille, si le jeudi est un jour non ouvrable.

b) Cependant, pour les salariés de l'équipe de soir, la paie est distribuée le mercredi soir, et si cela coïncide avec un jour non ouvrable, la paie est remise le jeudi soir.

19.03 L'Employeur continue de donner le bordereau de paie comme cela se fait actuellement en y ajoutant les bons d'épargne du Canada et du Québec et leurs cumulatifs.

19.04 a) Les salariés de la deuxième équipe reçoivent une prime de quarante-cinq cents (0,45\$) l'heure.

b) Les salariés de la troisième équipe reçoivent une prime de cinquante (0,50\$) l'heure.

c) A compter du 1er octobre 1985, les salariés de la deuxième équipe reçoivent une prime de cinquante cents (0,50\$) l'heure.

d) A compter du 1er octobre 1985, les salariés de la troisième équipe reçoivent une prime de cinquante-cinq (0,55\$) l'heure.

19.05 Sauf dans le cas d'application d'ancienneté, le salarié transféré à la demande de l'Employeur, selon l'article 16.25, à une fonction pour laquelle un taux de salaire moins élevé que celui de sa fonction habituelle est prévu, conserve le taux de salaire de sa fonction habituelle. Ces changements ont lieu seulement dans la même séquence de promotion.

19.06 Un salarié qui travaille une (1) heure ou plus sur une ou plusieurs occupations à salaire plus élevé, est rémunéré au taux de la tâche la plus élevée à laquelle il est transféré. Cet article ne prévoit qu'une modalité de paiement.

19.07 Le salarié qui travaille régulièrement sur plus d'une occupation dans la même séquence de promotion est rémunéré au taux le plus élevé. Cet article ne prévoit qu'une modalité de paiement.

19.08 Si, au cours de la convention, l'Employeur crée une nouvelle occupation, ou change substantiellement le contenu d'une occupation existante, la procédure suivante s'applique:

a) L'Employeur, après avis écrit de quinze (15) jours au Syndicat et consultation avec lui, fixe les responsabilités et le taux de salaire de la nouvelle occupation, lesquels prennent effet à la date du changement. En cas de désaccord, l'Employeur applique le taux fixé par lui. Le Syndicat peut contester après les délais prévus au sous-paragraphe b).

b) Après une période d'essai de trente (30) jours ouvrables, le Syndicat ou le salarié concerné peut contester le nouveau taux de salaire en vertu des dispositions de l'article de la procédure de règlement des griefs.

c) Les critères devant servir de base pour déterminer le nouveau taux de salaire sont ceux prévus dans la convention pour les occupations comparables.

19.09 a) Sauf en cas de force majeure, le salarié qui se présente au travail au début de son équipe régulière, sans avoir été prévenu au préalable de ne pas le faire, recevra un minimum de quatre (4) heures au taux régulier. Cependant, si le salarié exécute du travail, il sera rémunéré pour huit (8) heures de travail.

b) Sauf dans les cas de mesure disciplinaire, chaque fois que l'Employeur renvoie chez lui un salarié qui a commencé à travailler, il lui paie le salaire complet de la demi-journée de travail.

19.10 Le salarié rappelé au travail après avoir quitté l'établissement de l'Employeur a droit à un minimum de quatre (4) heures de salaire au taux de salaire régulier, et ne fait que le travail pour lequel il est requis. De plus, celui qui travaille l'équivalent, en rémunération, de quatre (4) heures au taux régulier, ou plus, reçoit en plus une indemnité égale à une (1) heure de son taux de salaire régulier.

19.11 La prime mentionnée au paragraphe 19.04 doit, dans tous les cas, s'additionner au taux de salaire régulier d'un salarié, après, et non avant le calcul du temps supplémentaire.

19.12 Une prime de quarante cents (0,40\$) l'heure est accordée au soudeur à l'aluminium, au soudeur flux core, au soudeur du département de l'outillage et du département de l'entretien.

19.13 L'Employeur assume les frais de déplacement et de séjour au salarié appelé à exécuter du travail à l'extérieur. Les heures de voyage sont considérées comme des heures travaillées et payées selon la convention collective.

ARTICLE 20 - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES -

20.01 Dans le cas où l'Employeur se propose d'effectuer un changement technologique qui aurait pour effet de modifier les conditions, ou la sécurité d'emploi des salariés couverts par le certificat d'accréditation, il doit donner un avis écrit du

changement technologique au Syndicat trente (30) jours ouvrables avant la date à laquelle le changement doit être effectué.

20.02 L'avis mentionné au paragraphe 20.01 doit indiquer:

1. La nature du changement technologique;

2. La date à laquelle l'Employeur se propose d'effectuer ce changement technologique;

3. Les classifications et le nombre de salariés susceptibles d'être touchés par ce changement technologique;

4. L'effet que ce changement technologique est susceptible d'avoir sur les conditions, ou la sécurité d'emploi des salariés.

20.03 a) Le ou les salariés affectés peuvent déplacer un salarié ayant moins d'ancienneté sur une occupation comportant le même taux de salaire à l'intérieur de toute l'usine, peu importe la séquence de promotion. L'Employeur devra accorder à ses salariés une période de formation qui doit être essentiellement plus longue qu'une période d'entraînement raisonnable.

b) Si, après cette période, le salarié ne rencontre pas les exigences de la tâche, il peut déplacer un salarié ayant moins d'ancienneté sur une

occupation inférieure à l'intérieur de toute l'usine peu importe la séquence de promotion. Il bénéficie d'une période d'entraînement raisonnable.

20.04 Par "changement technologique", on entend:

a) La mise en service par l'Employeur, dans son entreprise, affaire ou ouvrage, d'installation ou d'outillage dont la nature ou l'espèce diffère substantiellement de celle des installations ou de l'outillage servant antérieurement à l'exploitation ou à la réalisation de l'entreprise, l'affaire ou l'ouvrage; et

b) Un changement substantiel quant à la manière dont l'Employeur exploite ou réalise l'entreprise, l'affaire ou l'ouvrage qui est en relation directe avec la mise en service de ces installations ou cet outillage;

c) Ces changements exclus, les petits outils, s'ils sont remplacés par d'autres petits outils, les mannequins, les gabarits et les calibres.

ARTICLE 21 - MESURES DISCIPLINAIRES -

21.01 Ne font partie du dossier du salarié que les mesures disciplinaires qui lui ont été confirmées par écrit avec copie au Syndicat dans les deux (2) jours ouvrables de leur imposition. Cet écrit doit mentionner l'infraction reprochée.

21.02 Tout salarié a droit, durant les heures régulières de bureau, de consulter son dossier.

21.03 a) Tout salarié qui est l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure régulière de règlement des griefs et, s'il y a lieu, à l'arbitrage.

b) Les simples avis disciplinaires sont tous considérés comme ayant fait l'objet de grief et le Syndicat peut procéder à l'arbitrage au moment où cet avis est invoqué contre le salarié.

21.04 Un rapport disciplinaire vieux de plus de neuf (9) mois ne peut être utilisé contre un salarié dans l'imposition de nouvelles sanctions disciplinaires.

21.05 Une suspension n'interrompt pas le service du salarié.

21.06 Lors de l'imposition d'une sanction disciplinaire, le salarié visé est en présence de son délégué syndical.

ARTICLE 22 - PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEFS -

22.01 Tout salarié assujetti à cette convention, ou le Syndicat, qui se croit lésé par suite d'une violation ou d'une fausse interprétation des dispositions de cette convention, ou d'une décision prise par l'Employeur en relation avec les conditions de travail prévues par la présente, peut soumettre son grief pour

enquête et règlement en conformité avec la procédure qui suit:

22.02 a) Le salarié concerné, accompagné ou non de son délégué syndical, soumet le grief, par écrit, à son chef de section, dans les quinze (15) jours ouvrables de la naissance du grief ou de sa connaissance, dont la preuve incombe au salarié.

b) Par contre, le délégué syndical peut soumettre le grief, par écrit, au nom et en la présence du salarié, à son chef de section, dans les quinze (15) jours ouvrables de la naissance du grief ou de sa connaissance, dont la preuve incombe au délégué.

c) De plus, le délégué syndical peut soumettre le grief, par écrit, au nom d'un salarié absent du travail à son chef de section, dans les quinze (15) jours ouvrables de la naissance du grief ou de sa connaissance, dont la preuve incombe au délégué.

22.03 Le chef de section du salarié concerné doit faire part, par écrit, au salarié, au délégué syndical et au Syndicat, dans les cinq (5) jours ouvrables du dépôt du grief, de sa décision.

22.04 Si le chef de section ne rend pas sa décision dans le délai prescrit, ou si le salarié ou le délégué syndical n'est pas satisfait de la décision, le salarié, le Syndicat ou son délégué syndical, peuvent en appeler par écrit, au Directeur des Ressources Humaines, en lui soumettant le grief dans un délai de dix

(10) jours ouvrables de la décision du chef de section ou de l'expiration du délai mentionné à 22.03.

22.05 Le Directeur des Ressources Humaines doit, dans un maximum de dix (10) jours ouvrables de la réception du grief, faire part par écrit, au salarié, au délégué syndical et au Syndicat, de sa décision et indique les principales raisons qui la justifie en mentionnant dans le cas d'une mesure disciplinaire la cause immédiate de cette mesure.

22.06 Nonobstant les dispositions du présent article, les parties peuvent convenir de prolonger tout délai prévu à la procédure des griefs. Une telle entente doit être confirmée par écrit.

22.07 a) Dans le calcul de tout délai stipulé au présent article, le jour qui marque le point de départ n'est pas compté, mais celui de l'échéance l'est.

b) Les samedis, dimanches, jours de fêtes chômés et payés prévus à l'article 11 de la convention, et vacances ne comptent pas dans les délais.

22.08 a) Une erreur technique dans la soumission écrite d'un grief n'en entraîne pas l'annulation; cependant, le terme "erreur technique " exclut le respect des délais.

b) Un grief peut être amendé au plus tard cinq (5) jours ouvrables avant le jour prévu pour

l'arbitrage, à condition que sa nature n'en soit pas changée.

22.09 a) Le Syndicat peut soumettre tout grief de groupe, c'est-à-dire tout grief originant d'une même cause et impliquant au moins deux (2) salariés, directement à la deuxième étape dans les quinze (15) jours ouvrables de la naissance ou de sa connaissance par le Syndicat où la preuve incombe au Syndicat.

b) Un grief entre l'Employeur et le Syndicat est soumis directement au Directeur des Ressources Humaines.

22.10 Le salarié doit être présent lors de la discussion de son grief avec le Directeur des Ressources Humaines.

22.11 Le Comité de griefs peut rencontrer, sur demande préalable, le Directeur des Ressources Humaines pour discuter d'un grief. Il peut alors être accompagné d'un conseiller syndical.

22.12 Un grief est porté à l'arbitrage par un avis écrit adressé à l'autre partie, dans les vingt (20) jours ouvrables de l'envoi de la décision et de l'expiration du délai pour rendre telle décision.

22.13 a) Les parties désignent à l'avance Me François Fortier et M. Jacques St-Laurent pour agir

comme arbitre pendant la durée de la présente convention. Cependant, dans les cas de charge de travail, les parties désignent à l'avance M. Pierre N. Dufresne.

b) Si l'arbitre n'est pas disponible à un horaire annuel établi d'avance ou dans les trois (3) mois suivant la demande et à défaut d'entente entre les parties sur le choix d'un substitut, l'une ou l'autre des parties demande à l'Honorable Ministre du Travail d'en nommer un. L'arbitre a soixante (60) jours pour rendre sa décision.

22.14 L'arbitre n'a autorité, dans aucun cas, pour ajouter, soustraire, modifier ou amender quoi que ce soit dans cette convention.

22.15 Dans le cas de congédiement ou de sanction disciplinaire, l'arbitre peut:

a) Maintenir le congédiement ou la sanction disciplinaire;

b) Annuler le congédiement ou la sanction disciplinaire;

c) Prendre toute autre décision qu'il juge équitable dans les circonstances et ordonner le remboursement, en tout ou en partie, du salaire perdu par le salarié depuis son congédiement ou sa suspension, déduction faite des gains qu'il aurait pu réaliser durant cette période.

22.16 a) Dans le cas d'ajustement de salaire d'un salarié, celui-ci est rétroactif au moment du changement.

b) Tout grief impliquant des sommes d'argent dues par l'Employeur à un salarié, ou au Syndicat, comporte l'obligation par l'Employeur de payer l'intérêt au taux fixé par règlement adopté en vertu de l'article 28 de la Loi du Ministère du Revenu, à compter du dépôt du grief.

22.17 Toutes les séances d'arbitrage se tiendront à La Pocatière à un endroit désigné par l'arbitre.

22.18 Chacune des parties concernées doit défrayer les frais, honoraires et dépenses de ses témoins et représentants, et doit défrayer à parts égales les honoraires et les dépenses de l'arbitre ainsi que les autres dépenses communes de l'arbitre.

22.19 Un salarié qui présente un grief ne doit aucunement être pénalisé, importuné ou inquiété à ce sujet par un supérieur.

22.20 Dans le cas de congédiement ou de sanction disciplinaire, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

ARTICLE 23 - DROIT DE PARTICIPATION AUX

AFFAIRES PUBLIQUES -

23.01 L'Employeur reconnaît à chaque salarié le droit de participer aux affaires publiques et, sur demande écrite, accorde un congé sans solde d'une durée maximum de deux (2) mois à celui qui désire se porter candidat à une élection fédérale ou provinciale.

23.02 Le candidat malheureux reprend sa fonction et tous ses droits dans les cinq (5) jours suivant sa défaite. Le candidat élu, de son côté, peut reprendre sa fonction avec l'ancienneté acquise au moment de son départ dans les trente (30) jours suivant l'expiration de son mandat, après un avis de deux (2) semaines à l'Employeur.

23.03 a) Un salarié appelé à servir comme juré ou témoin de la couronne reçoit la différence entre l'indemnité qui lui est versée et son salaire régulier.

b) Le salarié convoqué comme témoin par l'Employeur ne subit pas de perte de salaire.

ARTICLE 24 - HYGIENE ET SECURITE -

24.01 L'Employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du salarié.

24.02 a) Dans les trente (30) jours de la signature des présentes, un Comité de sécurité, formé

de quatre (4) représentants de chacune des parties, fait une (1) inspection et par la suite tient une (1) réunion par mois ou sur convocation du Directeur des Ressources Humaines, ou lorsqu'une situation imprévue se présente.

b) Les recommandations du Comité de sécurité sont transmises par écrit, au Directeur des Ressources Humaines, qui doit informer, dans les quinze (15) jours de la réception des recommandations, le Comité de la décision de l'Employeur relative à icelles.

24.03 Chaque fois qu'un salarié se rend compte d'une situation comportant des risques pour sa santé ou sa sécurité ou celle d'un autre salarié, il arrête de travailler et en informe immédiatement son supérieur immédiat et un délégué syndical responsable à la sécurité et à la santé.

24.04 Si le supérieur immédiat ne peut corriger la situation sans délai, le cas est porté devant le Directeur des Ressources Humaines et le responsable syndical de la sécurité qui doivent corriger la situation sans délai et le salarié concerné est assigné à une autre tâche et ne subit pas de perte de salaire tant qu'ils n'ont pas remédié à la situation (étapes du Comité de sécurité et de l'inspecteur compris).

24.05 a) Si le Directeur des Ressources Humaines et le responsable syndical de la sécurité ne peuvent s'accorder sur les correctifs nécessaires pour éliminer les risques de danger que l'on a portés à leur

connaissance, ils convoquent immédiatement une réunion du Comité de sécurité.

b) Si le Comité de sécurité n'obtient majorité sur une recommandation, le cas est référé à l'inspecteur de la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail.

24.06 Dans les neuf (9) mois de la signature de la convention et par la suite au fur et à mesure de la création d'une nouvelle tâche, l'Employeur informe les salariés des risques reliés à leur travail et leur assure la formation, l'entraînement et la supervision appropriés afin que les salariés puissent accomplir de façon sécuritaire le travail qui leur est confié.

24.07 Toute disposition contenue dans la Loi sur la sécurité et la santé au travail qui est supérieure ou plus avantageuse pour les salariés par rapport au contenu du présent article, telle loi a préséance sur la convention.

24.08 Toutes inspections et enquêtes faites par la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail doivent s'effectuer en présence d'un représentant syndical. L'Employeur remet au Syndicat une copie de tous les rapports de ces inspections et enquêtes.

24.09 a) Les délégués syndicaux responsables à la sécurité et à la santé peuvent, aux conditions de l'article 8.06, s'absenter de leur travail régulier pour enquêter sur une plainte relative à la sécurité et

à la santé. Un (1) seul délégué peut faire enquête sur une plainte donnée.

b) L'Employeur doit fournir au délégué syndical responsable à la sécurité et à la santé les équipements qu'il a en sa possession pour qu'il puisse effectuer son enquête.

24.10 L'Employeur communique au salarié, au Comité de santé et de sécurité et au Syndicat la liste des matières dangereuses utilisées dans l'établissement et des contaminants qui peuvent y être émis et les mesures, indiquées par le fournisseur, à prendre en cas d'urgence.

24.11 L'Employeur met à la disposition des salariés, pendant les heures de travail, un poste de premiers soins. Au surplus, une infirmière qualifiée est présente au poste de premiers soins pendant l'équipe de jour et pendant les autres équipes si le nombre de salariés sur ces autres équipes est de cinquante (50) et plus.

24.12 Lorsqu'un salarié victime d'un accident de travail ou d'une maladie est incapable de se rendre par ses propres moyens au poste de premiers soins, le chef de section en avise immédiatement l'infirmière ou un salarié qui a reçu une formation d'ambulancier St-Jean dans le cas où il n'y a pas d'infirmière. Le nom des salariés ainsi qualifiés est affiché dans chaque département.

24.13 L'Employeur prend les dispositions nécessaires pour assurer à ses frais le transport, de l'usine au bureau du médecin ou à l'hôpital, d'un salarié accidenté. Ce transport s'effectue par ambulance si nécessaire. Dans les autres cas, l'accidenté est accompagné par une autre personne dans les cas le nécessitant ou à sa demande.

24.14 Toute expertise médicale exigée par l'Employeur est à ses frais et se fait chez un médecin spécialiste. Sauf en cas d'impossibilité du médecin, ces examens ont lieu durant les heures normales de travail et alors le salarié ne subit pas de perte de salaire. Le salarié reçoit copie du rapport du médecin.

24.15 Lorsqu'un salarié exécute un travail seul dans un lieu isolé où il lui est impossible de demander de l'assistance, l'Employeur doit établir une méthode de surveillance efficace, intermittente ou continue.

24.16 a) L'Employeur paie le coût des lunettes de sécurité et les gants aux salariés qui en ont besoin dans l'exécution de leur travail et fournit également gratuitement tous les vêtements, les équipements et les appareils protecteurs de bonne qualité exigés par l'inspecteur de la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail, par toutes normes, lois, règlements ou par lui-même.

b) L'Employeur paie, au surplus, les frais d'ajustement des verres spéciaux qu'il remplace lorsqu'ils sont endommagés au travail.

c) L'Employeur paie, au surplus, l'excédent du coût des verres de sécurité.

d) Le 1er novembre de chaque année, l'Employeur remet à chaque salarié actif, la somme de soixante-quinze dollars (75,00\$) pour l'achat de chaussures de sécurité que les salariés sont obligés de porter. Les salariés non actifs au 1er novembre 1983, recevront soixante-quinze dollars (75,00\$) lors de leur rappel au travail et à tous les douze (12) mois par la suite.

e) Les occupations qui justifient le port de gants, de lunettes ou d'autres vêtements spéciaux, sont énumérés à l'Annexe "C".

f) Les sarraux sont nettoyés par l'Employeur.

24.17 L'Employeur remet au Comité de santé et de sécurité, à tous les mois et par écrit, une copie de tous les rapports relatifs aux accidents et aux maladies industrielles. De plus, l'Employeur fournit les rapports d'étude de recherche et de travaux relatifs à la sécurité et à la santé des salariés qu'il effectue ou fait effectuer.

24.18 L'Employeur rédige, dans les vingt-quatre (24) heures d'un accident de travail ou de

l'apparition d'une maladie industrielle la déclaration à la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail et en remet une copie au salarié concerné et au Comité de santé et de sécurité.

24.19 L'Employeur ne peut congédier un salarié pour la seule raison qu'il a été victime d'un accident de travail ou souffre d'une maladie industrielle.

24.20 Dans le cas de fermeture, totale ou partielle, ordonnée par un inspecteur de la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail, les salariés affectés sont réputés être au travail et ont ainsi droit à leur salaire et aux avantages liés à leur emploi.

ARTICLE 25 - CHARGES DE TRAVAIL -

25.01 Les deux parties reconnaissent qu'en aucun temps il ne sera exigé d'un salarié plus qu'une journée normale de travail, tel que défini par les normes reconnues du génie industriel. En cas de conflit, l'Employeur devra, au préalable, préciser et justifier selon les normes le contenu de cette journée normale et communiquer le détail de ce contenu au Syndicat.

25.02 Le Syndicat aura accès aux études et aux calculs de l'Employeur justifiant le contenu de

cette journée normale et pourra déléguer un de ses représentants extérieurs pour évaluer ces études et calculs et/ou effectuer sur les lieux du travail toute observation qu'il jugera appropriée.

25.03 Si le différend persiste, il sera soumis à l'arbitrage en la manière prévue à l'article 22.

25.04 La feuille d'émission de taux standard (Annexe "E") est affichée au poste de travail et le Syndicat en reçoit une copie lors de l'émission.

ARTICLE 26 - CONGE DE MATERNITE -

26.01 La salariée enceinte a droit à un congé sans solde pour maternité, à la condition de produire un certificat médical attestant la grossesse, et la date probable de l'accouchement.

26.02 La salariée enceinte peut cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse sur recommandation de son médecin, mais elle peut sans recommandation de son médecin cesser de travailler en tout temps à compter du début du sixième (6ième) mois de sa grossesse.

26.03 La salariée doit reprendre son travail dans les cent quatre-vingt-trois (183) jours 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 du présent article traitant des congés de maternité.

26.04 Durant son absence, l'ancienneté de la salariée concernée continue de s'accumuler. Si elle ne revient pas au travail dans les délais prévus et qu'elle est apte au travail, la salariée perd alors son ancienneté.

26.05 Les dispositions et ordonnances de la Commission des Normes du Travail ont préséance à cet article si elles sont plus avantageuses.

ARTICLE 27 - DISPOSITIONS DIVERSES -

27.01 STATIONNEMENT

a) L'Employeur fournit à ses salariés un espace de stationnement en bon état sur les terrains situés aux environs de l'usine.

b) L'Employeur installe soixante-quinze (75) places de stationnement pour motocyclettes et bicyclettes au plus tard au cours du mois de juin 1984.

27.02 CASIER INDIVIDUEL

L'Employeur s'engage à mettre gratuitement à la disposition de chaque salarié un casier individuel.

27.03 a) Pour les salariés qui ont présentement une date d'ancienneté identique, il y aura tirage

au sort en présence des salariés concernés et d'un officier syndical, pour déterminer définitivement l'ordre d'ancienneté. Une lettre d'entente sera signée entre les parties à cet effet.

b) Pour les futurs salariés qui débiteront la même journée, l'ordre alphabétique prévaut pour déterminer l'ordre d'ancienneté: "A" étant le plus vieux et "Z" le plus jeune.

27.04 Le salarié n'est pas sujet à une mesure disciplinaire pour avoir suivi les dernières instructions de la part d'un représentant de l'Employeur.

27.05 Il y a toujours un (1) gardien à la barrière lorsque des salariés travaillent.

27.06 L'Employeur convient de ne pas changer sa politique en ce qui concerne l'octroi de sous-contrat.

27.07 L'Employeur et le Syndicat s'engagent à collaborer pour venir en aide au salarié victime d'alcoolisme ou de toxicomanie.

27.08 a) Un salarié a droit à un congé sans solde d'au plus:

1) de douze (12) mois pour se recycler dans un domaine relié aux activités de l'Employeur;

2) de six (6) mois pour se lancer dans un commerce non concurrent de l'Employeur, à l'exception d'un commerce de nature saisonnière.

b) Pendant un tel congé, son ancienneté s'accumule. Ces congés sont accordés par ordre d'ancienneté à pas plus de huit (8) salariés à la fois.

c) La demande pour l'obtention d'un tel congé doit être faite par écrit au Directeur des Ressources Humaines au moins quinze (15) jours à l'avance.

27.09 a) Sur demande, l'Employeur accorde annuellement un maximum de vingt-cinq (25) congés sans solde, d'une durée minimum d'un (1) mois et maximum de deux (2) mois, et ce pour l'ensemble des salariés. Cependant, il ne peut y avoir plus de deux (2) salariés à la fois par classification et par département. La demande d'un tel congé doit être formulée par écrit au moins quinze (15) jours ouvrables à l'avance et l'Employeur donne sa réponse dans la semaine suivante.

b) Le congé est accordé par ordre de formulation des demandes et l'ancienneté du salarié s'accumule pendant un tel congé.

27.10 Les lettres d'entente annexées font partie intégrante de la convention collective.

ARTICLE 28 - CAFETERIA -

28.01 a) L'Employeur s'engage à maintenir le service de la cafétéria déjà existant pour les périodes de repos et de repas des salariés, conformément à l'article 9.05.

b) De plus, l'Employeur met, dans la cafétéria, à la disposition des salariés, un four micro-ondes et une machine distributrice de café.

ARTICLE 29 - PUBLICATION -

29.01 L'Employeur s'engage à publier en français sous forme de fascicule, le texte de la présente convention et de ses annexes pour distribution à tous les membres du Syndicat dans les deux (2) mois de sa signature.

A N N E X E " A "

TAUX CONTRACTUELS DE PAIE

<u>OCCUPATION</u>	<u>CLASSE</u>	<u>P</u>	<u>30.09.83</u>	<u>01.10.83</u>	<u>01.10.84</u>	<u>01.10.85</u>
<u>PRESSES:</u>						
Préparateur	A	9	9,28\$	10,76\$	11,27\$	12,02\$
	B	3	9,17	10,65	11,16	11,91
	C		8,71	10,19	10,70	11,45
Opérateur de grignoteuse	A	3	8,85\$	10,33\$	10,84\$	11,59\$
	B	3	8,75	10,23	10,74	11,49
	C		8,54	10,02	10,53	11,28
Opérateur de cisailles & opérateur monteure-presses	A	3	8,72\$	10,20\$	10,71\$	11,46\$
	B	3	8,64	10,12	10,63	11,38
	C		8,26	9,74	10,25	11,00
Opérateur de presse	A	3	8,54\$	10,02\$	10,53\$	11,28\$
	B	3	8,44	9,92	10,43	11,18
	C		8,10	9,58	10,09	10,84
Ouvrier spécialisé & polisseur	A	3	8,34\$	9,82\$	10,33\$	11,08\$
	C		8,20	9,68	10,19	10,94
Manoeuvre	A		8,19\$	9,67\$	10,18\$	10,93\$
<u>USINAGE:</u>						
Préparateur	A	9	9,28\$	10,76\$	11,27\$	12,02\$
	B	3	9,17	10,65	11,16	11,91
	C		8,71	10,19	10,70	11,45

- (1) Sous la colonne "P" apparaît en mois la période de progression.
- (2) La classe "C" est le taux d'embauchage.

<u>OCCUPATION</u>	<u>CLASSE</u>	<u>P</u>	<u>30.09.83</u>	<u>01.10.83</u>	<u>01.10.84</u>	<u>01.10.85</u>
<u>USINAGE (suite):</u>						
Opérateur machine Gr 1	A	3	8,98\$	10,46\$	10,97\$	11,72\$
	B	3	8,83	10,31	10,82	11,57
	C		8,41	9,89	10,40	11,15
Coupeur au plasma & oxyacétylène & soudeur oxyacéty- lène	A	3	8,54\$	10,02\$	10,53\$	11,28\$
	B	3	8,44	9,92	10,43	11,18
	C		8,10	9,58	10,09	10,84
Ouvrier spécialisé	A	3	8,34\$	9,82\$	10,33\$	11,08\$
	C		8,20	9,68	10,19	10,94
Manoeuvre	A		8,19\$	9,67\$	10,18\$	10,93\$
<u>SOUDURE MONTAGE FER:</u>						
Préparateur	A	9	9,28\$	10,76\$	11,27\$	12,02\$
	B	3	9,17	10,65	11,16	11,91
	C		8,71	10,19	10,70	11,45
Soudeur & planeur	A	6	8,98\$	10,46\$	10,97\$	11,72\$
	B	3	8,83	10,31	10,82	11,57
	C		8,41	9,89	10,40	11,15
Dresseur & pontier	A	3	8,72\$	10,20\$	10,71\$	11,46\$
	B	3	8,64	10,12	10,63	11,38
	C		8,26	9,74	10,25	11,00
Coupeur au plasma & oxyacétylène & soudeur oxyacé- tylène & étain	A	3	8,54\$	10,02\$	10,53\$	11,28\$
	B	3	8,44	9,92	10,43	11,18
	C		8,10	9,58	10,09	10,84
Soudeur par points	A	3	8,40\$	9,88\$	10,39\$	11,14\$
	B	3	8,31	9,79	10,30	11,05
	C		8,12	9,60	10,11	10,86
Ouvrier spécialisé & polisseur	A	3	8,34\$	9,82\$	10,33\$	11,08\$
	C		8,20	9,68	10,19	10,94
Manoeuvre	A		8,19\$	9,67\$	10,18\$	10,93\$

<u>OCCUPATION</u>	<u>CLASSE</u>	<u>P</u>	<u>30.09.83</u>	<u>01.10.83</u>	<u>01.10.84</u>	<u>01.10.85</u>
<u>PEINTURE:</u>						
Préparateur fini- tion carrosserie & préparateur labo- ratoire peinture	A	9	9,50\$	10,98\$	11,49\$	12,24\$
	B	3	9,40	10,88	11,39	12,14
	C		8,98	10,46	10,97	11,72
Préparateur	A	9	9,28\$	10,76\$	11,27\$	12,02\$
	B	3	9,17	10,65	11,16	11,91
	C		8,71	10,19	10,70	11,45
Peintre finition carrosserie	A	6	9,14\$	10,62\$	11,13\$	11,88\$
	B	3	9,05	10,53	11,04	11,79
	C		8,64	10,12	10,63	11,38
Peintre	A	6	8,98\$	10,46\$	10,97\$	11,72\$
	B	3	8,83	10,31	10,82	11,57
	C		8,41	9,89	10,40	11,15
Ponceur	A	3	8,54\$	10,02\$	10,53\$	11,28\$
	B	3	8,44	9,92	10,43	11,18
	C		8,10	9,58	10,09	10,84
Dépolisseur & régleur	A	3	8,40\$	9,88\$	10,39\$	11,14\$
	B	3	8,31	9,79	10,30	11,05
	C		8,12	9,60	10,11	10,86
Ouvrier spécialisé	A	3	8,34\$	9,82\$	10,33\$	11,08\$
	C		8,20	9,68	10,19	10,94
Manoeuvre	A		8,19\$	9,67\$	10,18\$	10,93\$
<u>MONTAGE:</u>						
Préparateur	A	9	9,28\$	10,76\$	11,27\$	12,02\$
	B	3	9,17	10,65	11,16	11,91
	C		8,71	10,19	10,70	11,45
Electricien mon- teur & assembleur mécanicien	A	6	8,98\$	10,46\$	10,97\$	11,72\$
	B	3	8,83	10,31	10,82	11,57
	C		8,41	9,89	10,40	11,15

<u>OCCUPATION</u>	<u>CLASSE</u>	<u>P</u>	<u>30.09.83</u>	<u>01.10.83</u>	<u>01.10.84</u>	<u>01.10.85</u>
<u>MONTAGE (suite):</u>						
Réparateur fibre de verre	A	6	8,54\$	10,02\$	10,53\$	11,28\$
	B	3	8,44	9,92	10,43	11,18
	C		8,10	9,58	10,09	10,84
Soudeur oxyacétylène	A	3	8,54\$	10,02\$	10,53\$	11,28\$
	B	3	8,44	9,92	10,43	11,18
	C		8,10	9,58	10,09	10,84
Soudeuse prises multibroches & équip. de contrôle	A	3	8,40\$	9,88\$	10,39\$	11,14\$
	B	3	8,31	9,79	10,30	11,05
	C		8,12	9,60	10,11	10,86
Ouvrier spécialisé	A	3	8,34\$	9,82\$	10,33\$	11,08\$
	C		8,20	9,68	10,19	10,94
Manoeuvre	A		8,19\$	9,67\$	10,18\$	10,93\$
<u>OUTILLAGE:</u>						
Outilleur	A	6	9,82\$	11,30\$	11,81\$	12,56\$
	B	3	9,54	11,02	11,53	12,28
	C		9,26	10,74	11,25	12,00
Machiniste	A	6	9,44\$	10,92\$	11,43\$	12,18\$
	B	3	9,24	10,72	11,23	11,98
	C		8,94	10,42	10,93	11,68
Tourneur	A	6	9,14\$	10,62\$	11,13\$	11,88\$
	B	3	9,05	10,53	11,04	11,79
	C		8,64	10,12	10,63	11,38
Soudeur & opé- rateur de mach. Gr. 1	A	6	8,98\$	10,46\$	10,97\$	11,72\$
	B	3	8,83	10,31	10,82	11,57
	C		8,41	9,89	10,40	11,15
Traceur	A	3	8,72\$	10,20\$	10,71\$	11,46\$
	B	3	8,64	10,12	10,63	11,38
	C		8,26	9,74	10,25	11,00

<u>OCCUPATION</u>	<u>CLASSE</u>	<u>P</u>	<u>30.09.83</u>	<u>01.10.83</u>	<u>01.10.84</u>	<u>01.10.85</u>
<u>OUTILLAGE (suite):</u>						
Ouvrier spécialisé	A	3	8,34\$	9,82\$	10,33\$	11,08\$
	C		8,20	9,68	10,19	10,94
Manoeuvre	A		8,19\$	9,67\$	10,18\$	10,93\$
<u>MAGASIN, RECEPTION & EXPEDITION:</u>						
Opérateur de track mobile, chauffeur de camion & pontier	A	3	8,72\$	10,20\$	10,71\$	11,46\$
	B	3	8,64	10,12	10,63	11,38
	C		8,26	9,74	10,25	11,00
Opérateur de lève-palettes	A	3	8,54\$	10,02\$	10,53\$	11,28\$
	B	3	8,44	9,92	10,43	11,18
	C		8,10	9,58	10,09	10,84
Magasinier	A	3	8,45\$	9,93\$	10,44\$	11,19\$
	B	3	8,36	9,84	10,35	11,10
	C		8,17	9,65	10,16	10,91
Ouvrier spécialisé	A	3	8,34\$	9,82\$	10,33\$	11,08\$
	C		8,20	9,68	10,19	10,94
Manoeuvre	A		8,19\$	9,67\$	10,18\$	10,93\$
<u>ENTRETIEN:</u>						
Mécanicien d'entretien	A	6	9,50\$	10,98\$	11,49\$	12,24\$
	B	3	9,40	10,88	11,39	12,14
	C		8,98	10,46	10,97	11,72
Mécanicien	A	6	8,98\$	10,46\$	10,97\$	11,72\$
	B	3	8,83	10,31	10,82	11,57
	C		8,41	9,89	10,40	11,15
Graisseur	A	3	8,54\$	10,02\$	10,53\$	11,28\$
	B	3	8,44	9,92	10,43	11,18
	C		8,10	9,58	10,09	10,84

<u>OCCUPATION</u>	<u>CLASSE</u>	<u>P</u>	<u>30.09.83</u>	<u>01.10.83</u>	<u>01.10.84</u>	<u>01.10.85</u>
<u>ENTRETIEN (suite):</u>						
Electricien	A	6	9,50\$	10,98\$	11,49\$	12,24\$
	B	3	9,40	10,88	11,39	12,14
	C		8,98	10,46	10,97	11,72
Aide-électricien	A	3	8,72\$	10,20\$	10,71\$	11,46\$
	B	3	8,64	10,12	10,63	11,38
	C		8,26	9,74	10,25	11,00
Menuisier	A	6	9,50\$	10,98\$	11,49\$	12,24\$
	B	3	9,40	10,88	11,39	12,14
	C		8,98	10,46	10,97	11,72
Aide-menuisier	A	3	8,54\$	10,02\$	10,53\$	11,28\$
	B	3	8,44	9,92	10,43	11,18
	C		8,10	9,58	10,09	10,84
Soudeur	A	6	8,98\$	10,46\$	10,97\$	11,72\$
	B	3	8,83	10,31	10,82	11,57
	C		8,41	9,89	10,40	11,15
Plombier	A	6	8,98\$	10,46\$	10,97\$	11,72\$
	B	3	8,83	10,31	10,82	11,57
	C		8,41	9,89	10,40	11,15
Ouvrier spécialisé	A	3	8,34\$	9,82\$	10,33\$	11,08\$
	C		8,20	9,68	10,19	10,94
Manoeuvre	A		8,19\$	9,67\$	10,18\$	10,93\$

Les augmentations minimales accordées sont:

- le 1er octobre 1983 de 1,48\$;
- le 1er octobre 1984 de 0,51\$;
- le 1er octobre 1985 de 0,75\$.

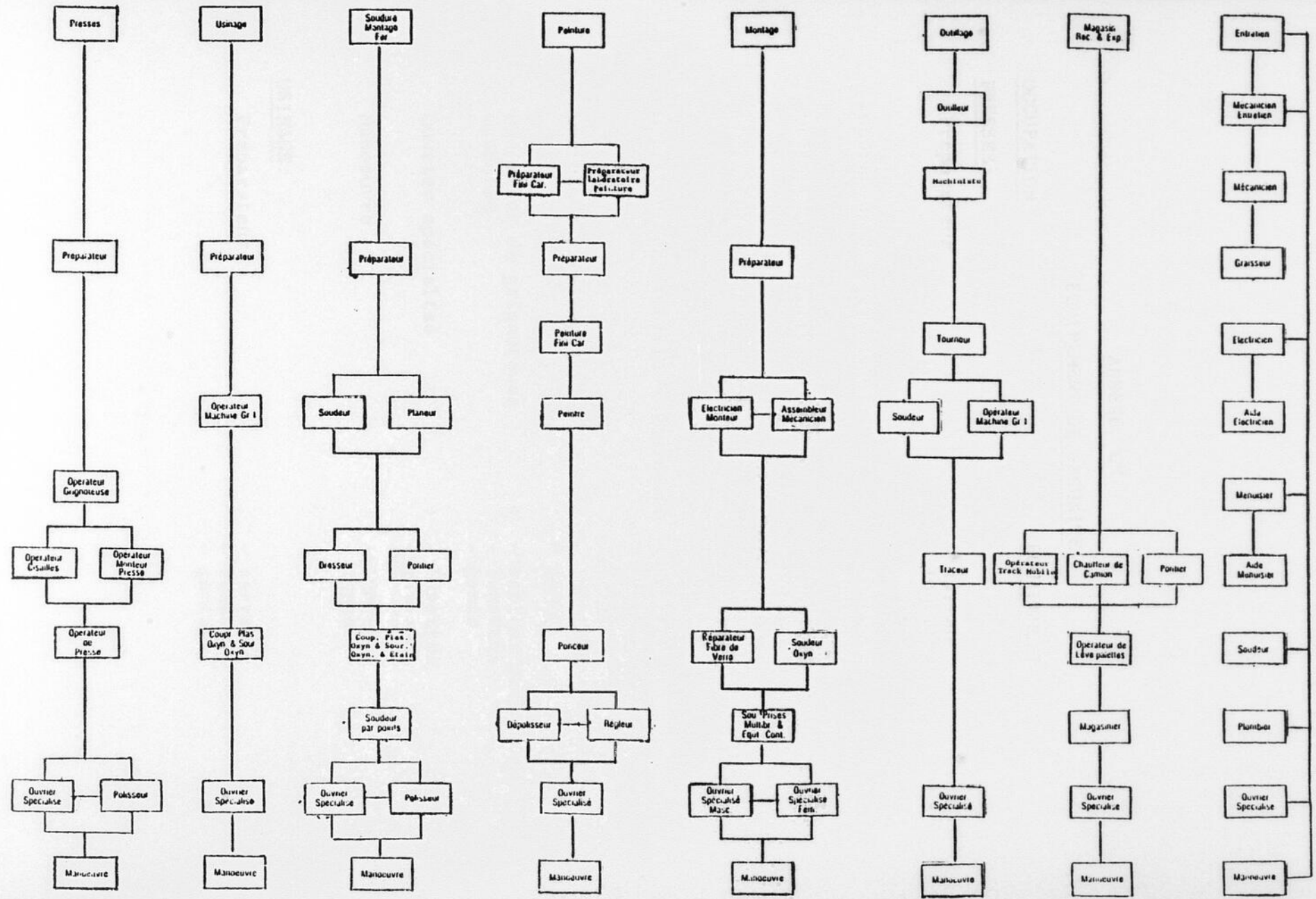
Advenant une erreur dans l'annexe "A" qui ne reflèterait pas les montants ci-haut mentionnés, elle sera corrigée en conséquence.

POSITION PATRONALE

ANNEXE " B "

SÉQUENCES DE PROMOTION

☐ — ☐ = Classifications Horizontales



ANNEXE "C"

EQUIPEMENT DE SECURITE

<u>OCCUPATION</u>		<u>EQUIPEMENT</u>
<u>PRESSES:</u>		
Préparateur	:	- sarrau - lunettes - gants
Opérateur de grignoteuse	:	- lunettes - gants
Opérateur de presse	:	- lunettes - gants
Opérateur monteur-presse	:	- sarrau - lunettes - gants
Opérateur de cisaille	:	- tablier protecteur - lunettes - gants
Opérateur presse-brake	:	- lunettes - gants
Opérateur de grignoteuse manuelle	:	- tablier protecteur - lunettes - gants
Ouvrier spécialisé	:	- lunettes - gants
Manoeuvre	:	- lunettes - gants
<u>USINAGE:</u>		
Préparateur	:	- sarrau - lunettes - gants

ANNEXE "C"
EQUIPEMENT DE SECURITE

OCCUPATION

EQUIPEMENT

USINAGE (suite):

Opérateur de machine Gr 1	:	- sarrau - lunettes - gants, pour transport matériel seulement
Ouvrier spécialisé	:	- lunettes - gants, pour transport matériel seulement
Ouvrier spécialisé - scie fixe	:	- tablier - lunettes - gants, pour transport matériel seulement
Manoeuvre	:	- lunettes - gants

SOUDURE MONTAGE FER:

Préparateur	:	- sarrau ou bavette - masque - lunettes - gants
Soudeur	:	- bavette - masque - lunettes - gants
Planeur & dresseur	:	- lunettes - gants
Pontier	:	- sarrau - lunettes - gants
Soudeur par points	:	- tablier protecteur - lunettes - gants

ANNEXE "C"
EQUIPEMENT DE SECURITE

OCCUPATION

EQUIPEMENT

SOUDURE MONTAGE FER (suite):

Polisseur	:	- sarrau ou tablier protecteur - masque facial - lunettes - gants
Coupeur au plasma	:	- tablier protecteur - masque - lunettes - gants
Soudeur oxyn. & étain	:	- tablier protecteur - lunettes - gants
Ouvrier spécialisé	:	- tablier protecteur pour les cas le nécessitant - lunettes - gants
Manoeuvre	:	- lunettes - gants

PEINTURE:

Préparateur, préparateur laboratoire & peintre	:	- costume de papier - masque respiratoire - gants de coton
Ponceur	:	- costume de caoutchouc - bottes de caoutchouc - gants longs de caoutchouc - gants de caoutchouc
Régleur & dépolisseur	:	- costume de papier - gants de coton

ANNEXE "C"
EQUIPEMENT DE SECURITE

OCCUPATION

EQUIPEMENT

PEINTURE (suite):

- | | | |
|--------------------|---|---|
| Ouvrier spécialisé | : | - costume de papier
- gants de coton |
| Manoeuvre | : | - lunettes
- gants |

MONTAGE:

- | | | |
|--|---|---|
| Préparateur | : | - sarrau
- lunettes lorsque
nécessaire
- gants |
| Assembleur mécanicien &
électricien monteur | : | - lunettes lorsque
nécessaire
- gants |
| Ouvrier spécialisé | : | - lunettes lorsque
nécessaire
- gants |
| Réparateur de fibre de verre | : | - lunettes lorsque
nécessaire
- gants |
| Manoeuvre | : | - gants |

OUTILLAGE:

- | | | |
|-----------|---|--|
| Outilleur | : | - sarrau
- lunettes
- gants pour transport
matériel seulement |
|-----------|---|--|

ANNEXE "C"
EQUIPEMENT DE SECURITE

OCCUPATION

EQUIPEMENT

OUTILLAGE (suite):

Machiniste & tourneur	:	- sarrau - lunettes - gants, pour transport matériel seulement
Soudeur	:	- bavette ou sarrau - masque de soudeur - lunettes - gants
Opérateur de machine Gr 1	:	- sarrau - lunettes - gants, pour transport matériel seulement
Traceur & manoeuvre	:	- lunettes - gants, pour transport matériel seulement
Ouvrier spécialisé - scie fixe	:	- tablier - lunettes - gants, pour transport matériel seulement

MAGASIN, RECEPTION & EXPEDITION:

Chauffeur de camion, ouvrier spécialisé & manoeuvre	:	- gants
Opérateur de track mobile	:	- vêtements pour extérieur - gants
Pontier	:	- sarrau ou vêtements pour extérieur - lunettes - gants

ANNEXE "C"
EQUIPEMENT DE SECURITE

OCCUPATION

EQUIPEMENT

MAGASIN, RECEPTION & EXPEDITION (suite):

Opérateur de lève-palettes	:	- vêtements pour extérieur - lunettes - gants
Magasinier	:	- sarrau - gants

ENTRETIEN:

Menuisier, plombier, aide-menuisier, graisseur, électricien et aide-électricien	:	- sarrau - lunettes - gants
Mécanicien d'entretien & mécanicien	:	- salopettes ou sarrau - lunettes - gants
Soudeur	:	- bavette ou sarrau - masque de soudeur - lunettes - gants
Ouvrier spécialisé - scie fixe	:	- tablier - lunettes

Des vêtements appropriés seront à la disposition des salariés qui dans leur fonction habituelle ont à effectuer du travail à l'extérieur de l'usine.

Le 8 novembre 1983

POSITION PATRONALE

A N N E X E " D "

Liste des départements

- . Outillage
- . Usinage
- . Presses
- . Entretien des bâtisses
- . Entretien mécanique et électrique
- . Soudure montage fer, sous-ensembles mineurs Via et New York
- . Soudure montage fer, sous-ensembles majeurs Via et New York
- . Soudure montage fer, châssis et caisse Via
- . Soudure montage fer, châssis et caisse New York
- . Peinture voitures Via
- . Peinture voitures New York
- . Peinture petites pièces
- . Montage finition Via
- . Montage finition New York
- . Montage réparation Via
- . Montage réparation New York
- . Montage, sous-ensembles mécanique et pneumatique Via
- . Montage, sous-ensembles mécanique et pneumatique New York
- . Montage, préparation électrique Via
- . Montage, préparation électrique New York
- . Réception et expédition
- . Magasin transit "B"
- . Magasin général
- . Magasin d'acier
- . Magasin de fourniture

N.B. Les opérateurs de lève-palettes sont considérés comme faisant partie du département "magasin d'acier".

Le 27 octobre 1983

POSITION PATRONALE
ANNEXE " E "
E M I S S I O N D E T A U X

BOMBARDIER INC.
DIV. TRANSPORT EN COMMUN

DATE: _____

NO. ETUDE: _____

CHEF DE SECTION: _____

DEPARTEMENT: _____

TECHNICIEN: _____

NO DE(S) PIECE(S): _____

NOM DE(S) PIECE(S): _____

QUANTITE PAR JOUR DEMANDEE: _____

VOICI LES HEURES DE TRAVAIL
POUR LES OPERATIONS:

STANDARD
TAUX TEMPORAIRE
ESTIME

DE: _____ HEURES

OU: _____ MINUTES

APPROUVE PAR: _____

CHEF DE SECTION
ETUDES DE TEMPS

1983						
JANVIER						
D	L	M	J	V	S	
1						
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					
FEBVRIER						
D	L	M	J	V	S	
1	2	3	4	5		
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		
MARS						
D	L	M	J	V	S	
1	2	3	4	5		
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		
AVRIL						
D	L	M	J	V	S	
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				
MAI						
D	L	M	J	V	S	
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				
JUN						
D	L	M	J	V	S	
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				
JUILLET						
D	L	M	J	V	S	
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				
AOUT						
D	L	M	J	V	S	
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				
SEPTEMBRE						
D	L	M	J	V	S	
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				
OCTOBRE						
D	L	M	J	V	S	
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				
NOVEMBRE						
D	L	M	J	V	S	
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				
DECEMBRE						
D	L	M	J	V	S	
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

1984

1984						
JANVIER						
D	L	M	J	V	S	
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				
FEBVRIER						
D	L	M	J	V	S	
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				
MARS						
D	L	M	J	V	S	
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				
AVRIL						
D	L	M	J	V	S	
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				
MAI						
D	L	M	J	V	S	
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				
JUN						
D	L	M	J	V	S	
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				
JUILLET						
D	L	M	J	V	S	
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				
AOUT						
D	L	M	J	V	S	
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				
SEPTEMBRE						
D	L	M	J	V	S	
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				
OCTOBRE						
D	L	M	J	V	S	
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				
NOVEMBRE						
D	L	M	J	V	S	
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				
DECEMBRE						
D	L	M	J	V	S	
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

1985

D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S		
JANVIER							FEVRIER							MARS								
		1	2	3	4	5							1	2							1	2
6	7	8	9	10	11	12	3	4	5	6	7	8	9	3	4	5	6	7	8	9		
13	14	15	16	17	18	19	10	11	12	13	14	15	16	10	11	12	13	14	15	16		
20	21	22	23	24	25	26	17	18	19	20	21	22	23	17	18	19	20	21	22	23		
27	28	29	30	31			24	25	26	27	28			24	25	26	27	28	29	30		
														31								
AVRIL							MAI							JUIN								
	1	2	3	4	5	6				1	2	3	4							1		
7	8	9	10	11	12	13	5	6	7	8	9	10	11	2	3	4	5	6	7	8		
14	15	16	17	18	19	20	12	13	14	15	16	17	18	9	10	11	12	13	14	15		
21	22	23	24	25	26	27	19	20	21	22	23	24	25	16	17	18	19	20	21	22		
28	29	30					26	27	28	29	30	31		23	24	25	26	27	28	29		
														30								
JUILLET							AOUT							SEPTEMBRE								
	1	2	3	4	5	6				1	2	3	1	2	3	4	5	6	7			
7	8	9	10	11	12	13	4	5	6	7	8	9	10	8	9	10	11	12	13	14		
14	15	16	17	18	19	20	11	12	13	14	15	16	17	15	16	17	18	19	20	21		
21	22	23	24	25	26	27	18	19	20	21	22	23	24	22	23	24	25	26	27	28		
28	29	30	31				25	26	27	28	29	30	31	29	30							
OCTOBRE							NOVEMBRE							DECEMBRE								
		1	2	3	4	5					1	2	1	2	3	4	5	6	7			
6	7	8	9	10	11	12	3	4	5	6	7	8	9	8	9	10	11	12	13	14		
13	14	15	16	17	18	19	10	11	12	13	14	15	16	15	16	17	18	19	20	21		
20	21	22	23	24	25	26	17	18	19	20	21	22	23	22	23	24	25	26	27	28		
27	28	29	30	31			24	25	26	27	28	29	30	29	30	31						

1986

D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	
JANVIER							FEVRIER							MARS							
				1	2	3	4							1							1
5	6	7	8	9	10	11	2	3	4	5	6	7	8	2	3	4	5	6	7	8	
12	13	14	15	16	17	18	9	10	11	12	13	14	15	9	10	11	12	13	14	15	
19	20	21	22	23	24	25	16	17	18	19	20	21	22	16	17	18	19	20	21	22	
26	27	28	29	30	31		23	24	25	26	27	28		23	24	25	26	27	28	29	
														30	31						
AVRIL							MAI							JUIN							
		1	2	3	4	5					1	2	3	1	2	3	4	5	6	7	
6	7	8	9	10	11	12	4	5	6	7	8	9	10	8	9	10	11	12	13	14	
13	14	15	16	17	18	19	11	12	13	14	15	16	17	15	16	17	18	19	20	21	
20	21	22	23	24	25	26	18	19	20	21	22	23	24	22	23	24	25	26	27	28	
27	28	29	30				25	26	27	28	29	30	31	29	30						
JUILLET							AOUT							SEPTEMBRE							
		1	2	3	4	5						1	2	1	2	3	4	5	6		
6	7	8	9	10	11	12	3	4	5	6	7	8	9	7	8	9	10	11	12	13	
13	14	15	16	17	18	19	10	11	12	13	14	15	16	14	15	16	17	18	19	20	
20	21	22	23	24	25	26	17	18	19	20	21	22	23	21	22	23	24	25	26	27	
27	28	29	30	31			24	25	26	27	28	29	30	28	29	30					
OCTOBRE							NOVEMBRE							DECEMBRE							
			1	2	3	4						1			1	2	3	4	5	6	
5	6	7	8	9	10	11	2	3	4	5	6	7	8	7	8	9	10	11	12	13	
12	13	14	15	16	17	18	9	10	11	12	13	14	15	14	15	16	17	18	19	20	
19	20	21	22	23	24	25	16	17	18	19	20	21	22	21	22	23	24	25	26	27	
26	27	28	29	30	31		23	24	25	26	27	28	29	28	29	30	31				
							30														

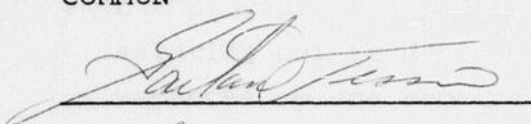
ARTICLE 30 - DUREE DE LA CONVENTION COLLECTIVE -

30.01 La convention entre en vigueur à compter de sa signature et expire le 30 septembre 1986. Toutes les dispositions de la présente convention continueront de s'appliquer jusqu'à ce que la nouvelle convention soit signée.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à La Pocatière, ce 12 ième jour de novembre 1983.

BOMBARDIER INC., DIVI-
SION DU TRANSPORT EN
COMMUN

SYNDICAT DES EMPLOYES DE
BOMBARDIER, LA POCATIERE
(CSN)



Mauro Belongee

Serge Banellet

André Carrière

Bernard Bessy

Raymond Cartier

Eugène D'Amour

André Bouchard

Yves Cloutier

Jean-Henri Bouchard

Robert Lamotte

ENTENTE INTERVENUE ENTRE

BOMBARDIER INC.
Division du Transport en Commun
C.P. 580
La Pocatière, Qué.
GOR 1Z0

Ci-après appelé ' l'Employeur '

ET

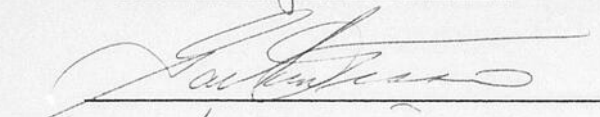
LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE BOMBARDIER
LA POCATIERE (CSN)
155, boul. Charest est
Québec
G1K 3G6

Ci-après appelé ' le Syndicat '


- _____
- . L'Employeur fera tout en son possible pour permettre aux salariés qui le désirent, de prendre une (1) semaine de vacances ou une semaine de congé sans solde durant le temps de la chasse pourvu qu'il n'y ait pas perturbation des opérations.

 - . Cette permission pourra être accordée aux conditions suivantes:
 - a) La demande doit être effectuée un (1) mois avant le congé;
 - b) Les salariés qui leur restent des vacances ont priorité sur les salariés qui ont demandé un congé sans solde;
 - c) Le premier salarié qui avise a la priorité en tenant compte des conditions ci-haut mentionnées.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé
ce 12e jour de novembre 1983.



Marcel Bélanger
POUR L'EMPLOYEUR



Raymond Castonguay
POUR LE SYNDICAT

ENTENTE INTERVENUE ENTRE

BOMBARDIER INC.
Division du Transport en Commun
C.P. 580
La Pocatière, Qué.
GOR 120

Ci-après appelé ' l'Employeur '

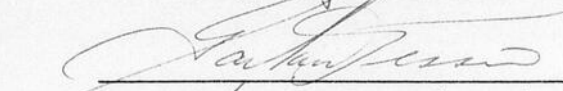
ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE BOMBARDIER
LA POCATIERE (CSN)
155, boul. Charest est
Québec
G1K 3G6


Ci-après appelé ' le Syndicat '.

-
- a) Les parties reconnaissent que tout employé ayant travaillé quelque période que ce soit et pour la durée aussi minimale qu'une (1) heure entre la période du 1er mai au 30 avril, soit la période prévue à la convention pour fins de calcul des vacances, a droit aux bénéfices prévus à la clause 12.12, c'est-à-dire reconnaissance jusqu'à un maximum de six (6) mois de jours travaillés pour fins de calcul de la paie de vacances en cas d'absences prévues à la clause 12.12.
- b) Les parties reconnaissent que la période d'absence prévue à l'article 12.12 peut être soit postérieure ou soit antérieure à la période travaillée pour fins de calcul de la paie de vacances et ce, à l'intérieur de la période du 1er mai d'une année au 30 avril inclusivement de l'autre année.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé
ce 12e jour de novembre 1983.



Marcel Bélanger
POUR L'EMPLOYEUR



Raymond Castonguay
POUR LE SYNDICAT

ENTENTE INTERVENUE ENTRE

BOMBARDIER INC.
Division du Transport en Commun
C.P. 580
La Pocatière, Qué.
GOR 1Z0

Ci-après appelé 'l'Employeur'

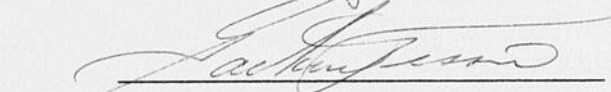
ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE BOMBARDIER
LA POCATIERE (CSN)
155, boul. Charest est
Québec
G1K 3G6

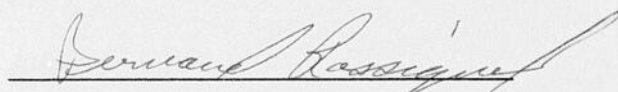
Ci-après appelé 'le Syndicat'

-
- . Les salariés dont le nom apparaît sur la liste d'ancienneté au 1er octobre 1983 peuvent se prévaloir de l'alinéa c) de l'article 17.01 de ladite convention.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé
ce 12e jour de novembre 1983.



POUR L'EMPLOYEUR



POUR LE SYNDICAT

POUR L'EMPLOYEUR

POUR LE SYNDICAT

ENTENTE INTERVENUE ENTRE

BOMBARDIER INC.
Division du Transport en Commun
C.P. 580
La Pocatière, Qué.
GOR 1Z0

Ci-après appelé ' l'Employeur '

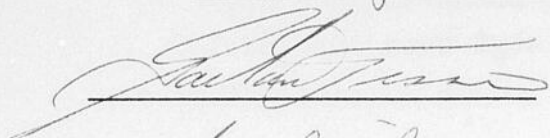
ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE BOMBARDIER
LA POCATIERE (CSN)
155, boul. Charest est
Québec
G1K 3G6

Ci-après appelé ' le Syndicat '

-
- Les salariés qui auront travaillé pendant six (6) mois entre le 1er mai 1985 et le 30 avril 1986 recevront, avec leur indemnité de vacances, un boni de quatre-vingts dollars (80,00\$). Ceux qui pendant la même période n'auront pas travaillé six (6) mois recevront un boni de vacances proportionnel au nombre de mois travaillés.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé
ce 12e jour de novembre 1983.



POUR L'EMPLOYEUR



POUR LE SYNDICAT

ENTENTE INTERVENUE ENTRE

BOMBARDIER INC.
Division du Transport en Commun
C.P. 580
La Pocatière, Qué.
GOR 120

Ci-après appelé ' l'Employeur '

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE BOMBARDIER
LA POCATIERE (CSN)
155, boul. Charest est
Québec
G1K 3G6

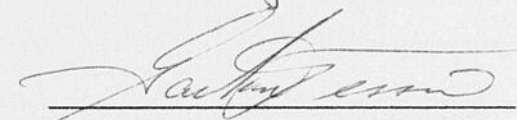
Ci-après appelé ' le Syndicat '

Une indemnité de licenciement sera payée par l'Employeur aux salariés licenciés comme conséquence de la fermeture définitive de l'usine et de la cessation complète des opérations, selon les termes, conditions et modalités suivantes:

1. Cette indemnité sera calculée de la façon suivante:
 - a) Un montant équivalent à dix (10) heures de salaire par année de service pour les salariés qui sont âgés de dix-huit (18) à vingt-cinq (25) ans inclusivement;
 - b) Un montant équivalent à vingt (20) heures de salaire par année de service pour les salariés qui sont âgés de vingt-six (26) à quarante-quatre (44) ans inclusivement;
 - c) Un montant équivalent à quarante (40) heures de salaire par année de service pour tous les salariés qui sont âgés de quarante-cinq (45) ans et plus.

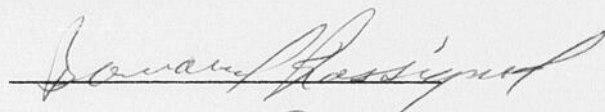
2. La date qui servira de base pour le calcul des années de service et de l'âge des salariés sera la date de fermeture définitive de l'usine et de la cessation complète des opérations.
3. Le montant servant de base au calcul des indemnités ci-dessus prévues sera le taux horaire régulier payé à chaque salarié intéressé à la date de son licenciement.
4. Les salariés ayant moins de deux (2) années d'ancienneté à la date de telle fermeture n'ont pas droit à l'indemnité de licenciement.
5. Les salariés, pour avoir droit à une indemnité de licenciement, devront remplir les conditions suivantes:
 - a) Avoir au moins deux (2) ans d'ancienneté avec l'Employeur à la date de telle fermeture;
 - b) Ne pas quitter leur emploi tant que leurs services seront requis par l'Employeur;
 - c) Ne pas être congédiés pour cause.
6. Un salarié ayant subi un accident de travail au service de l'Employeur sera considéré comme ayant été au travail durant la période perdue à cause de cet accident.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé
ce 12e jour de novembre 1983.



Marcel Bélanger

POUR L'EMPLOYEUR



Raymond Castonguay

POUR LE SYNDICAT

ENTENTE INTERVENUE ENTRE

BOMBARDIER INC.
Division du Transport en Commun
C.P. 580
La Pocatière, Qué.
GOR 1Z0

Ci-après appelé ' l'Employeur '

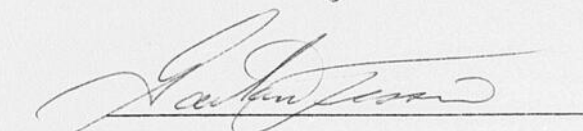
ET

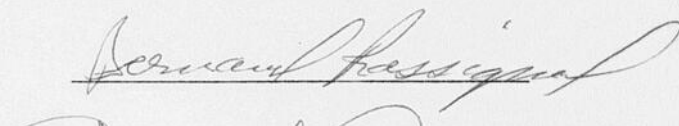
LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE BOMBARDIER
LA POCATIERE (CSN)
155, boul. Charest est
Québec
G1K 3G6

Ci-après appelé ' le Syndicat '

-
- . Dans les trois (3) semaines de la signature de la présente convention collective, l'Employeur remboursera aux salariés la différence de salaire pour toutes les heures travaillées entre le 1er octobre 1983 et le 2 décembre 1983 inclusivement.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé
ce 12e jour de novembre 1983.


Marcel Bélanger
POUR L'EMPLOYEUR


Raymond Castonguay
POUR LE SYNDICAT

Bombardier Inc. - division du transport en commun
(La Pocatière)

et

Le Syndicat des employés du Bombardier La Pocatière -
C.S.N.

NOMBRE DE SALAIRES DE L'UNITE DE NEGOCIATION:

(175) 330

ENTENTE CONCLUE APRES: conciliation.

CATEGORIE DE PERSONNEL: production.

ECHANCE DE LA CONVENTION PRECEDENTE:

30 septembre 83

ECHANCE DE LA PRESENTE CONVENTION:

30 septembre 86

DATE DE SIGNATURE:

12 novembre 83.

DUREE REGULIERE DU TRAVAIL:

9,01 8hrs/jr, 40hrs/semaine.

SALAIRES:	1 ^{er} oct. 83 /hr	1 ^{er} oct. 84 /hr	1 ^{er} oct 85 /hr
1. Manoeuvre	9,67\$ (8,19\$)	10,18\$	10,93\$
2. Ouvriers Spécialisés - - 200 salariés	1 ^{er} oct. 83 /hr 9,82\$ (8,34\$)	1 ^{er} oct 84 /hr 10,33\$	1 ^{er} oct. 85 /hr 11,08\$
3. Outilleur après 9 mois	1 ^{er} oct. 83 /hr 11,30\$ (9,82\$)	1 ^{er} oct 84 /hr 11,81\$	1 ^{er} oct. 85 /hr 12,56\$
Augmentation générale:	1 ^{er} oct. 83 1,48\$/hr, minimum	1 ^{er} oct. 84 0,51\$/hr, minimum	1 ^{er} oct. 85 0,95\$/hr, minimum
après 3 mois	11,02\$ (9,54\$)	11,53\$	12,28\$

Rétroactivité:

Ajustement:

INDEMNITE DE VIE CHERE:

Référence:

Indice de Base:

Mode de calcul:

Mode de paiement:

PRIMES:

19,07

soir: (0,40⁸) 0,45^{*/he} 0,50^{*}

Nuit: (0,45⁸) 0,50^{*/he} 0,55^{*}

1^{er} oct. 85

19,12

soudeur à l'aluminium, du flux rose et du département de l'outillage: (0,20⁸) 0,40^{*/he}
soudeur du département de l'entretien: 0,40^{*/he}@.

ALLOCATION:

24,16

lunettes de sécurité

: coût du durcissement des verres et remplacement si requis.

chaussures de sécurité: (60⁸) 75^{*/an}.

JOURS FERIES PAYES:

11,01

13 jours.

CONGES MOBILES:

CONGES ANNUELS PAYES:

Années de service			Durée	Indemnité
12,02	1984	1985	1986	
	1 an	1	1	2 sem., 4%
	5 ans	5	5	3 sem., 6%
	10 ans	10	10	4 sem., 8%
	(25) 20 ans	20	20	5 sem., 10%

Entente

Paie supplémentaire:

Les salariées qui auront travaillé 6 mois entre le 1^{er} mai '85 et le 30 avril '86 recevront avec leur indemnité de vacances un montant de 80\$. Ceux qui n'auront pas travaillé 6 mois recevront un montant proportionnel au nombre de mois travaillés. @

Congés additionnels:

DROITS PARENTAUX:

1. Congé de maternité:

26,02 La salariée a droit à un congé sans solde en tout temps sur recommandation du médecin ou sans recommandation à compter du début du (7^e) 6^e mois de sa grossesse. Le retour au travail doit s'effectuer (entre le 45^e et le 90^e jour) dans les 183 jours suivant l'accouchement. Une prolongation est possible sur présentation d'un certificat médical.

2. Congé de paternité:

13,04 (1) 2 jours ouvrables payés

3. Congé d'adoption:

1 jour ouvrable payé

AVANTAGES SOCIAUX:

14,00

Assurance-groupe:

Prime: payée à (75%) 100% par l'employeur.

1° - Assurance-vie:

Indemnité:

- salarié: 1 fois le salaire annuel

- conjoint: (2,000\$) 5,000\$

- enfant: 6 mois et moins (250\$) 1,000\$

- enfant: plus de 6 mois (1,000\$) 2,000\$

2° - Assurance-salaire:

- Courte durée

Prestation: 66 2/3% du salaire ^{jusqu'au} maximum ^{de} l'assurance-chômage pour une période de 52 semaines.

- Longue durée

Prestation: 50% de la prestation d'assurance-salaire courte durée → pour une période maximale de 260 semaines.

Début: à la 53^e semaine d'invalidité.

3° - Assurance-maladie:

Frais assurés:

→ chambre privée (5\$) 10\$

orthèse orthopédique et autres (100\$) 150\$

appareil auditif 500\$/an/personne pour le plan familial.

? → mutilation accidentelle à la fois des doigts et de l'index: 5%

chiropraticien, ostéopathe et autres (10\$) 15\$/re visite et

→ 7\$/autres visites

→ rayons X → (15\$) 50\$/an./personne,

4° - ANNEXE I.

ANNEXE I.

4° - Régime de pension non contributaire: *

- Admissibilité: premier jour du mois suivant celui au cours duquel le salarié a complété la période de probation.

Pierre ?

Montant de rente: 10,50*/mois par année ou partie d'année de service créditée au décès du salarié.

* A compter du 1^{er} octobre 1985.

4. Régime de retraite: @

Un régime non contributaire sera mis en vigueur à compter du 1^{er} octobre 85

FICHE COMPLEMENTAIRE

Numéro du dossier

Année

Cols bleus

Numéro du questionnaire

017459

83

cols blancs

01

mixte

- SALAIRES

Hres/sem. Taux inférieur

40

Manoeuvre

Min.

1^{er} oct. 83
1hr

9,67\$
(8,19\$)

1^{er} oct. 84
1hr

10,18\$

1^{er} oct. 85
1hr

10,93\$

Max.

Hres/sem. Taux modal

40

Ouvriers Spécialisés
- 200 Salariés

Min.

9,82\$

(8,34\$)

10,33\$

11,08\$

Max.

Hres/sem. Taux supérieur

40

Outilleur

Min.
(après 3 mois)

11,02\$
(9,54\$)

11,53\$

12,28\$

Max.
(après 9 mois)

11,30\$
(9,82\$)

11,81\$

12,56\$

- RENSEIGNEMENTS COMPLEMENTAIRES

Personne à rejoindre:

Gaétan Tessier (directeur)

252+856-1232.

Nom

Fonction

Tél.

Commentaire:

Période de probation, d'essai: 45 jours

Art. 16,02.

Codificateur:

Daniel Furland

Date:

83-12-13



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 type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 22625-02
Date	Signature 85-06-19	Reception 85-07-02	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant SYNDICAT DES EMPLOYES DE BOMBARDIER LA POCATIERE (CSN) 155 est, boul. Charest Québec, Qué. G1K 3G6	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant BOMBARDIER INC. DIVISION DU TRANSPORT EN COMMUN C.P. 580 La Pocatière, Qué. G0R 1Z0 Att.: M. Gaëtan Tessier.
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>03-03</u> Activité <u>8699-10</u> Affiliation <u>06 CSN</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

OBJET: 1.- Répartition du surtemps pour les opérateurs de pont roulant du Bloc A;
 2.- Opérateurs de track mobile lorsqu'il n'y a pas de travail;
 3.- Article 16.09 modifié.

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Shirley Demora</i>	85-07-10

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

ENTENTE INTERVENUE ENTRE

BOMBARDIER INC.
Division du Transport en Commun
C.P. 580
La Pocatière (Québec)
GOR 120
Ci-après appelé ' l'Employeur '

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE BOMBARDIER
LA POCATIERE (C.S.N.)
155, boul. Charest est
Québec (Québec)
G1K 3G6
Ci-après appelé ' le Syndicat '

B. G. G. T.
QUÉBEC

✓
'85 JUL -2 14:41

Les parties conviennent que la répartition du surtemps, pour les opérateurs de pont roulant du Bloc A, se fera selon les dispositions du paragraphe 10.04 a) de la convention collective de travail et dans le cas où les employés refusent ou qu'il y a un nombre insuffisant d'employés pour faire le surtemps requis, la répartition se fera de la façon suivante:

1. Le surtemps sera offert, par ancienneté, à tour de rôle, aux employés rétrogradés du poste qui travaillent dans la séquence de promotion soudure montage fer;
2. a) Au cours du mois d'août 1985, une liste sera affichée afin que les employés qui désirent faire du surtemps sur cette occupation, puissent s'inscrire. De plus, au cours du mois de mai de chaque année, on procédera à un nouvel affichage.
- b) Les cinq plus vieux employés des départements compris à l'intérieur de la bâtisse identifiés "Bloc A" seront retenus et entraînés à faire ce travail. Dans le cas où, selon les dispositions du premier paragraphe, il y a un nombre insuffisant d'employés pour faire du surtemps, ce dernier sera réparti par ordre d'ancienneté à tour de rôle parmi ces employés.

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé
ce 19^e jour de juin 1985.

[Signature]

[Signature]

Benoit Bourdon

[Signature]

POUR L'EMPLOYEUR

POUR LE SYNDICAT

Raymond Custonjoux.
Gilles Aullet.

ENTENTE INTERVENUE ENTRE

BOMBARDIER INC.
Division du Transport en Commun
C.P. 580
La Pocatière (Québec)
GOR 1Z0

Ci-après appelé ' l'Employeur '

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE BOMBARDIER
LA POCATIERE (C.S.N.)
155, boul. Charest est
Québec (Québec)
G1K 3G6

Ci-après appelé ' le Syndicat '

Les parties acceptent que les opérateurs de track mobile, lorsqu'il n'y a pas de travail nécessitant l'opération de cette machine, fassent de jour, un travail d'ouvrier spécialisé au département de la réception, et de nuit, un travail de magasinier.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé
ce 19^e jour de juin 1985.

Antoine Pisson

Georges Pessier

Benoit Boudin

Alba Enard

POUR L'EMPLOYEUR

POUR LE SYNDICAT

Raymond Castonguay
Gilles Guellet

B. G. G. T.
QUÉBEC

85 JUL -2 14:42

ENTENTE INTERVENUE ENTRE

BOMBARDIER INC.
Division du Transport en Commun
C.P. 580
La Pocatière (Québec)
GOR 1Z0

Ci-après appelé ' l'Employeur '

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE BOMBARDIER
LA POCATIERE (C.S.N.)
155, boul. Charest est
Québec (Québec)
G1K 3G6

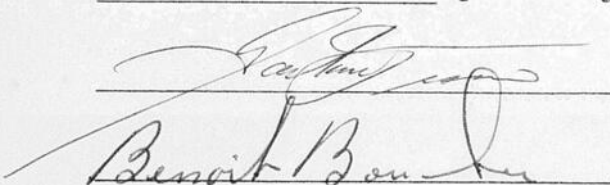
Ci-après appelé ' le Syndicat '

Les parties conviennent de modifier l'article 16.09 de la
façon suivante:

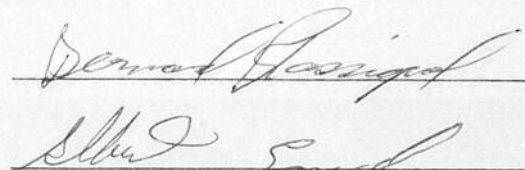
16.09 a) Un salarié ainsi mis à pied peut se prévaloir de
son ancienneté et déplacer le salarié qui a le moins d'an-
cienneté dans l'usine dans la classification de polisseur,
ouvrier spécialisé ou manoeuvre.

b) Si plusieurs employés des classifications d'ouvrier
spécialisé, polisseur ou manoeuvre, sont mis à pied en même
temps, ces derniers peuvent déplacer, par ordre d'ancienneté,
dans la séquence de promotion de leur choix parmi les séquen-
ces de promotion où travaillent les employés ayant le moins
d'ancienneté dans l'usine.

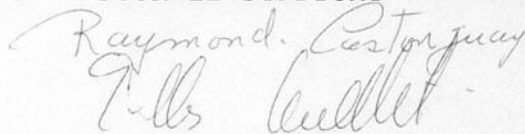
EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé ce
19^e jour de juin 1985.


Benoit Boudreau

POUR L'EMPLOYEUR


Raymond Castonguay

POUR LE SYNDICAT


Gilles Gauthier

B.C.G.T.
QUÉBEC

85 JUL -2 14:41

EXEMPLE DE L'APPLICATION
DE L'ARTICLE 16.09 b) MODIFIE

Supposons quatre employés de différentes séquences de promotion, plus vieux en ancienneté, affectés par une mise à pied et quatre autres employés demeurant au travail dans d'autres séquences de promotion, comme suit:

EMPLOYES EN MISE A PIED			EMPLOYES PLUS JEUNES		
SEQUENCE	ANCIENNETE	OCCUPATION	SEQUENCE	ANCIENNETE	OCCUPATION
Soudure - montage fer	04.05.83	o.s.	Montage	03.04.85	o.s.
Peinture	03.06.84	o.s.	Montage	15.04.85	manoeuvre
Usinage	04.06.84	o.s.	Presses	10.05.85	polisseur
Magasins	10.06.84	o.s.	Entretien	15.05.85	o.s.

Comme on peut le voir, l'employé mis à pied de la séquence soudure - montage fer, étant le plus vieux, pourrait déplacer l'employé de son choix, étant donné que les quatre employés demeurant au travail sont plus jeunes que lui et le plus jeune serait mis à pied. L'ordre pourrait se suivre avec le deuxième plus vieux en ancienneté et ainsi de suite.

*Ph
AE*

Le 12 juin 1985

DÉPÔT 17459

Dépôt N°: 8 4 0 7 2 9 7

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 type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 22625-02
Date	Signature: 84-06-08	Reception: 84-07-17	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> La Syndicat des employés de Bombardier, La Pocatière (CSN) 155 est, boul, Charest Québec QC G1K 3G6	<input type="checkbox"/> Déposant Bombardier Inc. Division du Transport en commun C.P. 580 La Pocatière, QC G0R 1Z0
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties <input type="checkbox"/> Fédération de la Métallurgie IEMM 155 est, boul. Charest, Québec QC G1K 3G6 ATT: M. Robert Lanouette V/D. 06-11-015	Région <u>03-03</u> Activité <u>8699-10</u> Affiliation <u>CSN (1)</u>

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

Objet: Article 10.09 modifié - création d'une deuxième ou d'une 3e équipe - droit du salarié.

Pour le commissaire général du travail

Signature: *Therese Demers* Date: 84 19 juillet

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

ENTENTE INTERVENUE ENTRE

BOMBARDIER INC.
Division du Transport en Commun
C.P. 580
La Pocatière
(Québec)
GOR 120

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE
BOMBARDIER LA POCATIERE (C.S.N.)
La Pocatière
(Québec)
GOR 120

Les parties conviennent à ce que l'article 10.09 soit modifié de la façon suivante:

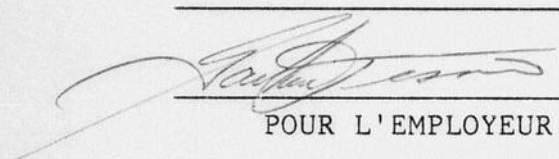
10.09 a) Lors de la création d'une deuxième ou d'une troisième équipe, le salarié aura droit de travailler sur l'équipe de son choix, dans sa classification, dans la même séquence de promotion pourvu que son ancienneté lui permette une telle préférence et à condition qu'il reste un nombre suffisant de salariés qualifiés sur son équipe originale pour satisfaire aux exigences des opérations. Nonobstant ce qui précède, dans la semaine suivant la signature d'une convention collective, le salarié aura le droit de choisir son équipe, dans sa classification, dans la même séquence de promotion pourvu que son ancienneté lui permette une telle préférence et à condition qu'il reste un nombre suffisant de salariés qualifiés sur son équipe originale pour satisfaire aux exigences des opérations. Un salarié en mise à pied à la signature d'une convention collective choisit son équipe au moment de son rappel au travail.

84 JUL 27 14:18

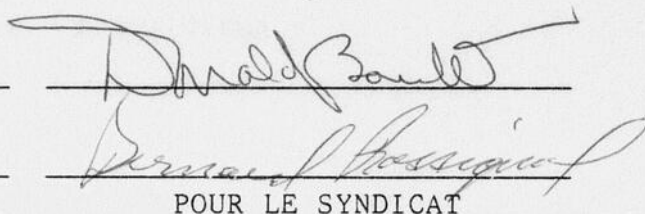
b) Dans ce cas, si un salarié qui s'est prévalu de son choix d'équipe est obligé de rester sur son équipe originale pour satisfaire aux exigences des opérations, il pourra se prévaloir de son droit après trente (30) jours ouvrables.

c) Dans ce cas, si un salarié ayant plus d'ancienneté est assigné à un travail sur les nouvelles équipes pour satisfaire aux exigences des opérations, il pourra se prévaloir de son droit de retourner sur son équipe après quinze (15) jours ouvrables. L'Employeur ne peut se servir de ce paragraphe qu'une (1) fois par salarié par mise en place d'une nouvelle équipe ou lors d'un nouveau contrat à moins d'entente contraire avec le salarié.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé ce 8^{me}ème jour de juin 1984.



POUR L'EMPLOYEUR



POUR LE SYNDICAT

Q 22025-02

H. C. G. T.
QUÉBEC

'83 NOV 18 10:16

PAR MESSAGER

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
INTERVENUE
CE 2e JOUR DE NOVEMBRE 1983

entre

BOMBARDIER INC.
Division du Transport en Commun

ci-après appelé " L'EMPLOYEUR "

ET

**LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE
BOMBARDIER LA POCATIERE (CSN)**

ci-après appelé " LE SYNDICAT "

CONVENTION COLLECTIVE intervenue entre les parties plus
haut mentionnées en vertu des dispositions du Code du
Travail de la province de Québec (S.R.Q. 1964, cha-
pitre 141).

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION -

1.01 Le but de la convention collective est de maintenir et promouvoir les bonnes relations qui existent entre l'Employeur et le Syndicat dans des conditions qui assurent dans la plus large mesure la sécurité et le bien-être des salariés, de manière à faciliter le règlement des problèmes qui peuvent surgir entre l'Employeur et son personnel régi par les présentes.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE -

2.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur et mandataire des salariés assujettis à l'accréditation syndicale émise par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre de la province de Québec, le 29 septembre 1972, et amendée les 22 juin 1976, 5 mai 1977, 31 mars 1980 et 7 avril 1982.

2.02 Le mot "Employeur", quand il est utilisé dans la présente convention, désigne les représentants autorisés de l'Employeur ou l'Employeur lui-même.

2.03 Les mots "salarié" ou "salariés", quand ils sont utilisés dans la présente convention, désignent les membres de l'unité de négociation.

[Handwritten signature and scribbles]

ARTICLE 3 - JURIDICTION -

3.01 La convention s'applique à tous les salariés régis par l'accréditation syndicale émise le 29 septembre 1972, et qui se lit ainsi:

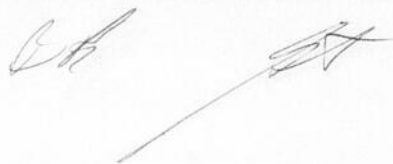
"Tous les salariés au sens du Code du Travail, à l'exception des employés de bureau, des employés affectés au service de la recherche et du développement, aux expériences de moteur, aux études de temps, des inspecteurs du service de contrôle de la qualité, des gardiens et des dessinateurs et de tous ceux qui sont exclus par le Code du Travail."

3.02 Aucune personne exclue de l'unité de négociation ne peut faire du travail habituellement réservé aux membres de l'unité de négociation, sauf lorsqu'il y a danger d'arrêt de département et qu'il n'y a pas de salarié immédiatement disponible, que ce soit sur les heures régulières ou supplémentaires de travail, ou pour fins d'entraînement de salarié. En cas de grief, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

ARTICLE 4 - DROIT DE LA DIRECTION -

4.01 Sous réserve des dispositions contenues dans cette convention, le Syndicat reconnaît que les fonctions habituelles de la direction sont du ressort de l'Employeur et, sans en limiter la généralité, que ces fonctions comprennent:

a) le droit de gérer l'usine et d'en diriger les opérations;

Two handwritten signatures in ink, one above the other, located at the bottom right of the page.

b) le droit de limiter, suspendre ou cesser les opérations;

c) le droit de faire et appliquer les règlements concernant la production, les cédules de travail, la sécurité, la discipline et les règlements visant à protéger les salariés, l'usine et l'équipement;

d) le droit d'embaucher et de diriger la main-d'oeuvre;

e) le droit de décider et d'appliquer des décisions en matière de congédiement pour cause, suspension ou autres mesures disciplinaires, en matière de mise à pied, réembauchage, promotion, mutation, rétrogradation, qualifications, et standards requis pour les tâches.

Ces fonctions doivent être exercées en conformité avec les dispositions de cette convention collective.

4.02 Aucun salarié ne subit une diminution de salaire à l'entrée en vigueur de la convention s'il remplit la même fonction qu'à l'expiration de la convention précédente.

ARTICLE 5 - OBLIGATION DES PARTIES ET

NON-DISCRIMINATION -

5.01 Les parties conviennent qu'il n'y aura pas de grève ou lock-out ni de ralentissement de

Handwritten signatures in black ink, appearing to be initials or names, located at the bottom right of the page.

travail pendant la durée de cette convention et ce, conformément au Code du Travail.

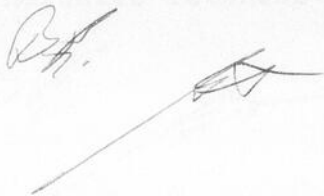
5.02 Il n'y aura aucune discrimination envers les salariés. Aucun salarié ne subira de préjudice du fait qu'il ne parle pas, n'écrit pas ou ne lit pas une autre langue que le français.

ARTICLE 6 - REGIME SYNDICAL -

6.01 Tout salarié doit être membre du Syndicat comme condition du maintien de son emploi et en demeurer membre pour toute la durée de la présente convention.

6.02 Tout nouveau salarié embauché après la date de signature des présentes doit, comme condition d'embauchage et de maintien de son emploi, adhérer au Syndicat et en demeurer membre pour toute la durée de la présente convention.

6.03 Pendant la durée de cette convention, l'Employeur déduira sur le salaire hebdomadaire de chacun de ses salariés un montant égal à la cotisation syndicale et il remettra l'argent ainsi perçu dans la semaine suivant la déduction, par chèque payable à l'ordre du Syndicat des Employés de Bombardier, La Pocatière (CSN), et adressé au trésorier. La semaine suivant la fin de chaque mois, l'Employeur fait parvenir deux (2) listes des salariés mentionnant le montant perçu de chacun d'eux.



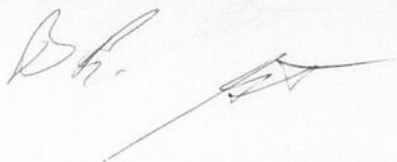
6.04 a) L'Employeur s'engage à fournir mensuellement au secrétariat du Syndicat une liste de tous les nouveaux salariés, des départs et des changements d'occupation comprenant le nom, le prénom, l'occupation, l'adresse domiciliaire, le salaire et le numéro d'assurance sociale des nouveaux embauchés.

b) L'Employeur fournit à tous les six (6) mois en double exemplaire une liste des salariés par ordre alphabétique en y indiquant le numéro de poinçon, l'adresse, le numéro de téléphone, le numéro d'assurance sociale, l'état civil et la date de naissance.

6.05 L'Employeur n'est pas tenu de congédier un salarié dont le Syndicat refuse l'adhésion ou l'expulse de ses rangs, sauf dans les cas prévus au Code du Travail.

6.06 Tout nouveau salarié doit, le jour de son embauchage et avant de commencer à travailler, être présenté à son délégué syndical qui est autorisé à lui faire signer sa carte de membre ainsi que sa formule de retenue syndicale (droit d'entrée et cotisation). L'Employeur déduit les frais de droit d'entrée prévus par la Constitution et les Règlements du Syndicat. Cette déduction est faite dans les deux (2) semaines suivant l'engagement du salarié.

6.07 L'Employeur indique sur les T4 et TP4 le montant total des cotisations syndicales retenues au cours de l'année.



6.08 L'Employeur paie au Syndicat une gratification équivalente à la cotisation syndicale pour les travailleurs de l'extérieur venant apprendre sur les postes de travail. La gratification sera équivalente à la cotisation payée par le salarié qui surveille.

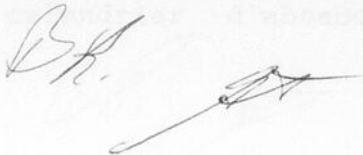
ARTTICLE 7 - CAISSE POPULAIRE DE STE-ANNE
DE LA POCATIERE -

7.01 L'Employeur convient de déduire à la source les épargnes de ses salariés qui en feront la demande en présentant une formule dûment signée à la Caisse Populaire De Ste-Anne De La Pocatière.

7.02 L'Employeur s'engage à remettre par chèque à la Caisse Populaire De Ste-Anne De La Pocatière, une (1) fois par mois, les épargnes qu'il aura prélevées et fournira une liste à cet effet, comprenant le nom, le numéro de salarié, le numéro d'assurance sociale ainsi que le montant prélevé.

7.03 Aucun salarié ne pourra, sans l'accord de la Caisse Populaire De Ste-Anne De La Pocatière, autoriser l'Employeur à annuler la déduction qu'il aura autorisée.

7.04 L'Employeur permet à son responsable des déductions de recevoir la visite du gérant de la Caisse Populaire si des problèmes de coordination se manifestent.



7.05 Lors de la signature de leur carte de déduction, les membres seront avisés que leur engagement devra être maintenu jusqu'à la campagne d'inscription suivante et que toute transaction doit être transmise au bureau de la Caisse Populaire.

7.06 Il y aura quatre (4) périodes d'inscription par année, soient: 1er janvier, 1er avril, 1er juillet et 1er octobre.

7.07 La déduction par période de paie ne peut être inférieure à un dollar (1,00\$), ni contenir de fraction de un dollar (1,00\$).

ARTICLE 8 - REPRESENTATION SYNDICALE -

8.01 a) L'Employeur reconnaît le Comité exécutif comme représentant officiel du Syndicat. Quatre (4) membres de ce Comité rencontrent l'Employeur chaque fois que cela est jugé nécessaire par l'une ou l'autre des parties.

b) Le Président peut être libéré à l'extérieur de l'usine pour accomplir ses devoirs administratifs, deux (2) journées par semaine sans perte de salaire. Cependant, dans les cas particuliers le justifiant, le Président peut rencontrer un délégué syndical à l'usine, après avoir informé préalablement le Directeur des Ressources Humaines. Au début de chaque mois, le Président fait parvenir au Directeur des Ressources Humaines un calendrier d'absences.



Cette libération s'ajoute aux autres libérations prévues par cette convention.

c) Le trésorier peut être libéré deux (2) jours par mois, avec solde, pour faire son travail de trésorier. Si une audition des livres est nécessaire, il peut être libéré une (1) journée additionnelle sans solde.

d) En cas de maladie, accident, vacances annuelles ou mise à pied, un remplaçant peut être nommé et jouit des mêmes privilèges.

8.02 L'Employeur reconnaît le Comité de griefs composé de quatre (4) membres désignés par le Syndicat.

8.03 Le Syndicat peut nommer un délégué syndical par chef de section. De plus, il a droit au nombre de délégués additionnels suivants:

- Chef de section qui supervise plus de vingt-cinq (25) salariés mais moins de cinquante (50): un (1) délégué additionnel.

- Chef de section qui supervise plus de cinquante (50) salariés mais moins de soixante-quinze (75): deux (2) délégués additionnels.

- Chef de section qui supervise plus de soixante-quinze (75) salariés: trois (3) délégués additionnels.



8.04 a) Le Syndicat transmet à l'Employeur la liste des membres du Comité exécutif, des délégués syndicaux ainsi que le département qu'ils représentent et des membres des différents Comités prévus par la convention.

b) L'Employeur transmet au Syndicat la liste de ses chefs de section, indiquant le département qu'ils supervisent et le nombre approximatif de salariés sous leurs ordres, cette liste est fournie à tous les mois s'il y a des changements, ainsi que la liste des membres des différents Comités prévus à la convention.

8.05 a) Les membres du Comité exécutif, des Comités prévus à la convention et les délégués syndicaux sont rémunérés à leur taux de salaire régulier pour le temps consacré aux réunions avec l'Employeur s'ils doivent normalement travailler au moment de ces rencontres.

b) Au surplus, six (6) membres du Comité de négociation ne subissent pas de perte de salaire pour leur assistance aux séances de négociation et de conciliation.

c) Les membres de l'Exécutif, le Président de chaque Comité, les quatre (4) membres du Comité des griefs sont affectés à l'équipe de jour aussi longtemps qu'ils sont en fonction. Un (1) membre du Comité exécutif peut s'il le désire, travailler sur une autre équipe.



d) Chaque partie peut exiger que les séances de négociation se tiennent à La Pocatière, sujet cependant aux dispositions du Code du Travail.

8.06 a) Tout délégué syndical peut, après avoir avisé son supérieur immédiat, s'absenter de son travail régulier pour une période de temps raisonnable, sans perte de paie, afin d'enquêter sur un grief. Si tel délégué syndical accomplit un travail urgent, il ne doit pas laisser son travail tant que l'urgence n'est pas passée. Dans le cas d'absence du délégué syndical ou si ce dernier ne peut laisser son travail pour cause d'urgence, un membre de l'Exécutif du Syndicat qui n'est pas retenu par une urgence peut le remplacer. Dans tous les cas cependant, l'Employeur doit libérer l'un ou l'autre membre de l'Exécutif.

b) Le délégué concerné peut être présent lors de toute réunion impliquant le Comité de griefs et l'Employeur.

c) Lorsqu'un salarié est convoqué par un représentant de l'Employeur pour un sujet portant sur l'application de la convention, il doit être accompagné de son délégué syndical, sauf dans le cas de passation de test.

8.07 a) Tout délégué du Syndicat ou membre de l'Exécutif mandaté pour remplir des activités syndicales officielles peut s'absenter de son travail après avoir informé son chef de section de la durée de l'absence; à moins d'une situation d'urgence, tel avis



devra être donné au moins trois (3) jours à l'avance. Un maximum de sept (7) délégués ou membres de l'Exécutif peuvent être libérés en même temps. De plus, les membres de l'Exécutif et les délégués au Comité de sécurité peuvent se libérer en même temps mais pas plus de trois (3) jours par année.

b) Dans le cas de session d'étude des délégués syndicaux ou membres de l'Exécutif où le nombre des salariés absents peut être de quinze (15) pour un maximum de deux (2) jours à la fois et pas plus de trois (3) fois par année, c'est-à-dire que chaque délégué ou membre de l'Exécutif a droit à un maximum de six (6) jours de session d'étude par année. Le Syndicat avise l'Employeur une (1) semaine avant la tenue de telle session d'étude et lui donne les noms de vingt-cinq (25) délégués incluant les membres de l'Exécutif si tel est le cas, ou moins susceptibles d'assister à ces sessions. Deux (2) jours avant la date prévue pour la réunion, le Président du Syndicat rencontre le Directeur des Ressources Humaines et détermine à même cette liste un maximum de quinze (15) délégués incluant les membres de l'Exécutif si tel est le cas, qui assisteront à cette session d'étude en tenant compte des besoins de production et des délégués syndicaux et membres de l'Exécutif qui ont déjà assisté à cette session.

c) Le Syndicat peut après avoir avisé l'Employeur un (1) mois à l'avance tenir une session d'étude une (1) journée par année de tous les délégués



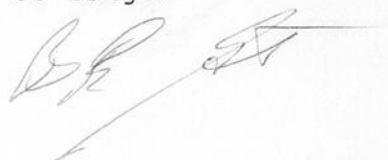
syndicaux et membres de l'Exécutif. Cette journée est alors déduite des six (6) jours prévus au paragraphe précédent.

d) L'Employeur doit maintenir le salaire de tout délégué ou membre de l'Exécutif du Syndicat qui s'absente de l'usine comme s'il avait été au travail. A la fin de chaque mois, l'Employeur réclame au Syndicat un montant d'argent équivalent au nombre d'heures qui ont été déboursées pour chaque membre de l'Exécutif qui n'était pas au travail et cela au taux de salaire régulier de chaque membre de l'Exécutif.

8.08 L'Employeur convient de mettre à la disposition exclusive du Syndicat des tableaux d'affichage. Ces tableaux ne seront utilisés que pour afficher des avis d'intérêt syndical ou général du Syndicat. Ces tableaux sont vitrés et cadénassés et installés dans chaque salle de repos et à chaque sortie des salariés. Deux (2) boîtes sont disposées pour contenir les journaux syndicaux. Ces boîtes sont situées à la sortie des salariés à l'intérieur de l'usine.

8.09 Lors de toute rencontre avec l'Employeur, l'Exécutif syndical ou les membres d'un Comité ont droit d'être accompagnés d'un conseiller syndical.

8.10 Tout délégué a droit à un congé sans solde d'une durée d'un (1) an pour travailler dans le mouvement syndical. Ce congé est renouvelable sur demande, l'ancienneté s'accumule pendant ce congé.



8.11 Un classeur à cinq (5) tiroirs est mis à la disposition du Syndicat et est placé dans le département où travaille le Président, lequel peut y avoir accès en dehors de ses heures de travail, avec l'autorisation du Directeur des Ressources Humaines ou de son remplaçant.

8.12 Il est entendu qu'aucun représentant du Syndicat soit officier, délégué ou membre d'un Comité ne subira de préjudice du fait qu'il s'acquitte de ses fonctions syndicales telles que prévues dans la convention collective.

ARTICLE 9 - HEURES DE TRAVAIL -

9.01 La semaine régulière de travail est de quarante (40) heures, soit de huit (8) heures par jour, du lundi au vendredi inclusivement.

9.02 Dans le cas d'opérations à une (1) équipe, les heures normales de commencement et d'arrêt de travail sont de 07h30 à 16h30 avec une interruption d'une (1) heure pour le dîner entre 12h00 et 13h00.

9.03 a) Dans le cas d'opérations à deux (2) équipes, les heures normales de commencement et d'arrêt de travail sont, pour l'équipe de jour: de 07h30 à 16h30. Pour l'équipe de soir: de 16h45 à 01h15 le jour suivant. Dans ce cas, les salariés de l'équipe de jour ont droit à une (1) heure de repos et ceux de l'équipe de soir à une demi-heure (1/2) de repos pour prendre leur repas au milieu de la période de travail.



b) L'Employeur doit donner au Syndicat un avis écrit de trois (3) jours ouvrables avant de recourir à l'opération à deux (2) équipes. Cet avis doit être affiché dans l'usine et doit contenir la liste des salariés qui vont travailler sur cette équipe ainsi que les départements concernés.

9.04 a) Dans le cas d'opérations à trois (3) équipes, les heures normales de commencement et d'arrêt sont de:

- Pour l'équipe de jour: de 07h30 à 15h30;

- Pour l'équipe de soir: de 15h30 à 23h30;

- Pour l'équipe de nuit: de 23h30 à 07h30.

L'Employeur doit donner au Syndicat un avis écrit de trois (3) jours ouvrables avant de recourir à l'opération à trois (3) équipes. Cet avis doit être affiché dans l'usine et doit contenir la liste des salariés qui vont travailler sur cette équipe ainsi que les départements concernés.

b) Dans ce cas, les salariés ont droit à une demi-heure (1/2) de repos payée pour prendre leur repas au milieu de la période de travail.

B.H.

9.05 a) Les salariés ont droit à une période de repos de quinze (15) minutes vers le milieu de chaque demi-journée.

b) De plus, les salariés bénéficient de cinq (5) minutes payées à la fin de la première demi-journée de travail et de cinq (5) minutes payées à la fin de la deuxième demi-journée de travail pour se laver. Un salarié peut poinçonner sa carte dès le début de ses cinq (5) minutes et quitter l'usine.

c) Les ponceurs, peintres et réglers ont cependant droit à dix (10) minutes payées à la fin de la deuxième demi-journée de travail pour se laver.

d) Les périodes de repos doivent être distribuées de façon à ce que les salariés puissent prendre leur collation à l'intérieur de cette période.

e) Les salariés de la première équipe ainsi que ceux des deuxième et troisième équipes, lorsque ces dernières se composent de soixante (60) salariés et plus, bénéficient des services et locaux de la cafétéria. En tout temps, il y aura des machines distributrices accessibles dans la cafétéria.

9.06 Dans tous les cas de transfert de salarié d'une équipe à une autre, le salarié est avisé au plus tard le vendredi et le transfert a toujours lieu un lundi à moins d'entente mutuelle entre le chef de section et le salarié concerné.



ARTICLE 10 - SURTEMPS -

10.01 Le travail exécuté en dehors des heures normales de travail est considéré comme surtemps.

10.02 Les trois (3) premières heures de temps supplémentaire par jour, du lundi au vendredi, sont rémunérées au taux et demi et les heures additionnelles au taux double.

10.03 a) Le travail fait le dimanche et les jours de fête chômés et payés prévus à la convention est rémunéré au taux double. Le travail fait le samedi est rémunéré au taux et demi pour les trois (3) premières heures et au taux double pour le surplus. Par ailleurs, toutes les heures au-delà des douze (12) premières heures de temps supplémentaire payées au taux et demi et travaillées dans une même semaine de paie sont payées au taux double.

 b) A compter du 1er octobre 1984, toutes les heures au-delà des neuf (9) premières heures de temps supplémentaire payées au taux et demi et travaillées dans une même semaine de paie sont payées au taux double.

10.04 a) Tout travail supplémentaire est offert à tour de rôle selon l'ancienneté du salarié de la classification du département où le surtemps est requis.



b) S'il y a un nombre insuffisant de salariés qui consentent à travailler en temps supplémentaire, l'Employeur offre le surtemps à tour de rôle selon l'ancienneté aux salariés de la même classification dans la séquence de promotion.

c) S'il manque encore de salariés le temps supplémentaire est offert à tour de rôle par ancienneté dans la séquence de promotion parmi ceux qui ont les qualifications requises pour accomplir adéquatement le travail.

d) L'Employeur fournit hebdomadairement au Syndicat, par département, la liste des salariés qui ont travaillé en temps supplémentaire ainsi que le nombre d'heures effectuées par chacun. Le refus de faire du surtemps est considéré comme travaillé. Le salarié absent est considéré avoir travaillé à son tour.

e) La liste de temps supplémentaire complétée par le chef de section est affichée quotidiennement au bureau de ce dernier.

f) Un salarié a le droit de refuser d'exécuter du travail en surtemps.

10.05 a) Tout salarié appelé à effectuer deux (2) heures ou plus de surtemps à la suite de ses heures régulières de travail a droit à un repas gratuit à la cafétéria de l'usine.



b) En cas de fermeture de la cafétéria, l'Employeur paie le repas sur présentation d'un reçu, jusqu'à concurrence de:

- A compter du 1er octobre 1983: 7,75\$
- A compter du 1er octobre 1984: 8,00\$
- A compter du 1er octobre 1985: 8,25\$

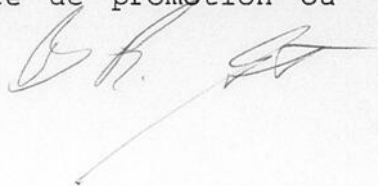
c) Ce montant est payé en argent au plus tard avec la paie de la journée concernée.

10.06 Tout salarié qui travaille durant sa période de repas est rémunéré au taux de surtemps pour la durée de la période de repas et a droit à une période minimale de trente (30) minutes avec paie, afin de lui permettre de prendre son repas. Il est entendu que dans ce cas le repas est aux frais de l'Employeur.

10.07 Sauf dans le cas de bris de machinerie et les cas hors de son contrôle, l'Employeur avise deux (2) heures avant la fin de sa journée de travail le salarié qui est appelé à faire du temps supplémentaire.

10.08 Les heures normales de commencement et d'arrêt de travail ne peuvent être changées que par entente mutuelle entre les parties.

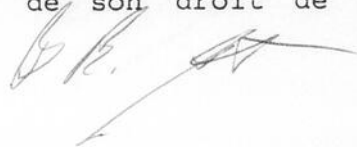
10.09 a) Lors de la création d'une deuxième ou d'une troisième équipe, le salarié aura droit de travailler sur l'équipe de son choix, soit dans sa classification dans la même séquence de promotion ou



soit dans une classification équivalente telle que prévue au paragraphe 16.06, ainsi que dans la classification horizontale telle que prévue dans l'Annexe "B", pourvu que son ancienneté lui permette une telle préférence et à condition qu'il reste un nombre suffisant de salariés qualifiés sur son équipe originale pour satisfaire aux exigences des opérations. Nonobstant ce qui précède, dans la semaine suivant la signature d'une convention collective, le salarié aura le droit de choisir son équipe soit dans sa classification dans la même séquence de promotion ou soit dans une classification équivalente telle que prévue au paragraphe 16.06 ainsi que dans la classification horizontale telle que prévue dans l'Annexe "B" pourvu que son ancienneté lui permette une telle préférence et à condition qu'il reste un nombre suffisant de salariés qualifiés sur son équipe originale pour satisfaire aux exigences des opérations. Un salarié en mise à pied à la signature d'une convention collective choisit son équipe au moment de son rappel au travail.

b) Dans ce cas, si un salarié qui s'est prévalu de son choix d'équipe est obligé de rester sur son équipe originale pour satisfaire aux exigences des opérations, il pourra se prévaloir de son droit après trente (30) jours ouvrables.

c) Dans ce cas, si un salarié ayant plus d'ancienneté est assigné à un travail sur les nouvelles équipes pour satisfaire aux exigences des opérations, il pourra se prévaloir de son droit de



retourner sur son équipe après quinze (15) jours ouvrables. L'Employeur ne peut se servir de ce paragraphe qu'une (1) fois par salarié par mise en place d'une nouvelle équipe ou lors d'un nouveau contrat à moins d'entente contraire avec le salarié.

10.10 a) Tout salarié devant accomplir deux (2) heures ou plus de temps supplémentaire à la suite de ses heures régulières a droit à une période de repas de trente (30) minutes à une (1) heure avant que ne débute le temps supplémentaire. Une période de repos de quinze (15) minutes payées est accordée à toutes les deux (2) heures travaillées en temps supplémentaire.

b) Tout salarié devant accomplir du travail supplémentaire un samedi, un dimanche ou un jour de fête a droit aux mêmes périodes de repos et de repas comme les journées normales.

ARTICLE 11 - JOURS DE FETE CHOMES ET PAYES -

11.01 a) Les jours suivants sont des jours chômés et payés:

- Le Lundi de Pâques;
- Le 1er mai;
- La St-Jean Baptiste;
- La Confédération;
- La Fête du Travail;
- Du 24 décembre au 2 janvier inclusivement.

b) Pour les années où le calendrier ci-haut donne moins de treize (13) fêtes durant l'année, les fêtes suivantes seront chômées et payées



dans l'ordre suivant: lère: Action de Grâces - 2ième: Vendredi Saint.

11.02 Si un jour ci-haut mentionné coïncide avec un samedi ou un dimanche, le congé est reporté au lundi qui suit, à moins que l'observance de tel jour ait été changée par décret provincial ou fédéral.

11.03 La rémunération d'un jour de fête chômé et payé est l'équivalent d'une journée normale de travail et tout salarié, même en période de probation, a droit à son jour de fête.

11.04 a) Seul le salarié qui a travaillé le jour ouvrable précédant et le jour ouvrable suivant le jour de fête a droit à la rémunération pour les jours de fêtes, sauf si le salarié jouit d'un congé autorisé, si l'absence est due à cause d'une raison valable, ou à cause de maladie ou d'accident, dans ces cas, le salarié doit justifier son absence, ou dans le cas d'une mise à pied de moins de vingt (20) jours précédant lesdits congés.

b) Pour les jours chômés et payés prévus entre le 24 décembre et le 2 janvier inclusivement, les nouveaux salariés et les salariés en mise à pied depuis plus de vingt (20) jours précédant cesdits congés recevront un montant d'argent proportionnel au pro-rata des jours travaillés durant les douze (12) mois précédant cesdits congés.



c) De plus, pour les jours chômés et payés prévus entre le 24 décembre et le 2 janvier inclusivement, le salarié absent avant le 24 décembre ou après le 2 janvier et qui ne pourra justifier son absence en vertu de l'alinéa a) ci-dessus, perdra le bénéfice des jours chômés et payés pour le nombre de jours d'absences injustifiées.

11.05 Un salarié à qui l'Employeur demande de travailler lors d'un congé statutaire peut choisir l'une ou l'autre des formules suivantes:

a) recevoir un congé d'une durée équivalente au lieu de ce congé statutaire. Le jour de ce congé doit être déterminé par entente mutuelle;

b) être payé au taux de temps supplémentaire pour les heures travaillées durant ce congé statutaire et recevoir en plus la rémunération dudit congé.

11.06 Un congé statutaire qui survient un mardi, un mercredi ou un jeudi, doit être reporté au lundi ou au vendredi, après entente mutuelle.

11.07 Lorsqu'un jour de fête chômé et payé prévu à la convention est célébré pendant la période des vacances d'un salarié, ce jour de fête est ajouté à ses vacances ou reporté à plus tard ou lui est payé selon l'entente intervenue avec son chef de section.

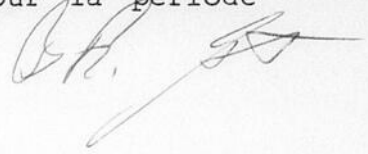
ARTICLE 12 - VACANCES PAYEES -

12.01 Pendant la durée de la présente convention, l'Employeur accorde à ses salariés qui ont moins d'un (1) an d'ancienneté, un (1) jour de vacances par mois de service, jusqu'à concurrence de dix (10) jours et une rémunération égale à quatre pour cent (4%) de leurs gains, pour la période s'étendant du 1er mai de l'année précédente au 30 avril de l'année courante.

12.02 Pendant la durée de la présente convention, l'Employeur accorde à ses salariés qui ont un (1) an d'ancienneté au 30 avril précédent, deux (2) semaines de vacances et une rémunération égale à quatre pour cent (4%) de leurs gains, pour la période s'étendant du 1er mai de l'année précédente au 30 avril de l'année courante.

12.03 Pendant la durée de la présente convention, l'Employeur accorde à ses salariés qui ont cinq (5) ans d'ancienneté au 30 avril précédent, trois (3) semaines de vacances et une rémunération égale à six pour cent (6%) de leurs gains, pour la période s'étendant du 1er mai de l'année précédente au 30 avril de l'année courante.

12.04 a) Pendant la durée de la présente convention, l'Employeur accorde à ses salariés qui ont dix (10) ans d'ancienneté au 30 avril précédent, quatre (4) semaines de vacances et une rémunération égale à huit pour cent (8%) de leurs gains, pour la période



s'étendant du 1er mai de l'année précédente au 30 avril de l'année courante.

b) Pendant la durée de la présente convention, l'Employeur accorde à ses salariés qui ont vingt (20) ans d'ancienneté au 30 avril précédent, cinq (5) semaines de vacances et une rémunération égale à dix pour cent (10%) de leurs gains, pour la période s'étendant du 1er mai de l'année précédente au 30 avril de l'année courante.

12.05 a) L'Employeur peut fermer son usine en tout ou en partie pour au moins trois (3) semaines consécutives pour la période des vacances entre le 1er juillet et la deuxième semaine d'août. Dans ce cas, il doit aviser les salariés au cours des quinze (15) premiers jours d'avril.

b) Dans le cas où l'Employeur ferme son usine que partiellement pour la période des vacances ci-haut mentionnée, il offre la possibilité de travailler aux salariés par ordre d'ancienneté dans l'ordre suivant:

1. Aux salariés de la même classification dans le département et dans la même séquence de promotion;
2. Aux salariés des autres classifications de la même séquence de promotion à la condition qu'ils puissent accomplir le travail;

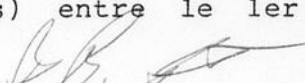


3. Aux salariés de toute autre séquence de promotion dans l'usine à la condition qu'ils puissent accomplir le travail;
4. Aux salariés en mise à pied à la condition qu'ils puissent accomplir le travail.

Dans l'application de cet article, un salarié ne peut être tenu de travailler durant cette période si un autre salarié ayant moins d'ancienneté que lui, à l'exception des salariés en mise à pied qui se prévalent des droits prévus à l'article 17.03, puisse accomplir le travail.

12.06 a) Si l'Employeur ne ferme pas son usine pour fins de vacances ou s'il ne la ferme que partiellement, les salariés qui travaillent choisissent leur période de vacances par ordre d'ancienneté au cours du mois d'avril. Tous les salariés ont droit de prendre trois (3) semaines consécutives de vacances entre le 1er juin et le 31 août. Les salariés peuvent, s'ils le désirent, prendre toutes leurs semaines de vacances consécutivement ou non, et par ordre d'ancienneté, entre le 1er septembre et le 31 mai de l'année suivante.

b) Les salariés qui ont plus de trois (3) semaines de vacances choisissent par ancienneté leur(s) semaine(s) additionnelle(s) au mois d'avril mais n'auront pas priorité sur les autres salariés pour cette(ces) semaine(s) additionnelle(s) entre le 1er juin et le 31 août.



c) Un salarié qui ne choisit pas ses vacances au cours du mois d'avril doit donner un avis d'au moins deux (2) semaines à l'Employeur pour son choix de vacances et alors, c'est le premier salarié qui avise qui a priorité.

12.07 L'Employeur détermine le nombre de salariés de même classification et du même département qui peuvent prendre leurs vacances en même temps.

12.08 Un salarié qui abandonne son emploi ou est congédié a droit à l'indemnité de vacances accumulée depuis le 1er mai précédent.

12.09 L'indemnité de vacances est versée au salarié avant son départ pour les vacances.

12.10 La paie de vacances de chacun des salariés doit être faite sur un chèque séparé.

12.11 La liste indiquant le nombre de semaines de vacances auquel chaque salarié a droit est affichée, au plus tard le 1er avril, et une copie en est remise au Syndicat.

12.12 Les absences d'un salarié pour une période maximale de six (6) mois, pour cause de mise à pied, accident ou maladie, sont considérées comme des jours travaillés pour fins de calcul de la paie de vacances.



ARTICLE 13 - CONGES SOCIAUX -

13.01 Lors du décès de son conjoint ou d'un enfant, un salarié a droit à un congé payé de cinq (5) jours ouvrables consécutifs au décès.

13.02 Dans le cas du décès du père, de la mère, d'un frère, d'une soeur, d'un beau-frère, ou de la belle-soeur directe du salarié, de même que dans le cas du décès du père, de la mère, du frère ou de la soeur du conjoint, le salarié a droit à un congé payé de trois (3) jours ouvrables consécutifs au décès.

13.03 Un salarié a droit à un (1) jour ouvrable de congé payé dans le cas du décès de son grand-père, de sa grand-mère, du grand-père ou de la grand-mère de son conjoint, d'un petit-enfant, de son beau-frère ou de la belle-soeur par alliance.

13.04 Un salarié a droit à deux (2) jours ouvrables de congé payés à l'occasion de la naissance ou à un (1) jour ouvrable de congé payé lors de l'adoption légale d'un enfant.

13.05 Le salarié peut bénéficier d'une (1) journée additionnelle sans solde pour fins de déplacement.

13.06 a) Le salarié bénéficie de ces journées en autant qu'il aurait été normalement requis de travailler durant les journées ci-haut mentionnées et

au surplus, les samedis et les dimanches ne sont pas des jours ouvrables.

b) Si le décès du conjoint ou d'un enfant survient pendant les vacances d'un salarié, ce dernier aura droit au nombre de jours de congé égal au nombre de jours de vacances qu'il aura perdu jusqu'à concurrence de cinq (5) jours.

13.07 Est considéré conjoint, une personne avec laquelle le salarié est marié ou avec laquelle il cohabite depuis trois (3) ans ou depuis un (1) an si un enfant est né de leur union.

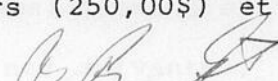
ARTICLE 14 - ASSURANCE COLLECTIVE -

14.01 L'Employeur s'engage à maintenir en vigueur le régime actuel d'assurance collective pour la durée de la présente convention en y apportant les modifications suivantes:

a) Assurance-vie: une (1) fois le salaire annuel complété au mille dollars (1 000,00\$) supérieur;

b) Assurance-vie du conjoint: cinq mille dollars (5 000,00\$) au lieu de deux mille dollars (2 000,00\$);

c) Assurance-vie pour enfant: mille dollars (1 000,00\$) et deux mille dollars (2 000,00\$) au lieu de deux cent cinquante dollars (250,00\$) et mille dollars (1 000,00\$);



d) Chambre privée: dix dollars (10,00\$) au lieu de cinq dollars (5,00\$);

e) Orthèse orthopédique et autres: cent cinquante dollars (150,00\$) au lieu de cent dollars (100,00\$);

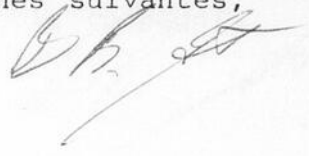
f) Appareil auditif: cinq cents dollars (500,00\$) par année, (par personne pour le plan familial);

g) Mutilation accidentelle: impliquant à la fois le pouce et l'index cinq pour cent (5%) d'indemnité;

h) Chiropraticien ostéopathe et autres: quinze dollars (15,00\$) par visite, au lieu de dix dollars (10,00\$) pour la première et sept dollars (7,00\$) pour les suivantes: et cinquante dollars (50,00\$) pour les rayons X par année par personne assurée au lieu de l'examen de quinze dollars (15,00\$);

i) Un salarié mis à pied qui devient malade ou accidenté et qui est rappelé au travail mais qui ne peut revenir car il est encore malade ou accidenté a droit à l'assurance-salaire, à partir du moment où il est rappelé;

j) Assurance-salaire: soixante-six et deux tiers pour cent (66 2/3%) du salaire, maximum assurance-chômage, pendant cinquante-deux (52) semaines. A compter de la cinquante-troisième (53ième) semaine et pour les deux cent soixante (260) semaines suivantes,



l'indemnité hebdomadaire sera de cinquante pour cent (50%) de l'indemnité hebdomadaire prévue pour les cinquante-deux (52) premières semaines;

k) De plus, l'Employeur paiera cent pour cent (100%) de la prime. Enfin, dans le cas où un salarié sera mis à pied, l'Employeur continuera à défrayer, pour une période maximale de six (6) mois, le coût de la prime des régimes d'assurance-vie et d'assurance-maladie, à la condition que le salarié soit sans emploi;

1) Un salarié mis à pied pour plus de six (6) mois peut conserver l'assurance mentionnée dans le paragraphe précédent ou une partie de celle-ci, à la condition qu'il s'engage par écrit à rembourser l'Employeur, et qu'effectivement il le rembourse à tous les mois, à défaut de quoi il est mis fin à l'assurance sans avis.

14.02 L'Employeur remet au Syndicat, pour son information, dans les trente (30) jours de la signature de la convention, une copie de la police maîtresse du plan actuel et des modifications apportées. La couverture d'assurance ne peut être modifiée sans l'accord du Syndicat.

14.03 L'Employeur avance, sur demande, à tout salarié qui doit recevoir un paiement de la compagnie d'assurance, une somme équivalente à ce paiement. Le salarié signe au préalable une attestation comme quoi les prestations devront être versées par la compagnie



d'assurance à l'Employeur avec une copie du talon de chèque au salarié.

14.04 A compter du 1er octobre 1985, l'Employeur convient d'instaurer un plan de pension non contributoire pour les salariés selon les principes suivants:

a) Service crédité: signifie l'ancienneté acquise par le salarié aux 1er octobre 1985;

b) Admissibilité: tout salarié devient membre du régime le premier jour du mois suivant celui au cours duquel il a complété sa période de probation;

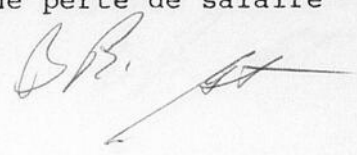
c) Montant de la rente: la rente est de dix dollars et cinquante cents (10,50\$) par mois par année ou partie d'année de service crédité jusqu'au décès du salarié;

d) Date normale de retraite: soixante-cinq (65) ans;

e) Le droit à une rente différée est acquis après dix (10) ans d'ancienneté et quarante-cinq (45) ans d'âge.

ARTICLE 15 - ACCIDENTS DE TRAVAIL -

15.01 Lorsqu'un salarié est victime d'un accident de travail, il ne subira aucune perte de salaire pour la journée de l'accident.



15.02 A chaque semaine, l'Employeur avancera au salarié qui lui en fait la demande et qui doit recevoir un paiement de la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail une somme équivalente à ce paiement s'il s'est absenté pour cause de maladie ou d'accident industriel non contestée par l'Employeur. Le salarié devra signer au préalable une attestation comme quoi les prestations devront être versées par la C.S.S.T. à l'Employeur.

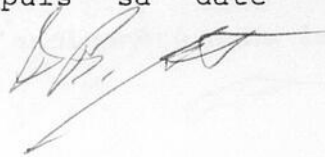
15.03 Si, à la suite d'un accident ou d'une maladie du travail, une incapacité partielle permanente reconnue par le médecin du salarié nécessite le déplacement de ce salarié, il bénéficie des dispositions de l'article 20.03 tout comme s'il était affecté par un changement technologique.

ARTICLE 16 - ANCIENNETE-

16.01 L'ancienneté d'un salarié court depuis son dernier embauchage.

16.02 a) Un salarié acquiert son droit d'ancienneté après avoir complété quarante-cinq (45) jours de travail effectifs dans une période de six (6) mois. La période de probation d'un salarié accidenté, malade ou en vacances, demeure en suspens durant son absence et se continue lors de son retour au travail.

b) A l'expiration de cette période, l'ancienneté d'un salarié compte depuis sa date d'embauchage.



16.03 a) Le salarié en période de probation a droit aux conditions de travail prévues à la convention mais il ne peut cependant se prévaloir de la procédure de règlement des griefs en cas de congédiement.

b) Dans le cas où un salarié en période de probation est victime d'un accident de travail ou de maladie due au travail, les jours qu'il a travaillés sont comptés et il peut les invoquer à son retour au travail seulement contre un autre salarié en probation dans la même séquence de promotion ayant moins de jours de travail d'accumulés.

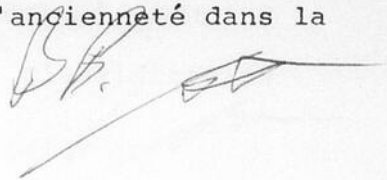
c) Si aucun salarié n'a moins de jours que lui d'accumulés, il est mis à pied et il conserve un droit de rappel nonobstant toutes dispositions de cette convention et à son retour au travail, il continue sa période de probation selon les dispositions des articles 16.02 et 16.03 a).

A) MISES A PIED DE MOINS DE CINQ (5) JOURS

OUVRABLES CONSECUTIFS:

16.04 Un salarié mis à pied pour une période de cinq (5) jours ouvrables consécutifs ou moins peut déplacer un salarié ayant moins d'ancienneté dans sa classification dans la même séquence de promotion.

16.05 Si aucun salarié de la même classification dans la même séquence de promotion n'a moins d'ancienneté que le salarié mis à pied, celui-ci peut déplacer le salarié qui a le moins d'ancienneté dans la



classification de manoeuvre. Dans ce cas, il est rémunéré au taux de la classification immédiatement inférieure à la sienne.

B) MISES A PIED DE PLUS DE CINQ (5) JOURS

OUVRABLES CONSECUTIFS:

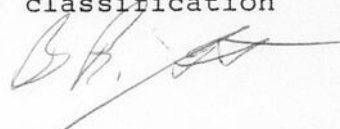
16.06 a) Un salarié mis à pied pour une période de plus de cinq (5) jours ouvrables consécutifs peut déplacer un salarié ayant moins d'ancienneté dans sa classification dans la même séquence de promotion ou dans une classification équivalente, à condition qu'il puisse accomplir la tâche avec une période de familiarisation de cinq (5) jours ouvrables.

b) Les classifications équivalentes sont:

1. Celle de soudeur;
2. Celle d'opérateur de machine Gr 1.

16.07 Si aucun salarié de la même classification dans la même séquence de promotion ou dans une classification équivalente a moins d'ancienneté que le salarié mis à pied, celui-ci peut déplacer un salarié qui a moins d'ancienneté dans une des classifications horizontales indiquées à la séquence de promotion (Annexe "B") ou dans une classification inférieure dans la même séquence de promotion, et le salarié a droit à une période raisonnable d'entraînement.

16.08 Chaque salarié ainsi déplacé peut se prévaloir de son ancienneté dans une classification



horizontale ou inférieure dans la même séquence de promotion et a droit à une période raisonnable d'entraînement.

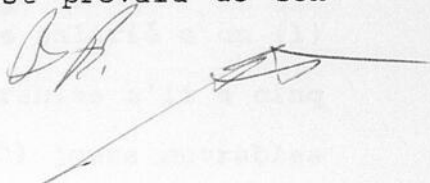
16.09 Un salarié ainsi mis à pied peut se prévaloir de son ancienneté et déplacer le salarié qui a le moins d'ancienneté dans la classification de polisseur, ouvrier spécialisé ou manoeuvre de la séquence de promotion de son choix.

16.10 Dans les cas de cessation graduelle des opérations, par suite de non-renouvellement de contrat (l'extinction de tous les contrats), les salariés sont mis à pied au fur et à mesure de la cessation des opérations selon leur ancienneté dans leur classification ou dans une classification inférieure dans leur séquence de promotion ou dans une classification équivalente (soudeur et opérateur de machine Gr 1).

16.11 Un salarié peut choisir la mise à pied de préférence à la rétrogradation.

16.12 a) Dans tous les cas, les salariés mis à pied sont rappelés au travail dans l'ordre inverse de leur mise à pied.

b) Le salarié qui choisit la mise à pied de préférence à la rétrogradation conserve les mêmes droits que le salarié qui s'est prévalu de son ancienneté.



c) Le salarié déplacé suivant les dispositions de l'article 16.09 doit réintégrer la classification de sa séquence de promotion qu'il détenait avant d'être mis à pied dans l'ordre inverse de sa rétrogradation. Toutefois, le salarié qui n'a pu rétrograder par étape à la suite d'une mise à pied pourra quand même réintégrer sa séquence de promotion jusqu'à ce qu'il atteigne sa classification originale.

d) Nonobstant les dispositions du paragraphe précédent, un salarié qui, par affichage, s'est placé dans une classification plus élevée qu'ouvrier spécialisé, renonce à son droit de rappel dans son ancienne classification et il ne peut être contraint de retourner dans son ancienne occupation.

16.13 Les rétrogradations faites par l'Employeur devront respecter le principe de l'ancienneté selon le processus des mises à pied.

16.14 a) Sauf dans les cas hors de son contrôle, l'Employeur avise par écrit le salarié trois (3) jours ouvrables avant une mise à pied de moins de six (6) mois et les mises à pied se feront effectivement la dernière journée travaillée de la semaine;

b) Pour les mises à pied de plus de six (6) mois, l'avis est le suivant, avec copie au Syndicat: dix (10) jours ouvrables si le salarié a un (1) an d'ancienneté, vingt (20) jours ouvrables s'il a cinq (5) ans d'ancienneté, et quarante (40) jours ouvrables s'il a dix (10) ans d'ancienneté et plus.



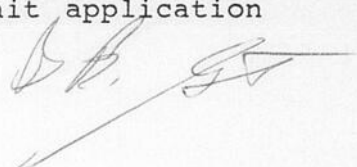
AFFICHAGE:

16.15 a) Lorsque, de façon permanente, une occupation devient vacante ou qu'une nouvelle occupation est créée, elle est affichée pendant trois (3) jours ouvrables et une copie de l'avis en est remise le même jour au Syndicat. Cet avis indique les qualifications pour remplir les exigences normales de la tâche, le taux applicable et l'équipe, ainsi que la raison de l'affichage. Si l'occupation n'est pas comblée dans les deux (2) mois qui suivent l'affichage, elle sera réaffichée;

b) Cependant, dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la fin de l'affichage, les candidats doivent être avisés par écrit de leur sélection ou non-sélection pour ce poste.

16.16 Le salarié absent peut informer par écrit le Bureau des Ressources Humaines de son désir de postuler une fonction qui sera affichée durant son absence. Advenant tel affichage, pendant l'absence du salarié, sa candidature est considérée.

16.17 L'occupation vacante, ou la nouvelle occupation, est accordée au salarié de la classification supérieure dans la même séquence de promotion, ou de la même classification dans la même séquence de promotion si cette occupation est pour une équipe différente, ou de la classification immédiatement inférieure dans la même séquence de promotion, qui a le plus d'ancienneté parmi ceux qui ont fait application



et qui appartient à l'une des trois (3) classifications prévues plus haut, à condition qu'il puisse accomplir les exigences normales de l'occupation ou possède les qualifications pour suivre une période d'entraînement.

16.18 Si aucun salarié de la classification supérieure dans la même séquence de promotion, ou de la même classification si cette occupation est pour une équipe différente dans la même séquence de promotion, ou de la classification immédiatement inférieure dans la même séquence de promotion n'obtient l'occupation vacante ou la nouvelle occupation, cette occupation est accordée au salarié de la classification inférieure et tenant compte du paragraphe précédent. Il en est de même pour toute occupation qui devient vacante dans chaque classification à la suite de l'affichage.

16.19 Si aucun salarié de la séquence de promotion n'obtient une occupation devenue vacante de façon permanente, cette occupation est accordée au salarié d'une autre séquence de promotion qui a le plus d'ancienneté parmi ceux qui ont fait application, à condition qu'il puisse accomplir les exigences normales de l'occupation ou possède les qualifications pour suivre une période d'entraînement.

16.20 Lorsqu'une occupation est affichée au niveau des ouvriers spécialisés, des polisseurs et des manoeuvres, celle-ci est accordée au salarié ayant le plus d'ancienneté parmi ceux qui font application, de

quelque séquence de promotion qu'il soit, à la condition qu'il puisse accomplir les exigences normales de l'occupation ou qu'il possède les qualifications pour suivre une période d'entraînement.

16.21 L'Employeur communique au Syndicat les résultats de l'affichage en indiquant les noms des candidats et les noms de ceux qui ont été choisis.

16.22 La liste des séquences de promotion qui apparaît à l'Annexe "B" de cette convention en fait partie intégrante.

16.23 a) Un salarié qui obtient un poste par suite d'un affichage et qui ne donne pas satisfaction ou qui le désire, dans les trente (30) jours qui suivent son affectation, est retourné à son ancienne occupation et a le droit de déplacer celui qui l'a remplacé. A son tour, ce dernier retourne à son ancienne occupation et déplace le salarié qui l'a remplacé et ainsi de suite. Le salarié qui se croit lésé par ce mécanisme peut se prévaloir de la procédure de règlement des griefs, le fardeau de la preuve incombant à l'Employeur;

b) Le salarié qui retourne de son propre chef sur son occupation antérieure ne peut postuler un autre emploi par affichage pour une période de six (6) mois à compter de la date de l'affichage précédent.

16.24 Dans le cas de création d'une nouvelle occupation, les parties négocient toute modification



susceptible d'être apportée à la séquence de promotion et, à défaut d'entente, le problème peut être référé à l'arbitrage.

16.25 Aux fins de cette convention, l'expression "transfert" est définie comme étant un changement d'occupation temporaire d'un salarié, soit dans une même classification, ou soit dans une autre classification de la même séquence de promotion.

a) Lorsque le transfert temporaire n'excède pas une (1) journée complète de travail, l'Employeur assigne le salarié de son choix, selon le paragraphe ci-haut. Cependant, si ce salarié n'est pas celui ayant le plus d'ancienneté parmi ceux qui ont été déplacés de cette occupation, l'Employeur lui paie, pour la durée du transfert temporaire, le salaire de l'occupation qui a été l'objet du transfert, si ce salaire est supérieur.

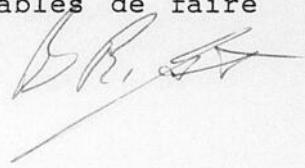
b) Si le transfert temporaire est pour plus d'une (1) journée, mais pour moins de vingt-huit (28) jours de calendrier, il est offert de la façon suivante:

1 - Sur une base volontaire, par ancienneté, aux salariés déplacés du poste et au travail;

2 - Sur une base volontaire, par ancienneté, aux salariés de la classification immédiatement inférieure, dans le même département, et capables de faire le travail;



- 3 - Sur une base volontaire, par ancienneté, aux salariés de la classification immédiatement inférieure, dans la même séquence de promotion, et capables de faire le travail;
 - 4 - Sur une base volontaire, par ancienneté, aux salariés des autres classifications, dans le même département, et capables de faire le travail;
 - 5 - Sur une base volontaire, par ancienneté, aux salariés des autres classifications, dans la même séquence de promotion, et capables de faire le travail;
 - 6 - Selon la disponibilité des salariés.
- c) Lorsqu'un salarié doit être transféré d'équipe pour un maximum de vingt-huit (28) jours de calendrier, l'Employeur:
- 1 - Offre le transfert, sur une base volontaire, par ancienneté, aux salariés de la classification, dans le département, et capables de faire le travail;
 - 2 - Offre le transfert, sur une base volontaire, par ancienneté, aux salariés déplacés du poste de travail;
 - 3 - Offre le transfert, sur une base volontaire, par ancienneté, aux salariés des autres classifications, dans le département, et capables de faire le travail;



4 - Transfère le salarié ayant le moins d'ancienneté dans le département et capable de faire le travail.

L'occupation qui devient vacante à la suite d'un transfert temporaire, est comblée à la discrétion de l'Employeur dans la même équipe et dans la même séquence de promotion.

d) Pour les transferts de plus de vingt-huit (28) jours, c'est-à-dire dès qu'il est connu que le transfert sera de plus de vingt-huit (28) jours ou lorsque le transfert existe depuis vingt-huit (28) jours, le poste est affiché selon l'article 16.15 et suivants.

e) L'occupation qui devient vacante à la suite d'un transfert temporaire est comblée à la discrétion de l'Employeur après que ce dernier l'ait offert au dégradé du poste seulement et ce, sur chaque poste qui devient vacant par la suite.

f) Le salarié occupant un poste de façon temporaire ou en remplacement d'un salarié absent, même s'il détient le poste par affichage, ne détient pas ce poste de façon permanente. Au retour du salarié absent, ou lorsque le travail temporaire cesse, il retourne à son ancienne occupation et le salarié qui l'a remplacé fait de même et ainsi de suite.

les qualifications pour
d'entraînement.



g) Un salarié ne peut être l'objet d'un transfert temporaire plus de soixante (60) jours par année à moins qu'il n'y consente.

16.26 a) Un salarié promu ou qui a été promu à l'extérieur de l'unité de négociation conserve son droit d'ancienneté pour une période maximale de neuf (9) mois après sa première promotion.

b) Un salarié promu à l'extérieur de l'unité de négociation et qui retourne à l'intérieur des neuf (9) premiers mois de sa promotion à l'unité de négociation, rembourse au Syndicat à son retour, comme condition de maintien de son ancienneté, la cotisation syndicale qu'il aurait payée s'il n'avait pas été promu.

c) Un salarié embauché directement à l'extérieur de l'unité de négociation est considéré comme un nouveau salarié aux termes de cette convention.

16.27 a) Lorsqu'un salarié est mis à pied ou rétrogradé, à cause de l'élimination totale d'un département ou d'une classification dans une séquence de promotion, il peut se prévaloir de son ancienneté d'usine sur toute autre occupation égale ou inférieure à la sienne, à condition qu'il puisse accomplir les exigences normales de l'occupation, ou qu'il possède les qualifications pour suivre une période d'entraînement.

B.H.

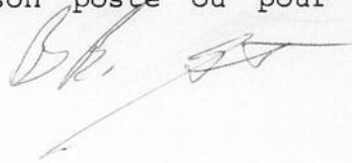
b) L'Employeur avisera par écrit le Syndicat cinq (5) jours avant l'élimination totale d'un département ou d'une classification dans une séquence de promotion.

16.28 Lorsqu'un degré de scolarité est exigé par l'Employeur comme une exigence pour une occupation ou une qualification pour une occupation ou pour suivre une période d'entraînement, l'Employeur doit considérer l'expérience du salarié (en usine ou ailleurs).

16.29 a) Lors de mise à pied prévue pour plus de trois (3) mois, le salarié ayant vingt (20) ans d'ancienneté et cinquante (50) ans d'âge et le salarié ayant soixante (60) ans d'âge, peuvent exercer le choix d'être mis à pied en priorité sur un salarié de la même classification ayant moins d'ancienneté et il ne peut déplacer aucun autre salarié.

b) Le salarié qui s'est prévalu du paragraphe précédent, sera rappelé le dernier dans sa classification si ce rappel se produit à l'intérieur des trois (3) premiers mois de sa mise à pied. Après trois (3) mois de mise à pied, le salarié reprend son rang d'ancienneté dans la liste de rappel.

c) Après six (6) mois de mise à pied le salarié peut, en tout temps, sur un préavis écrit équivalent à celui que l'Employeur devra donner au salarié qui sera mis à pied, se prévaloir de son droit d'ancienneté afin de retourner à son poste ou pour



déplacer un salarié ayant moins d'ancienneté si son poste est fermé.

ARTICLE 17 - PERTE D'ANCIENNETE -

17.01 L'ancienneté de tout salarié s'accumule selon le paragraphe 16.01, excepté dans les cas suivants où elle se perd:

a) Départ volontaire du salarié confirmé par écrit;

b) Congédiement pour cause juste;

c) Le salarié qui a moins de douze (12) mois d'ancienneté au moment de sa mise à pied, cumule son ancienneté pendant douze (12) mois et la conserve par la suite pendant vingt-quatre (24) mois;

d) Le salarié qui a douze (12) mois d'ancienneté au moment de sa mise à pied cumule son ancienneté pendant vingt-quatre (24) mois et la conserve par la suite pendant vingt-quatre (24) mois;

e) Lorsqu'un salarié ne se rapporte pas au travail sur un appel faisant suite à une mise à pied dans les sept (7) jours d'un tel appel, sauf s'il est dans l'incapacité physique de le faire ou pour raison valable; un rappel au travail se fait par écrit certifié ou recommandé,

adressé à la dernière adresse connue du salarié avec copie au Syndicat;

f) Après neuf (9) mois d'une promotion à l'extérieur de l'unité de négociation ou s'il ne rencontre pas la condition décrite à l'article 16.26 b);

g) Après trois (3) jours ouvrables consécutifs, si un salarié s'absente sans donner d'avis, sauf s'il est dans l'incapacité physique de le faire ou pour raison valable.

17.02 Le salarié absent pour cause de maladie ou accident accumule son ancienneté, à condition de prévenir l'Employeur à tous les douze (12) mois de son désir de revenir au travail et de lui remettre un certificat médical attestant son incapacité physique.

17.03 a) Si un salarié mis à pied est rappelé au travail pour une période inférieure à douze (12) semaines, il a droit de refuser ce rappel sans préjudice à son ancienneté. Lors d'un rappel, l'Employeur informe par écrit le salarié que ce rappel est pour une période inférieure à douze (12) semaines.

b) Si l'Employeur fait son rappel par téléphone avant d'envoyer l'avis écrit et que le salarié se présente au travail dans les jours suivants, il se voit alors remettre un avis écrit de son rappel avec les indications ci-haut mentionnées.



c) Lorsque la période de travail prévue se prolonge au-delà de douze (12) semaines, le salarié qui s'est prévalu du paragraphe a) en est informé et il a alors droit de revenir au travail, auquel cas le salarié qui l'a remplacé est mis à pied. A défaut par l'Employeur d'informer le salarié, qui s'est prévalu du paragraphe a), de la prolongation de la période de rappel, il a droit à son plein salaire pour la période se prolongeant au-delà des douze (12) semaines.

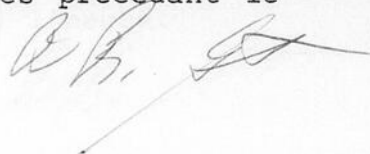
ARTICLE 18 - LISTE D'ANCIENNETE -

18.01 L'Employeur maintient la liste d'ancienneté de ses salariés telle qu'elle a été affichée le 1er décembre 1978. Cette liste est affichée en permanence et est modifiée une (1) fois par semaine en incluant le nom des salariés ayant complété leur période de probation et en enlevant le nom de ceux qui ont quitté.

18.02 Cette liste énumère le nom, le prénom, le numéro de poinçon, l'occupation, la date d'embauche, la durée de service et le salaire de chaque salarié ainsi que l'équipe.

18.03 A tous les quatre (4) mois, l'Employeur remet deux (2) listes d'ancienneté à date au Syndicat.

18.04 La liste des départements est remise au Syndicat au cours des négociations. L'Employeur avise par écrit le Syndicat de toute modification à cette liste dans les trois (3) jours ouvrables précédant le



changement et, sur demande, les représentants du Comité exécutif rencontrent le Directeur des Ressources Humaines.

18.05 La liste des départements existant à la date de la signature de la convention apparaît à l'Annexe "D".

ARTICLE 19 - SALAIRES -

19.01 Pendant la durée de la présente convention, l'Employeur paie à ses salariés les salaires prévus à l'Annexe "A".

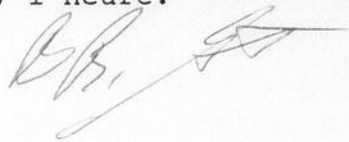
19.02 a) La paie est distribuée le jeudi avant-midi ou la veille, si le jeudi est un jour non ouvrable.

b) Cependant, pour les salariés de l'équipe de soir, la paie est distribuée le mercredi soir, et si cela coïncide avec un jour non ouvrable, la paie est remise le jeudi soir.

19.03 L'Employeur continue de donner le bordereau de paie comme cela se fait actuellement en y ajoutant les bons d'épargne du Canada et du Québec et leurs cumulatifs.

19.04 a) Les salariés de la deuxième équipe reçoivent une prime de quarante-cinq cents (0,45\$) l'heure.

b) Les salariés de la troisième équipe reçoivent une prime de cinquante (0,50\$) l'heure.



c) A compter du 1er octobre 1985, les salariés de la deuxième équipe reçoivent une prime de cinquante cents (0,50\$) l'heure.

d) A compter du 1er octobre 1985, les salariés de la troisième équipe reçoivent une prime de cinquante-cinq (0,55\$) l'heure.

19.05 Sauf dans le cas d'application d'ancienneté, le salarié transféré à la demande de l'Employeur, selon l'article 16.25, à une fonction pour laquelle un taux de salaire moins élevé que celui de sa fonction habituelle est prévu, conserve le taux de salaire de sa fonction habituelle. Ces changements ont lieu seulement dans la même séquence de promotion.

19.06 Un salarié qui travaille une (1) heure ou plus sur une ou plusieurs occupations à salaire plus élevé, est rémunéré au taux de la tâche la plus élevée à laquelle il est transféré. Cet article ne prévoit qu'une modalité de paiement.

19.07 Le salarié qui travaille régulièrement sur plus d'une occupation dans la même séquence de promotion est rémunéré au taux le plus élevé. Cet article ne prévoit qu'une modalité de paiement.

19.08 Si, au cours de la convention, l'Employeur crée une nouvelle occupation, ou change substantiellement le contenu d'une occupation existante, la procédure suivante s'applique:



a) L'Employeur, après avis écrit de quinze (15) jours au Syndicat et consultation avec lui, fixe les responsabilités et le taux de salaire de la nouvelle occupation, lesquels prennent effet à la date du changement. En cas de désaccord, l'Employeur applique le taux fixé par lui. Le Syndicat peut contester après les délais prévus au sous-paragraphe b).

b) Après une période d'essai de trente (30) jours ouvrables, le Syndicat ou le salarié concerné peut contester le nouveau taux de salaire en vertu des dispositions de l'article de la procédure de règlement des griefs.

c) Les critères devant servir de base pour déterminer le nouveau taux de salaire sont ceux prévus dans la convention pour les occupations comparables.

19.09 a) Sauf en cas de force majeure, le salarié qui se présente au travail au début de son équipe régulière, sans avoir été prévenu au préalable de ne pas le faire, recevra un minimum de quatre (4) heures au taux régulier. Cependant, si le salarié exécute du travail, il sera rémunéré pour huit (8) heures de travail.

b) Sauf dans les cas de mesure disciplinaire, chaque fois que l'Employeur renvoie chez lui un salarié qui a commencé à travailler, il lui paie le salaire complet de la demi-journée de travail.



19.10 Le salarié rappelé au travail après avoir quitté l'établissement de l'Employeur a droit à un minimum de quatre (4) heures de salaire au taux de salaire régulier, et ne fait que le travail pour lequel il est requis. De plus, celui qui travaille l'équivalent, en rémunération, de quatre (4) heures au taux régulier, ou plus, reçoit en plus une indemnité égale à une (1) heure de son taux de salaire régulier.

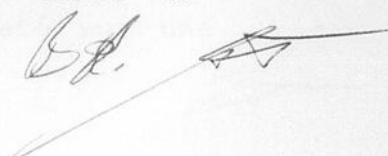
19.11 La prime mentionnée au paragraphe 19.04 doit, dans tous les cas, s'additionner au taux de salaire régulier d'un salarié, après, et non avant le calcul du temps supplémentaire.

19.12 Une prime de quarante cents (0,40\$) l'heure est accordée au soudeur à l'aluminium, au soudeur flux core, au soudeur du département de l'outillage et du département de l'entretien.

19.13 L'Employeur assume les frais de déplacement et de séjour au salarié appelé à exécuter du travail à l'extérieur. Les heures de voyage sont considérées comme des heures travaillées et payées selon la convention collective.

ARTICLE 20 - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES -

20.01 Dans le cas où l'Employeur se propose d'effectuer un changement technologique qui aurait pour effet de modifier les conditions, ou la sécurité d'emploi des salariés couverts par le certificat d'accréditation, il doit donner un avis écrit du



changement technologique au Syndicat trente (30) jours ouvrables avant la date à laquelle le changement doit être effectué.

20.02 L'avis mentionné au paragraphe 20.01 doit indiquer:

1. La nature du changement technologique;

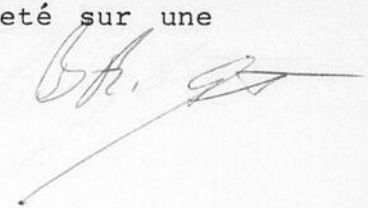
2. La date à laquelle l'Employeur se propose d'effectuer ce changement technologique;

3. Les classifications et le nombre de salariés susceptibles d'être touchés par ce changement technologique;

4. L'effet que ce changement technologique est susceptible d'avoir sur les conditions, ou la sécurité d'emploi des salariés.

20.03 a) Le ou les salariés affectés peuvent déplacer un salarié ayant moins d'ancienneté sur une occupation comportant le même taux de salaire à l'intérieur de toute l'usine, peu importe la séquence de promotion. L'Employeur devra accorder à ses salariés une période de formation qui doit être essentiellement plus longue qu'une période d'entraînement raisonnable.

b) Si, après cette période, le salarié ne rencontre pas les exigences de la tâche, il peut déplacer un salarié ayant moins d'ancienneté sur une



occupation inférieure à l'intérieur de toute l'usine peu importe la séquence de promotion. Il bénéficie d'une période d'entraînement raisonnable.

20.04 Par "changement technologique", on entend:

a) La mise en service par l'Employeur, dans son entreprise, affaire ou ouvrage, d'installation ou d'outillage dont la nature ou l'espèce diffère substantiellement de celle des installations ou de l'outillage servant antérieurement à l'exploitation ou à la réalisation de l'entreprise, l'affaire ou l'ouvrage; et

b) Un changement substantiel quant à la manière dont l'Employeur exploite ou réalise l'entreprise, l'affaire ou l'ouvrage qui est en relation directe avec la mise en service de ces installations ou cet outillage;

c) Ces changements exclus, les petits outils, s'ils sont remplacés par d'autres petits outils, les mannequins, les gabarits et les calibres.

ARTICLE 21 - MESURES DISCIPLINAIRES -

21.01 Ne font partie du dossier du salarié que les mesures disciplinaires qui lui ont été confirmées par écrit avec copie au Syndicat dans les deux (2) jours ouvrables de leur imposition. Cet écrit doit mentionner l'infraction reprochée.



21.02 Tout salarié a droit, durant les heures régulières de bureau, de consulter son dossier.

21.03 a) Tout salarié qui est l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure régulière de règlement des griefs et, s'il y a lieu, à l'arbitrage.

b) Les simples avis disciplinaires sont tous considérés comme ayant fait l'objet de grief et le Syndicat peut procéder à l'arbitrage au moment où cet avis est invoqué contre le salarié.

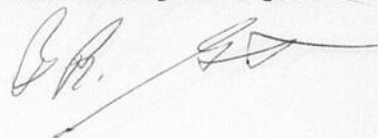
21.04 Un rapport disciplinaire vieux de plus de neuf (9) mois ne peut être utilisé contre un salarié dans l'imposition de nouvelles sanctions disciplinaires.

21.05 Une suspension n'interrompt pas le service du salarié.

21.06 Lors de l'imposition d'une sanction disciplinaire, le salarié visé est en présence de son délégué syndical.

ARTICLE 22 - PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEFS -

22.01 Tout salarié assujetti à cette convention, ou le Syndicat, qui se croit lésé par suite d'une violation ou d'une fausse interprétation des dispositions de cette convention, ou d'une décision prise par l'Employeur en relation avec les conditions de travail prévues par la présente, peut soumettre son grief pour



enquête et règlement en conformité avec la procédure qui suit:

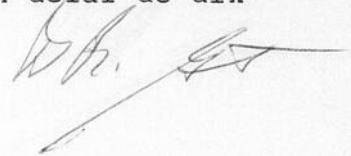
22.02 a) Le salarié concerné, accompagné ou non de son délégué syndical, soumet le grief, par écrit, à son chef de section, dans les quinze (15) jours ouvrables de la naissance du grief ou de sa connaissance, dont la preuve incombe au salarié.

b) Par contre, le délégué syndical peut soumettre le grief, par écrit, au nom et en la présence du salarié, à son chef de section, dans les quinze (15) jours ouvrables de la naissance du grief ou de sa connaissance, dont la preuve incombe au délégué.

c) De plus, le délégué syndical peut soumettre le grief, par écrit, au nom d'un salarié absent du travail à son chef de section, dans les quinze (15) jours ouvrables de la naissance du grief ou de sa connaissance, dont la preuve incombe au délégué.

22.03 Le chef de section du salarié concerné doit faire part, par écrit, au salarié, au délégué syndical et au Syndicat, dans les cinq (5) jours ouvrables du dépôt du grief, de sa décision.

22.04 Si le chef de section ne rend pas sa décision dans le délai prescrit, ou si le salarié ou le délégué syndical n'est pas satisfait de la décision, le salarié, le Syndicat ou son délégué syndical, peuvent en appeler par écrit, au Directeur des Ressources Humaines, en lui soumettant le grief dans un délai de dix



(10) jours ouvrables de la décision du chef de section ou de l'expiration du délai mentionné à 22.03.

22.05 Le Directeur des Ressources Humaines doit, dans un maximum de dix (10) jours ouvrables de la réception du grief, faire part par écrit, au salarié, au délégué syndical et au Syndicat, de sa décision et indique les principales raisons qui la justifie en mentionnant dans le cas d'une mesure disciplinaire la cause immédiate de cette mesure.

22.06 Nonobstant les dispositions du présent article, les parties peuvent convenir de prolonger tout délai prévu à la procédure des griefs. Une telle entente doit être confirmée par écrit.

22.07 a) Dans le calcul de tout délai stipulé au présent article, le jour qui marque le point de départ n'est pas compté, mais celui de l'échéance l'est.

b) Les samedis, dimanches, jours de fêtes chômés et payés prévus à l'article 11 de la convention, et vacances ne comptent pas dans les délais.

22.08 a) Une erreur technique dans la soumission écrite d'un grief n'en entraîne pas l'annulation; cependant, le terme "erreur technique " exclut le respect des délais.

b) Un grief peut être amendé au plus tard cinq (5) jours ouvrables avant le jour prévu pour



l'arbitrage, à condition que sa nature n'en soit pas changée.

22.09 a) Le Syndicat peut soumettre tout grief de groupe, c'est-à-dire tout grief originant d'une même cause et impliquant au moins deux (2) salariés, directement à la deuxième étape dans les quinze (15) jours ouvrables de la naissance ou de sa connaissance par le Syndicat où la preuve incombe au Syndicat.

b) Un grief entre l'Employeur et le Syndicat est soumis directement au Directeur des Ressources Humaines.

22.10 Le salarié doit être présent lors de la discussion de son grief avec le Directeur des Ressources Humaines.

22.11 Le Comité de griefs peut rencontrer, sur demande préalable, le Directeur des Ressources Humaines pour discuter d'un grief. Il peut alors être accompagné d'un conseiller syndical.

22.12 Un grief est porté à l'arbitrage par un avis écrit adressé à l'autre partie, dans les vingt (20) jours ouvrables de l'envoi de la décision et de l'expiration du délai pour rendre telle décision.

22.13 a) Les parties désignent à l'avance Me François Fortier et M. Jacques St-Laurent pour agir



comme arbitre pendant la durée de la présente convention. Cependant, dans les cas de charge de travail, les parties désignent à l'avance M. Pierre N. Dufresne.

b) Si l'arbitre n'est pas disponible à un horaire annuel établi d'avance ou dans les trois (3) mois suivant la demande et à défaut d'entente entre les parties sur le choix d'un substitut, l'une ou l'autre des parties demande à l'Honorable Ministre du Travail d'en nommer un. L'arbitre a soixante (60) jours pour rendre sa décision.

22.14 L'arbitre n'a autorité, dans aucun cas, pour ajouter, soustraire, modifier ou amender quoi que ce soit dans cette convention.

22.15 Dans le cas de congédiement ou de sanction disciplinaire, l'arbitre peut:

a) Maintenir le congédiement ou la sanction disciplinaire;

b) Annuler le congédiement ou la sanction disciplinaire;

c) Prendre toute autre décision qu'il juge équitable dans les circonstances et ordonner le remboursement, en tout ou en partie, du salaire perdu par le salarié depuis son congédiement ou sa suspension, déduction faite des gains qu'il aurait pu réaliser durant cette période.



22.16 a) Dans le cas d'ajustement de salaire d'un salarié, celui-ci est rétroactif au moment du changement.

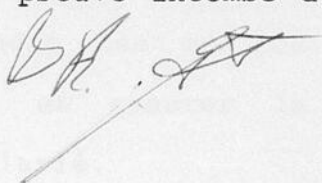
b) Tout grief impliquant des sommes d'argent dues par l'Employeur à un salarié, ou au Syndicat, comporte l'obligation par l'Employeur de payer l'intérêt au taux fixé par règlement adopté en vertu de l'article 28 de la Loi du Ministère du Revenu, à compter du dépôt du grief.

22.17 Toutes les séances d'arbitrage se tiendront à La Pocatière à un endroit désigné par l'arbitre.

22.18 Chacune des parties concernées doit défrayer les frais, honoraires et dépenses de ses témoins et représentants, et doit défrayer à parts égales les honoraires et les dépenses de l'arbitre ainsi que les autres dépenses communes de l'arbitre.

22.19 Un salarié qui présente un grief ne doit aucunement être pénalisé, importuné ou inquiété à ce sujet par un supérieur.

22.20 Dans le cas de congédiement ou de sanction disciplinaire, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.



ARTICLE 23 - DROIT DE PARTICIPATION AUX

AFFAIRES PUBLIQUES -

23.01 L'Employeur reconnaît à chaque salarié le droit de participer aux affaires publiques et, sur demande écrite, accorde un congé sans solde d'une durée maximum de deux (2) mois à celui qui désire se porter candidat à une élection fédérale ou provinciale.

23.02 Le candidat malheureux reprend sa fonction et tous ses droits dans les cinq (5) jours suivant sa défaite. Le candidat élu, de son côté, peut reprendre sa fonction avec l'ancienneté acquise au moment de son départ dans les trente (30) jours suivant l'expiration de son mandat, après un avis de deux (2) semaines à l'Employeur.

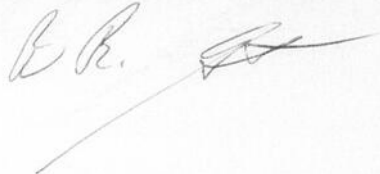
23.03 a) Un salarié appelé à servir comme juré ou témoin de la couronne reçoit la différence entre l'indemnité qui lui est versée et son salaire régulier.

b) Le salarié convoqué comme témoin par l'Employeur ne subit pas de perte de salaire.

ARTICLE 24 - HYGIENE ET SECURITE -

24.01 L'Employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du salarié.

24.02 a) Dans les trente (30) jours de la signature des présentes, un Comité de sécurité, formé



de quatre (4) représentants de chacune des parties, fait une (1) inspection et par la suite tient une (1) réunion par mois ou sur convocation du Directeur des Ressources Humaines, ou lorsqu'une situation imprévue se présente.

b) Les recommandations du Comité de sécurité sont transmises par écrit, au Directeur des Ressources Humaines, qui doit informer, dans les quinze (15) jours de la réception des recommandations, le Comité de la décision de l'Employeur relative à icelles.

24.03 Chaque fois qu'un salarié se rend compte d'une situation comportant des risques pour sa santé ou sa sécurité ou celle d'un autre salarié, il arrête de travailler et en informe immédiatement son supérieur immédiat et un délégué syndical responsable à la sécurité et à la santé.

24.04 Si le supérieur immédiat ne peut corriger la situation sans délai, le cas est porté devant le Directeur des Ressources Humaines et le responsable syndical de la sécurité qui doivent corriger la situation sans délai et le salarié concerné est assigné à une autre tâche et ne subit pas de perte de salaire tant qu'ils n'ont pas remédié à la situation (étapes du Comité de sécurité et de l'inspecteur compris).

24.05 a) Si le Directeur des Ressources Humaines et le responsable syndical de la sécurité ne peuvent s'accorder sur les correctifs nécessaires pour éliminer les risques de danger que l'on a portés à leur

BH

connaissance, ils convoquent immédiatement une réunion du Comité de sécurité.

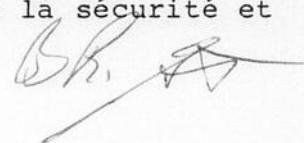
b) Si le Comité de sécurité n'obtient majorité sur une recommandation, le cas est référé à l'inspecteur de la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail.

24.06 Dans les neuf (9) mois de la signature de la convention et par la suite au fur et à mesure de la création d'une nouvelle tâche, l'Employeur informe les salariés des risques reliés à leur travail et leur assure la formation, l'entraînement et la supervision appropriés afin que les salariés puissent accomplir de façon sécuritaire le travail qui leur est confié.

24.07 Toute disposition contenue dans la Loi sur la sécurité et la santé au travail qui est supérieure ou plus avantageuse pour les salariés par rapport au contenu du présent article, telle loi a préséance sur la convention.

24.08 Toutes inspections et enquêtes faites par la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail doivent s'effectuer en présence d'un représentant syndical. L'Employeur remet au Syndicat une copie de tous les rapports de ces inspections et enquêtes.

24.09 a) Les délégués syndicaux responsables à la sécurité et à la santé peuvent, aux conditions de l'article 8.06, s'absenter de leur travail régulier pour enquêter sur une plainte relative à la sécurité et



à la santé. Un (1) seul délégué peut faire enquête sur une plainte donnée.

b) L'Employeur doit fournir au délégué syndical responsable à la sécurité et à la santé les équipements qu'il a en sa possession pour qu'il puisse effectuer son enquête.

24.10 L'Employeur communique au salarié, au Comité de santé et de sécurité et au Syndicat la liste des matières dangereuses utilisées dans l'établissement et des contaminants qui peuvent y être émis et les mesures, indiquées par le fournisseur, à prendre en cas d'urgence.

24.11 L'Employeur met à la disposition des salariés, pendant les heures de travail, un poste de premiers soins. Au surplus, une infirmière qualifiée est présente au poste de premiers soins pendant l'équipe de jour et pendant les autres équipes si le nombre de salariés sur ces autres équipes est de cinquante (50) et plus.

24.12 Lorsqu'un salarié victime d'un accident de travail ou d'une maladie est incapable de se rendre par ses propres moyens au poste de premiers soins, le chef de section en avise immédiatement l'infirmière ou un salarié qui a reçu une formation d'ambulancier St-Jean dans le cas où il n'y a pas d'infirmière. Le nom des salariés ainsi qualifiés est affiché dans chaque département.

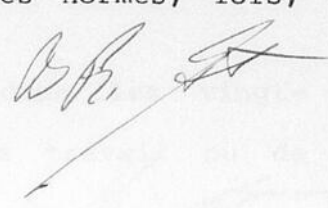


24.13 L'Employeur prend les dispositions nécessaires pour assurer à ses frais le transport, de l'usine au bureau du médecin ou à l'hôpital, d'un salarié accidenté. Ce transport s'effectue par ambulance si nécessaire. Dans les autres cas, l'accidenté est accompagné par une autre personne dans les cas le nécessitant ou à sa demande.

24.14 Toute expertise médicale exigée par l'Employeur est à ses frais et se fait chez un médecin spécialiste. Sauf en cas d'impossibilité du médecin, ces examens ont lieu durant les heures normales de travail et alors le salarié ne subit pas de perte de salaire. Le salarié reçoit copie du rapport du médecin.

24.15 Lorsqu'un salarié exécute un travail seul dans un lieu isolé où il lui est impossible de demander de l'assistance, l'Employeur doit établir une méthode de surveillance efficace, intermittente ou continue.

24.16 a) L'Employeur paie le coût des lunettes de sécurité et les gants aux salariés qui en ont besoin dans l'exécution de leur travail et fournit également gratuitement tous les vêtements, les équipements et les appareils protecteurs de bonne qualité exigés par l'inspecteur de la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail, par toutes normes, lois, règlements ou par lui-même.



b) L'Employeur paie, au surplus, les frais d'ajustement des verres spéciaux qu'il remplace lorsqu'ils sont endommagés au travail.

c) L'Employeur paie, au surplus, l'excédent du coût des verres de sécurité.

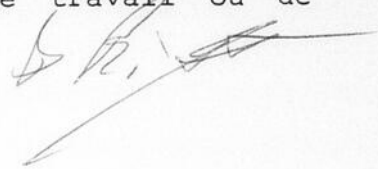
d) Le 1er novembre de chaque année, l'Employeur remet à chaque salarié actif, la somme de soixante-quinze dollars (75,00\$) pour l'achat de chaussures de sécurité que les salariés sont obligés de porter. Les salariés non actifs au 1er novembre 1983, recevront soixante-quinze dollars (75,00\$) lors de leur rappel au travail et à tous les douze (12) mois par la suite.

e) Les occupations qui justifient le port de gants, de lunettes ou d'autres vêtements spéciaux, sont énumérés à l'Annexe "C".

f) Les sarraux sont nettoyés par l'Employeur.

24.17 L'Employeur remet au Comité de santé et de sécurité, à tous les mois et par écrit, une copie de tous les rapports relatifs aux accidents et aux maladies industrielles. De plus, l'Employeur fournit les rapports d'étude de recherche et de travaux relatifs à la sécurité et à la santé des salariés qu'il effectue ou fait effectuer.

24.18 L'Employeur rédige, dans les vingt-quatre (24) heures d'un accident de travail ou de



l'apparition d'une maladie industrielle la déclaration à la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail et en remet une copie au salarié concerné et au Comité de santé et de sécurité.

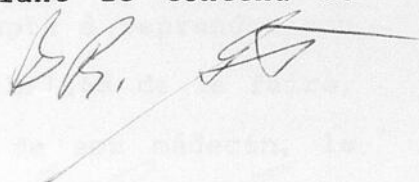
24.19 L'Employeur ne peut congédier un salarié pour la seule raison qu'il a été victime d'un accident de travail ou souffre d'une maladie industrielle.

24.20 Dans le cas de fermeture, totale ou partielle, ordonnée par un inspecteur de la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail, les salariés affectés sont réputés être au travail et ont ainsi droit à leur salaire et aux avantages liés à leur emploi.

ARTICLE 25 - CHARGES DE TRAVAIL -

25.01 Les deux parties reconnaissent qu'en aucun temps il ne sera exigé d'un salarié plus qu'une journée normale de travail, tel que défini par les normes reconnues du génie industriel. En cas de conflit, l'Employeur devra, au préalable, préciser et justifier selon les normes le contenu de cette journée normale et communiquer le détail de ce contenu au Syndicat.

25.02 Le Syndicat aura accès aux études et aux calculs de l'Employeur justifiant le contenu de



cette journée normale et pourra déléguer un de ses représentants extérieurs pour évaluer ces études et calculs et/ou effectuer sur les lieux du travail toute observation qu'il jugera appropriée.

25.03 Si le différend persiste, il sera soumis à l'arbitrage en la manière prévue à l'article 22.

25.04 La feuille d'émission de taux standard (Annexe "E") est affichée au poste de travail et le Syndicat en reçoit une copie lors de l'émission.

ARTICLE 26 - CONGE DE MATERNITE -

26.01 La salariée enceinte a droit à un congé sans solde pour maternité, à la condition de produire un certificat médical attestant la grossesse, et la date probable de l'accouchement.

26.02 La salariée enceinte peut cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse sur recommandation de son médecin, mais elle peut sans recommandation de son médecin cesser de travailler en tout temps à compter du début du sixième (6ième) mois de sa grossesse.

26.03 La salariée doit reprendre son travail dans les cent quatre-vingt-trois (183) jours 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

BR. A.

tout sujet aux dispositions du présent article traitant des congés de maternité.

26.04 Durant son absence, l'ancienneté de la salariée concernée continue de s'accumuler. Si elle ne revient pas au travail dans les délais prévus et qu'elle est apte au travail, la salariée perd alors son ancienneté.

26.05 Les dispositions et ordonnances de la Commission des Normes du Travail ont préséance à cet article si elles sont plus avantageuses.

ARTICLE 27 - DISPOSITIONS DIVERSES -

27.01 STATIONNEMENT

a) L'Employeur fournit à ses salariés un espace de stationnement en bon état sur les terrains situés aux environs de l'usine.

b) L'Employeur installe soixante-quinze (75) places de stationnement pour motocyclettes et bicyclettes au plus tard au cours du mois de juin 1984.

27.02 CASIER INDIVIDUEL

L'Employeur s'engage à mettre gratuitement à la disposition de chaque salarié un casier individuel.

27.03 a) Pour les salariés qui ont présentement une date d'ancienneté identique, il y aura tirage

B.B.

au sort en présence des salariés concernés et d'un officier syndical, pour déterminer définitivement l'ordre d'ancienneté. Une lettre d'entente sera signée entre les parties à cet effet.

b) Pour les futurs salariés qui débiteront la même journée, l'ordre alphabétique prévaut pour déterminer l'ordre d'ancienneté: "A" étant le plus vieux et "Z" le plus jeune.

27.04 Le salarié n'est pas sujet à une mesure disciplinaire pour avoir suivi les dernières instructions de la part d'un représentant de l'Employeur.

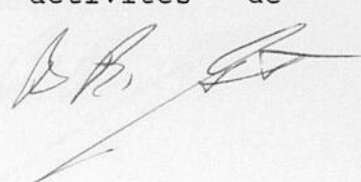
27.05 Il y a toujours un (1) gardien à la barrière lorsque des salariés travaillent.

27.06 L'Employeur convient de ne pas changer sa politique en ce qui concerne l'octroi de sous-contrat.

27.07 L'Employeur et le Syndicat s'engagent à collaborer pour venir en aide au salarié victime d'alcoolisme ou de toxicomanie.

27.08 a) Un salarié a droit à un congé sans solde d'au plus:

1) de douze (12) mois pour se recycler dans un domaine relié aux activités de l'Employeur;



2) de six (6) mois pour se lancer dans un commerce non concurrent de l'Employeur, à l'exception d'un commerce de nature saisonnière.

b) Pendant un tel congé, son ancienneté s'accumule. Ces congés sont accordés par ordre d'ancienneté à pas plus de huit (8) salariés à la fois.

c) La demande pour l'obtention d'un tel congé doit être faite par écrit au Directeur des Ressources Humaines au moins quinze (15) jours à l'avance.

27.09 a) Sur demande, l'Employeur accorde annuellement un maximum de vingt-cinq (25) congés sans solde, d'une durée minimum d'un (1) mois et maximum de deux (2) mois, et ce pour l'ensemble des salariés. Cependant, il ne peut y avoir plus de deux (2) salariés à la fois par classification et par département. La demande d'un tel congé doit être formulée par écrit au moins quinze (15) jours ouvrables à l'avance et l'Employeur donne sa réponse dans la semaine suivante.

b) Le congé est accordé par ordre de formulation des demandes et l'ancienneté du salarié s'accumule pendant un tel congé.

27.10 Les lettres d'entente annexées font partie intégrante de la convention collective.



ARTICLE 28 - CAFETERIA - CONVENTION COLLECTIVE

28.01 a) L'Employeur s'engage à maintenir le service de la cafétéria déjà existant pour les périodes de repos et de repas des salariés, conformément à l'article 9.05.

b) De plus, l'Employeur met, dans la cafétéria, à la disposition des salariés, un four micro-ondes et une machine distributrice de café.

ARTICLE 29 - PUBLICATION -

29.01 L'Employeur s'engage à publier en français sous forme de fascicule, le texte de la présente convention et de ses annexes pour distribution à tous les membres du Syndicat dans les deux (2) mois de sa signature.

A handwritten signature in dark ink, appearing to be 'B.R.' followed by a stylized flourish.

ARTICLE 30 - DUREE DE LA CONVENTION COLLECTIVE -

30.01 La convention entre en vigueur à compter de sa signature et expire le 30 septembre 1986. Toutes les dispositions de la présente convention continueront de s'appliquer jusqu'à ce que la nouvelle convention soit signée.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à La Pocatière, ce 12 ième jour de novembre 1983.

BOMBARDIER INC., DIVI-
SION DU TRANSPORT EN
COMMUN

SYNDICAT DES EMPLOYES DE
BOMBARDIER, LA POCATIERE
(CSN)

[Signature]
Mauril Bédard
Josée Gauthier
André Carrière

Bernard Poirier
Raymond Castonguay
Eugène D'Amour
André Bouchard
Yves Gauthier
Georges Henri Bouchard
Robert Lamolette

Bh.

A N N E X E " A "

TAUX CONTRACTUELS DE PAIE

<u>OCCUPATION</u>	<u>CLASSE</u>	<u>P</u>	<u>30.09.83</u>	<u>01.10.83</u>	<u>01.10.84</u>	<u>01.10.85</u>
<u>PRESSES:</u>						
Préparateur	A	9	9,28\$	10,76\$	11,27\$	12,02\$
	B	3	9,17	10,65	11,16	11,91
	C		8,71	10,19	10,70	11,45
Opérateur de grignoteuse	A	3	8,85\$	10,33\$	10,84\$	11,59\$
	B	3	8,75	10,23	10,74	11,49
	C		8,54	10,02	10,53	11,28
Opérateur de cisailles & opérateur monteur-presse	A	3	8,72\$	10,20\$	10,71\$	11,46\$
	B	3	8,64	10,12	10,63	11,38
	C		8,26	9,74	10,25	11,00
Opérateur de presse	A	3	8,54\$	10,02\$	10,53\$	11,28\$
	B	3	8,44	9,92	10,43	11,18
	C		8,10	9,58	10,09	10,84
Ouvrier spécialisé & polisseur	A	3	8,34\$	9,82\$	10,33\$	11,08\$
	C		8,20	9,68	10,19	10,94
Manoeuvre	A		8,19\$	9,67\$	10,18\$	10,93\$
<u>USINAGE:</u>						
Préparateur	A	9	9,28\$	10,76\$	11,27\$	12,02\$
	B	3	9,17	10,65	11,16	11,91
	C		8,71	10,19	10,70	11,45

- (1) Sous la colonne "P" apparaît en mois la période de progression.
- (2) La classe "C" est le taux d'embauchage.

W. R.

<u>OCCUPATION</u>	<u>CLASSE</u>	<u>P</u>	<u>30.09.83</u>	<u>01.10.83</u>	<u>01.10.84</u>	<u>01.10.85</u>
<u>USINAGE (suite):</u>						
Opérateur machine Gr 1	A	3	8,98\$	10,46\$	10,97\$	11,72\$
	B	3	8,83	10,31	10,82	11,57
	C		8,41	9,89	10,40	11,15
Coupeur au plasma & oxyacétylène & soudeur oxyacéty- lène	A	3	8,54\$	10,02\$	10,53\$	11,28\$
	B	3	8,44	9,92	10,43	11,18
	C		8,10	9,58	10,09	10,84
Ouvrier spécialisé	A	3	8,34\$	9,82\$	10,33\$	11,08\$
	C		8,20	9,68	10,19	10,94
Manoeuvre	A		8,19\$	9,67\$	10,18\$	10,93\$
<u>SOUDURE MONTAGE FER:</u>						
Préparateur	A	9	9,28\$	10,76\$	11,27\$	12,02\$
	B	3	9,17	10,65	11,16	11,91
	C		8,71	10,19	10,70	11,45
Soudeur & planeur	A	6	8,98\$	10,46\$	10,97\$	11,72\$
	B	3	8,83	10,31	10,82	11,57
	C		8,41	9,89	10,40	11,15
Dresseur & pontier	A	3	8,72\$	10,20\$	10,71\$	11,46\$
	B	3	8,64	10,12	10,63	11,38
	C		8,26	9,74	10,25	11,00
Coupeur au plasma & oxyacétylène & soudeur oxyacé- tylène & étain	A	3	8,54\$	10,02\$	10,53\$	11,28\$
	B	3	8,44	9,92	10,43	11,18
	C		8,10	9,58	10,09	10,84
Soudeur par points	A	3	8,40\$	9,88\$	10,39\$	11,14\$
	B	3	8,31	9,79	10,30	11,05
	C		8,12	9,60	10,11	10,86
Ouvrier spécialisé & polisseur	A	3	8,34\$	9,82\$	10,33\$	11,08\$
	C		8,20	9,68	10,19	10,94
Manoeuvre	A		8,19\$	9,67\$	10,18\$	10,93\$

BA

<u>OCCUPATION</u>	<u>CLASSE</u>	<u>P</u>	<u>30.09.83</u>	<u>01.10.83</u>	<u>01.10.84</u>	<u>01.10.85</u>
<u>PEINTURE:</u>						
Préparateur fini- tion carrosserie & préparateur labo- ratoire peinture	A	9	9,50\$	10,98\$	11,49\$	12,24\$
	B	3	9,40	10,88	11,39	12,14
	C		8,98	10,46	10,97	11,72
Préparateur	A	9	9,28\$	10,76\$	11,27\$	12,02\$
	B	3	9,17	10,65	11,16	11,91
	C		8,71	10,19	10,70	11,45
Peintre finition carrosserie	A	6	9,14\$	10,62\$	11,13\$	11,88\$
	B	3	9,05	10,53	11,04	11,79
	C		8,64	10,12	10,63	11,38
Peintre	A	6	8,98\$	10,46\$	10,97\$	11,72\$
	B	3	8,83	10,31	10,82	11,57
	C		8,41	9,89	10,40	11,15
Ponceur	A	3	8,54\$	10,02\$	10,53\$	11,28\$
	B	3	8,44	9,92	10,43	11,18
	C		8,10	9,58	10,09	10,84
Dépolisseur & régleur	A	3	8,40\$	9,88\$	10,39\$	11,14\$
	B	3	8,31	9,79	10,30	11,05
	C		8,12	9,60	10,11	10,86
Ouvrier spécialisé	A	3	8,34\$	9,82\$	10,33\$	11,08\$
	C		8,20	9,68	10,19	10,94
Manoeuvre	A		8,19\$	9,67\$	10,18\$	10,93\$
<u>MONTAGE:</u>						
Préparateur	A	9	9,28\$	10,76\$	11,27\$	12,02\$
	B	3	9,17	10,65	11,16	11,91
	C		8,71	10,19	10,70	11,45
Electricien mon- teur & assembleur mécanicien	A	6	8,98\$	10,46\$	10,97\$	11,72\$
	B	3	8,83	10,31	10,82	11,57
	C		8,41	9,89	10,40	11,15

DA. SA

<u>OCCUPATION</u>	<u>CLASSE</u>	<u>P</u>	<u>30.09.83</u>	<u>01.10.83</u>	<u>01.10.84</u>	<u>01.10.85</u>
<u>MONTAGE (suite):</u>						
Réparateur fibre de verre	A	6	8,54\$	10,02\$	10,53\$	11,28\$
	B	3	8,44	9,92	10,43	11,18
	C		8,10	9,58	10,09	10,84
Soudeur oxyacétylène	A	3	8,54\$	10,02\$	10,53\$	11,28\$
	B	3	8,44	9,92	10,43	11,18
	C		8,10	9,58	10,09	10,84
Soudeuse prises multibroches & équip. de contrôle	A	3	8,40\$	9,88\$	10,39\$	11,14\$
	B	3	8,31	9,79	10,30	11,05
	C		8,12	9,60	10,11	10,86
Ouvrier spécialisé	A	3	8,34\$	9,82\$	10,33\$	11,08\$
	C		8,20	9,68	10,19	10,94
Manoeuvre	A		8,19\$	9,67\$	10,18\$	10,93\$
<u>OUTILLAGE:</u>						
Outilleur	A	6	9,82\$	11,30\$	11,81\$	12,56\$
	B	3	9,54	11,02	11,53	12,28
	C		9,26	10,74	11,25	12,00
Machiniste	A	6	9,44\$	10,92\$	11,43\$	12,18\$
	B	3	9,24	10,72	11,23	11,98
	C		8,94	10,42	10,93	11,68
Tourneur	A	6	9,14\$	10,62\$	11,13\$	11,88\$
	B	3	9,05	10,53	11,04	11,79
	C		8,64	10,12	10,63	11,38
Soudeur & opé- rateur de mach. Gr. 1	A	6	8,98\$	10,46\$	10,97\$	11,72\$
	B	3	8,83	10,31	10,82	11,57
	C		8,41	9,89	10,40	11,15
Traceur	A	3	8,72\$	10,20\$	10,71\$	11,46\$
	B	3	8,64	10,12	10,63	11,38
	C		8,26	9,74	10,25	11,00

<u>OCCUPATION</u>	<u>CLASSE</u>	<u>P</u>	<u>30.09.83</u>	<u>01.10.83</u>	<u>01.10.84</u>	<u>01.10.85</u>
<u>OUTILLAGE (suite):</u>						
Ouvrier spécialisé	A	3	8,34\$	9,82\$	10,33\$	11,08\$
	C		8,20	9,68	10,19	10,94
Manoeuvre	A		8,19\$	9,67\$	10,18\$	10,93\$
<u>MAGASIN, RECEPTION & EXPEDITION:</u>						
Opérateur de track mobile, chauffeur de camion & pontier	A	3	8,72\$	10,20\$	10,71\$	11,46\$
	B	3	8,64	10,12	10,63	11,38
	C		8,26	9,74	10,25	11,00
Opérateur de lève-palettes	A	3	8,54\$	10,02\$	10,53\$	11,28\$
	B	3	8,44	9,92	10,43	11,18
	C		8,10	9,58	10,09	10,84
Magasinier	A	3	8,45\$	9,93\$	10,44\$	11,19\$
	B	3	8,36	9,84	10,35	11,10
	C		8,17	9,65	10,16	10,91
Ouvrier spécialisé	A	3	8,34\$	9,82\$	10,33\$	11,08\$
	C		8,20	9,68	10,19	10,94
Manoeuvre	A		8,19\$	9,67\$	10,18\$	10,93\$
<u>ENTRETIEN:</u>						
Mécanicien d'en- retien	A	6	9,50\$	10,98\$	11,49\$	12,24\$
	B	3	9,40	10,88	11,39	12,14
	C		8,98	10,46	10,97	11,72
Mécanicien	A	6	8,98\$	10,46\$	10,97\$	11,72\$
	B	3	8,83	10,31	10,82	11,57
	C		8,41	9,89	10,40	11,15
Graisseur	A	3	8,54\$	10,02\$	10,53\$	11,28\$
	B	3	8,44	9,92	10,43	11,18
	C		8,10	9,58	10,09	10,84

<u>OCCUPATION</u>	<u>CLASSE</u>	<u>P</u>	<u>30.09.83</u>	<u>01.10.83</u>	<u>01.10.84</u>	<u>01.10.85</u>
<u>ENTRETIEN (suite):</u>						
Electricien	A	6	9,50\$	10,98\$	11,49\$	12,24\$
	B	3	9,40	10,88	11,39	12,14
	C		8,98	10,46	10,97	11,72
Aide-électricien	A	3	8,72\$	10,20\$	10,71\$	11,46\$
	B	3	8,64	10,12	10,63	11,38
	C		8,26	9,74	10,25	11,00
Menuisier	A	6	9,50\$	10,98\$	11,49\$	12,24\$
	B	3	9,40	10,88	11,39	12,14
	C		8,98	10,46	10,97	11,72
Aide-menuisier	A	3	8,54\$	10,02\$	10,53\$	11,28\$
	B	3	8,44	9,92	10,43	11,18
	C		8,10	9,58	10,09	10,84
Soudeur	A	6	8,98\$	10,46\$	10,97\$	11,72\$
	B	3	8,83	10,31	10,82	11,57
	C		8,41	9,89	10,40	11,15
Plombier	A	6	8,98\$	10,46\$	10,97\$	11,72\$
	B	3	8,83	10,31	10,82	11,57
	C		8,41	9,89	10,40	11,15
Ouvrier spécialisé	A	3	8,34\$	9,82\$	10,33\$	11,08\$
	C		8,20	9,68	10,19	10,94
Manoeuvre	A		8,19\$	9,67\$	10,18\$	10,93\$

Les augmentations minimales accordées sont:

- le 1er octobre 1983 de 1,48\$;
- le 1er octobre 1984 de 0,51\$;
- le 1er octobre 1985 de 0,75\$.

Advenant une erreur dans l'annexe "A" qui ne reflèterait pas les montants ci-haut mentionnés, elle sera corrigée en conséquence.

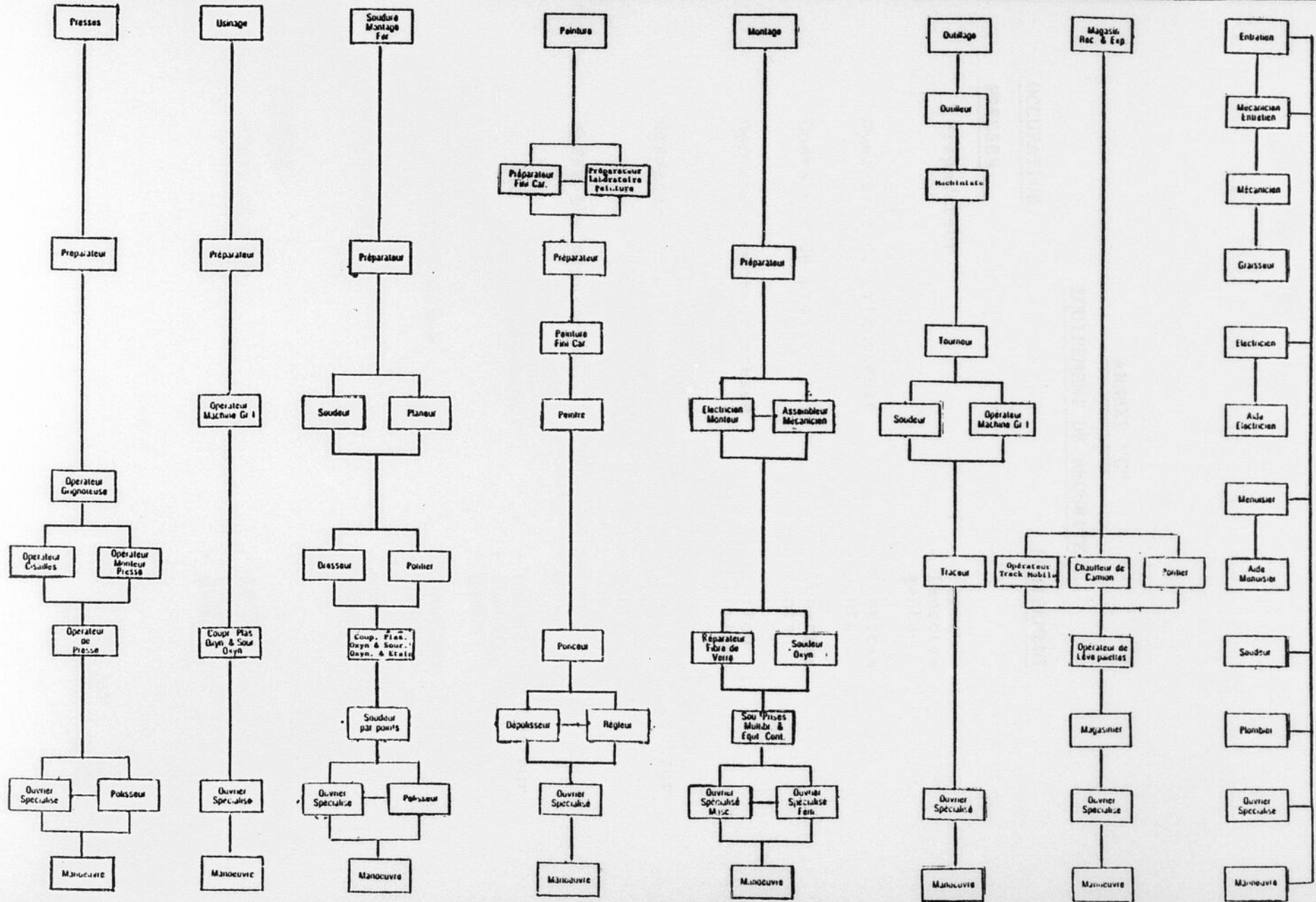
B.R. [Signature]

POSITION PATRONALE

ANNEXE " B "

SÉQUENCES DE PROMOTION

□ — □ = Classifications Horizontales



Handwritten signature and scribbles.

ANNEXE "C"

EQUIPEMENT DE SECURITE

OCCUPATION

EQUIPEMENT

PRESSES:

Préparateur	:	- sarrau - lunettes - gants
Opérateur de grignoteuse	:	- lunettes - gants
Opérateur de presse	:	- lunettes - gants
Opérateur monteur-presse	:	- sarrau - lunettes - gants
Opérateur de cisaille	:	- tablier protecteur - lunettes - gants
Opérateur presse-brake	:	- lunettes - gants
Opérateur de grignoteuse manuelle	:	- tablier protecteur - lunettes - gants
Ouvrier spécialisé	:	- lunettes - gants
Manoeuvre	:	- lunettes - gants

USINAGE:

Préparateur	:	- sarrau - lunettes - gants
-------------	---	-----------------------------------

DB. A

ANNEXE "C"
EQUIPEMENT DE SECURITE

OCCUPATION

EQUIPEMENT

USINAGE (suite):

- | | | |
|-----------------------------------|---|---|
| Opérateur de machine Gr 1 | : | - sarrau
- lunettes
- gants, pour transport matériel seulement |
| Ouvrier spécialisé | : | - lunettes
- gants, pour transport matériel seulement |
| Ouvrier spécialisé -
scie fixe | : | - tablier
- lunettes
- gants, pour transport matériel seulement |
| Manoeuvre | : | - lunettes
- gants |

SOUDURE MONTAGE FER:

- | | | |
|--------------------|---|--|
| Préparateur | : | - sarrau ou bavette
- masque
- lunettes
- gants |
| Soudeur | : | - bavette
- masque
- lunettes
- gants |
| Planeur & dresseur | : | - lunettes
- gants |
| Pontier | : | - sarrau
- lunettes
- gants |
| Soudeur par points | : | - tablier protecteur
- lunettes
- gants |

ANNEXE "C"
EQUIPEMENT DE SECURITE

OCCUPATION

EQUIPEMENT

SOUDURE MONTAGE FER (suite):

Polisseur	:	- sarrau ou - tablier protecteur - masque facial - lunettes - gants
Coupeur au plasma	:	- tablier protecteur - masque - lunettes - gants
Soudeur oxyn. & étain	:	- tablier protecteur - lunettes - gants
Ouvrier spécialisé	:	- tablier protecteur pour les cas le nécessitant - lunettes - gants
Manoeuvre	:	- lunettes - gants

PEINTURE:

Préparateur, préparateur laboratoire & peintre	:	- costume de papier - masque respiratoire - gants de coton
Ponceur	:	- costume de caoutchouc - bottes de caoutchouc - gants longs de caoutchouc - gants de caoutchouc
Régleur & dépolisseur	:	- costume de papier - gants de coton

B.A. [Signature]

ANNEXE "C"
EQUIPEMENT DE SECURITE

OCCUPATION

EQUIPEMENT

PEINTURE (suite):

- | | | |
|--------------------|---|---|
| Ouvrier spécialisé | : | - costume de papier
- gants de coton |
| Manoeuvre | : | - lunettes
- gants |

MONTAGE:

- | | | |
|--|---|---|
| Préparateur | : | - sarrau
- lunettes lorsque
nécessaire
- gants |
| Assembleur mécanicien &
électricien monteur | : | - lunettes lorsque
nécessaire
- gants |
| Ouvrier spécialisé | : | - lunettes lorsque
nécessaire
- gants |
| Réparateur de fibre de verre | : | - lunettes lorsque
nécessaire
- gants |
| Manoeuvre | : | - gants |

OUTILLAGE:

- | | | |
|----------|---|--|
| Ouilleur | : | - sarrau
- lunettes
- gants pour transport
matériel seulement |
|----------|---|--|

ANNEXE "C"
EQUIPEMENT DE SECURITE

OCCUPATION

EQUIPEMENT

OUTILLAGE (suite):

Machiniste & tourneur	:	- sarrau - lunettes - gants, pour transport matériel seulement
Soudeur	:	- bavette ou sarrau - masque de soudeur - lunettes - gants
Opérateur de machine Gr 1	:	- sarrau - lunettes - gants, pour transport matériel seulement
Traceur & manoeuvre	:	- lunettes - gants, pour transport matériel seulement
Ouvrier spécialisé - scie fixe	:	- tablier - lunettes - gants, pour transport matériel seulement

MAGASIN, RECEPTION & EXPEDITION:

Chauffeur de camion, ouvrier spécialisé & manoeuvre	:	- gants
Opérateur de track mobile	:	- vêtements pour extérieur - gants
Pontier	:	- sarrau ou vêtements pour extérieur - lunettes - gants

ANNEXE "C"
EQUIPEMENT DE SECURITE

OCCUPATION

EQUIPEMENT

MAGASIN, RECEPTION & EXPEDITION (suite):

Opérateur de lève-palettes	:	- vêtements pour extérieur - lunettes - gants
Magasinier	:	- sarrau - gants

ENTRETIEN:

Menuisier, plombier, aide-menuisier, graisseur, électricien et aide-électricien	:	- sarrau - lunettes - gants
Mécanicien d'entretien & mécanicien	:	- salopettes ou sarrau - lunettes - gants
Soudeur	:	- bavette ou sarrau - masque de soudeur - lunettes - gants
Ouvrier spécialisé - scie fixe	:	- tablier - lunettes

Des vêtements appropriés seront à la disposition des salariés qui dans leur fonction habituelle ont à effectuer du travail à l'extérieur de l'usine.

Le 8 novembre 1983

POSITION PATRONALE

A N N E X E " D "

Liste des départements

- . Outillage
- . Usinage
- . Presses
- . Entretien des bâtisses
- . Entretien mécanique et électrique
- . Soudure montage fer, sous-ensembles mineurs Via et New York
- . Soudure montage fer, sous-ensembles majeurs Via et New York
- . Soudure montage fer, châssis et caisse Via
- . Soudure montage fer, châssis et caisse New York
- . Peinture voitures Via
- . Peinture voitures New York
- . Peinture petites pièces
- . Montage finition Via
- . Montage finition New York
- . Montage réparation Via
- . Montage réparation New York
- . Montage, sous-ensembles mécanique et pneumatique Via
- . Montage, sous-ensembles mécanique et pneumatique New York
- . Montage, préparation électrique Via
- . Montage, préparation électrique New York
- . Réception et expédition
- . Magasin transit "B"
- . Magasin général
- . Magasin d'acier
- . Magasin de fourniture

N.B. Les opérateurs de lève-palettes sont considérés comme faisant partie du département "magasin d'acier".

Le 27 octobre 1983



POSITION PATRONALE
ANNEXE " E "
MISSION DE TAUX

BOMBARDIER INC.
DIV. TRANSPORT EN COMMUN

DATE: _____

NO. ETUDE: _____

CHEF DE SECTION: _____

DEPARTEMENT: _____

TECHNICIEN: _____

NO DE(S) PIECE(S): _____

NOM DE(S) PIECE(S): _____

QUANTITE PAR JOUR DEMANDEE: _____

VOICI LES HEURES DE TRAVAIL
POUR LES OPERATIONS:

STANDARD
TAUX TEMPORAIRE
ESTIME

DE: _____ HEURES

OU: _____ MINUTES

APPROUVE PAR: _____

CHEF DE SECTION
ETUDES DE TEMPS

B.P.

1983

D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S
JANVIER							FEVRIER							MARS						
						1			1	2	3	4	5			1	2	3	4	5
2	3	4	5	6	7	8	6	7	8	9	10	11	12	6	7	8	9	10	11	12
9	10	11	12	13	14	15	13	14	15	16	17	18	19	13	14	15	16	17	18	19
16	17	18	19	20	21	22	20	21	22	23	24	25	26	20	21	22	23	24	25	26
23	24	25	26	27	28	29	27	28						27	28	29	30	31		
30	31																			
AVRIL							MAI							JUIN						
					1	2	1	2	3	4	5	6	7			1	2	3	4	
3	4	5	6	7	8	9	8	9	10	11	12	13	14	5	6	7	8	9	10	11
10	11	12	13	14	15	16	15	16	17	18	19	20	21	12	13	14	15	16	17	18
17	18	19	20	21	22	23	22	23	24	25	26	27	28	19	20	21	22	23	24	25
24	25	26	27	28	29	30	29	30	31					26	27	28	29	30		
JUILLET							AOÛT							SEPTEMBRE						
					1	2	1	2	3	4	5	6			1	2	3			
3	4	5	6	7	8	9	7	8	9	10	11	12	13	4	5	6	7	8	9	10
10	11	12	13	14	15	16	14	15	16	17	18	19	20	11	12	13	14	15	16	17
17	18	19	20	21	22	23	21	22	23	24	25	26	27	18	19	20	21	22	23	24
24	25	26	27	28	29	30	28	29	30	31				25	26	27	28	29	30	
31																				
OCTOBRE							NOVEMBRE							DECEMBRE						
					1		1	2	3	4	5				1	2	3			
2	3	4	5	6	7	8	6	7	8	9	10	11	12	4	5	6	7	8	9	10
9	10	11	12	13	14	15	13	14	15	16	17	18	19	11	12	13	14	15	16	17
16	17	18	19	20	21	22	20	21	22	23	24	25	26	18	19	20	21	22	23	24
23	24	25	26	27	28	29	27	28	29	30				25	26	27	28	29	30	31
30	31																			

1984

D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S
JANVIER							FEVRIER							MARS						
1	2	3	4	5	6	7			1	2	3	4					1	2	3	
8	9	10	11	12	13	14	5	6	7	8	9	10	11	4	5	6	7	8	9	10
15	16	17	18	19	20	21	12	13	14	15	16	17	18	11	12	13	14	15	16	17
22	23	24	25	26	27	28	19	20	21	22	23	24	25	18	19	20	21	22	23	24
29	30	31					26	27	28	29				25	26	27	28	29	30	31
AVRIL							MAI							JUIN						
1	2	3	4	5	6	7			1	2	3	4	5					1	2	
8	9	10	11	12	13	14	6	7	8	9	10	11	12	3	4	5	6	7	8	9
15	16	17	18	19	20	21	13	14	15	16	17	18	19	10	11	12	13	14	15	16
22	23	24	25	26	27	28	20	21	22	23	24	25	26	17	18	19	20	21	22	23
29	30						27	28	29	30	31			24	25	26	27	28	29	30
JUILLET							AOÛT							SEPTEMBRE						
1	2	3	4	5	6	7			1	2	3	4						1		
8	9	10	11	12	13	14	5	6	7	8	9	10	11	2	3	4	5	6	7	8
15	16	17	18	19	20	21	12	13	14	15	16	17	18	9	10	11	12	13	14	15
22	23	24	25	26	27	28	19	20	21	22	23	24	25	16	17	18	19	20	21	22
29	30	31					26	27	28	29	30	31		23	24	25	26	27	28	29
OCTOBRE							NOVEMBRE							DECEMBRE						
					1				1	2	3							1		
7	8	9	10	11	12	13	4	5	6	7	8	9	10	2	3	4	5	6	7	8
14	15	16	17	18	19	20	11	12	13	14	15	16	17	9	10	11	12	13	14	15
21	22	23	24	25	26	27	18	19	20	21	22	23	24	16	17	18	19	20	21	22
28	29	30	31				25	26	27	28	29	30		23	24	25	26	27	28	29
OCTOBRE							NOVEMBRE							DECEMBRE						
					1				1	2	3							1		
7	8	9	10	11	12	13	4	5	6	7	8	9	10	2	3	4	5	6	7	8
14	15	16	17	18	19	20	11	12	13	14	15	16	17	9	10	11	12	13	14	15
21	22	23	24	25	26	27	18	19	20	21	22	23	24	16	17	18	19	20	21	22
28	29	30	31				25	26	27	28	29	30		23	24	25	26	27	28	29
OCTOBRE							NOVEMBRE							DECEMBRE						
					1				1	2	3							1		
7	8	9	10	11	12	13	4	5	6	7	8	9	10	2	3	4	5	6	7	8
14	15	16	17	18	19	20	11	12	13	14	15	16	17	9	10	11	12	13	14	15
21	22	23	24	25	26	27	18	19	20	21	22	23	24	16	17	18	19	20	21	22
28	29	30	31				25	26	27	28	29	30		23	24	25	26	27	28	29
OCTOBRE							NOVEMBRE							DECEMBRE						
					1				1	2	3							1		
7	8	9	10	11	12	13	4	5	6	7	8	9	10	2	3	4	5	6	7	8
14	15	16	17	18	19	20	11	12	13	14	15	16	17	9	10	11	12	13	14	15
21	22	23	24	25	26	27	18	19	20	21	22	23	24	16	17	18	19	20	21	22
28	29	30	31				25	26	27	28	29	30		23	24	25	26	27	28	29

1985

D L M M J V S	D L M M J V S	D L M M J V S
JANVIER	FEVRIER	MARS
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31
AVRIL	MAI	JUIN
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30
JUILLET	AOUT	SEPTEMBRE
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30
OCTOBRE	NOVEMBRE	DECEMBRE
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31

1986

D L M M J V S	D L M M J V S	D L M M J V S
JANVIER	FEVRIER	MARS
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31
AVRIL	MAI	JUIN
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30
JUILLET	AOUT	SEPTEMBRE
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30
OCTOBRE	NOVEMBRE	DECEMBRE
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31

ENTENTE INTERVENUE ENTRE

BOMBARDIER INC.
Division du Transport en Commun
C.P. 580
La Pocatière, Qué.
GOR 1Z0

Ci-après appelé ' l'Employeur '

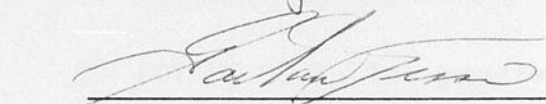
ET

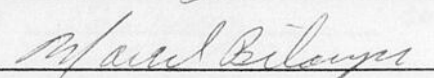
LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE BOMBARDIER
LA POCATIERE (CSN)
155, boul. Charest est
Québec
G1K 3G6

Ci-après appelé ' le Syndicat '

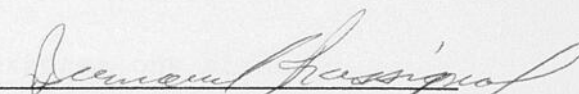
- . L'Employeur fera tout en son possible pour permettre aux salariés qui le désirent, de prendre une (1) semaine de vacances ou une semaine de congé sans solde durant le temps de la chasse pourvu qu'il n'y ait pas perturbation des opérations.
- . Cette permission pourra être accordée aux conditions suivantes:
 - a) La demande doit être effectuée un (1) mois avant le congé;
 - b) Les salariés qui leur restent des vacances ont priorité sur les salariés qui ont demandé un congé sans solde;
 - c) Le premier salarié qui avise a la priorité en tenant compte des conditions ci-haut mentionnées.

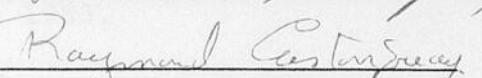
EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé
ce 12e jour de novembre 1983.





POUR L'EMPLOYEUR





POUR LE SYNDICAT



ENTENTE INTERVENUE ENTRE

BOMBARDIER INC.
Division du Transport en Commun
C.P. 580
La Pocatière, Qué.
GOR 120

Ci-après appelé ' l'Employeur '


ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE BOMBARDIER
LA POCATIERE (CSN)
155, boul. Charest est
Québec
G1K 3G6


Ci-après appelé ' le Syndicat '.

-
- a) Les parties reconnaissent que tout employé ayant travaillé quelque période que ce soit et pour la durée aussi minimale qu'une (1) heure entre la période du 1er mai au 30 avril, soit la période prévue à la convention pour fins de calcul des vacances, a droit aux bénéfices prévus à la clause 12.12, c'est-à-dire reconnaissance jusqu'à un maximum de six (6) mois de jours travaillés pour fins de calcul de la paie de vacances en cas d'absences prévues à la clause 12.12.
- b) Les parties reconnaissent que la période d'absence prévue à l'article 12.12 peut être soit postérieure ou soit antérieure à la période travaillée pour fins de calcul de la paie de vacances et ce, à l'intérieur de la période du 1er mai d'une année au 30 avril inclusivement de l'autre année.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé
ce 12e jour de novembre 1983.



Marcel Bélanger
POUR L'EMPLOYEUR



Raymond Castonguay
POUR LE SYNDICAT



ENTENTE INTERVENUE ENTRE

BOMBARDIER INC.
Division du Transport en Commun
C.P. 580
La Pocatière, Qué.
GOR 1Z0

Ci-après appelé 'l'Employeur'

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE BOMBARDIER
LA POCATIERE (CSN)
155, boul. Charest est
Québec
G1K 3G6

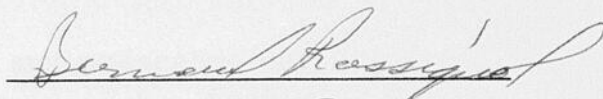
Ci-après appelé 'le Syndicat'

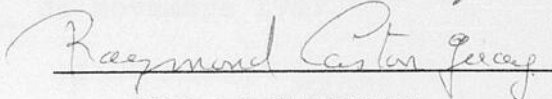
-
- . Les salariés dont le nom apparaît sur la liste d'ancienneté au 1er octobre 1983 peuvent se prévaloir de l'alinéa c) de l'article 17.01 de ladite convention.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé
ce 12e jour de novembre 1983.



POUR L'EMPLOYEUR





POUR LE SYNDICAT



ENTENTE INTERVENUE ENTRE

BOMBARDIER INC.
Division du Transport en Commun
C.P. 580
La Pocatière, Qué.
GOR 1Z0

Ci-après appelé ' l'Employeur '

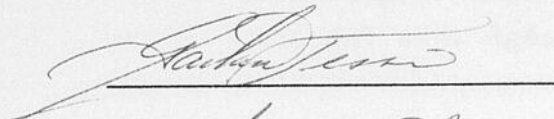
ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE BOMBARDIER
LA POCATIERE (CSN)
155, boul. Charest est
Québec
G1K 3G6

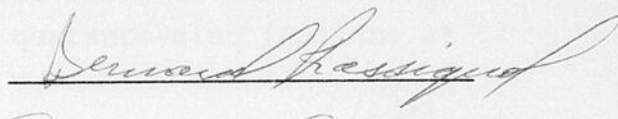
Ci-après appelé ' le Syndicat '

-
- . Les salariés qui auront travaillé pendant six (6) mois entre le 1er mai 1985 et le 30 avril 1986 recevront, avec leur indemnité de vacances, un boni de quatre-vingts dollars (80,00\$). Ceux qui pendant la même période n'auront pas travaillé six (6) mois recevront un boni de vacances proportionnel au nombre de mois travaillés.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé
ce 12e jour de novembre 1983.



POUR L'EMPLOYEUR



POUR LE SYNDICAT



ENTENTE INTERVENUE ENTRE

BOMBARDIER INC.
Division du Transport en Commun
C.P. 580
La Pocatière, Qué.
GOR 1Z0

Ci-après appelé ' l'Employeur '

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE BOMBARDIER
LA POCATIERE (CSN)
155, boul. Charest est
Québec
G1K 3G6

Ci-après appelé ' le Syndicat '

Une indemnité de licenciement sera payée par l'Employeur aux salariés licenciés comme conséquence de la fermeture définitive de l'usine et de la cessation complète des opérations, selon les termes, conditions et modalités suivantes:

1. Cette indemnité sera calculée de la façon suivante:
 - a) Un montant équivalent à dix (10) heures de salaire par année de service pour les salariés qui sont âgés de dix-huit (18) à vingt-cinq (25) ans inclusivement;
 - b) Un montant équivalent à vingt (20) heures de salaire par année de service pour les salariés qui sont âgés de vingt-six (26) à quarante-quatre (44) ans inclusivement;
 - c) Un montant équivalent à quarante (40) heures de salaire par année de service pour tous les salariés qui sont âgés de quarante-cinq (45) ans et plus.

B.B.
../2 *AS*

2. La date qui servira de base pour le calcul des années de service et de l'âge des salariés sera la date de fermeture définitive de l'usine et de la cessation complète des opérations.
3. Le montant servant de base au calcul des indemnités ci-dessus prévues sera le taux horaire régulier payé à chaque salarié intéressé à la date de son licenciement.
4. Les salariés ayant moins de deux (2) années d'ancienneté à la date de telle fermeture n'ont pas droit à l'indemnité de licenciement.
5. Les salariés, pour avoir droit à une indemnité de licenciement, devront remplir les conditions suivantes:
 - a) Avoir au moins deux (2) ans d'ancienneté avec l'Employeur à la date de telle fermeture;
 - b) Ne pas quitter leur emploi tant que leurs services seront requis par l'Employeur;
 - c) Ne pas être congédiés pour cause.
6. Un salarié ayant subi un accident de travail au service de l'Employeur sera considéré comme ayant été au travail durant la période perdue à cause de cet accident.

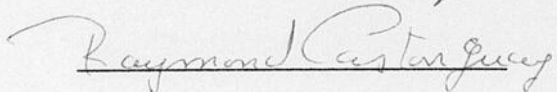
EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé
ce 19^e jour de novembre 1983.



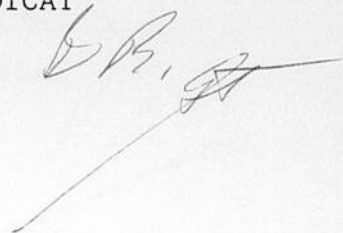


POUR L'EMPLOYEUR





POUR LE SYNDICAT



ENTENTE INTERVENUE ENTRE

BOMBARDIER INC.
Division du Transport en Commun
C.P. 580
La Pocatière, Qué.
GOR 1Z0

Ci-après appelé ' l'Employeur '

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE BOMBARDIER
LA POCATIERE (CSN)
155, boul. Charest est
Québec
G1K 3G6

Ci-après appelé ' le Syndicat '


-
- . Dans les trois (3) semaines de la signature de la présente convention collective, l'Employeur remboursera aux salariés la différence de salaire pour toutes les heures travaillées entre le 1er octobre 1983 et le 2 décembre 1983 inclusivement.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé
ce 12e jour de novembre 1983.



POUR L'EMPLOYEUR





POUR LE SYNDICAT

