

05517-8

C.A.E.	3360	NO.CONV.	55178
AFFIL.	7	NB.EMPL.	100
EMP.COUV.	0	ET.GEOG.	65540 63
PERS.VIS.	7	NO.ACC.	M15998007
DATE ENR.	840312		

DÉPÔT

05517-8

Dépôt N°: 8 4 0 1 1 3 5

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 checked="" 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	M-15998-07
Date	Signature: 83-12-12 Réception: 83-12-15	Durée	Du 83-12-12 Au 85-09-30
Nombre de salariés régis par la convention collective			100

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Synd. des travailleurs de l'Energie et de la chimie loc. 126 - FTQ 2100 Papineau, ste 210 Montréal, Qué H2K 4J4	<input type="checkbox"/> Déposant BBC Brown Boveri Canada Inc 4000 Transcanadienne Pointe-Claire, Qué H9R 1B2

Unité de négociation

E.V.: Même et 265 boul Hymus, Pointe-Claire

VOIR FEUILLE JOINTE POUR L'UNITE DE NEGOCIATION

Dans votre dossier au Ministère, le nom de l'employeur est: BBC Brown Boveri Canada Inc, division des systèmes et de l'électronique. Il y aurait lieu d'indiquer tout changement afin d'éviter toute erreur administrative. Merci

Région	06-06	Activité	3360 (5)	Affiliation	7
--------	-------	----------	----------	-------------	---

Le 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

DEPOSANT:

Heenan, Blaikie, Jolin, Potvin,
Trépanier, Cobbett
Att.: Me Paul Jolin
1001 de Maisonneuve O. ste 1400
Montréal, Qué
H3A 3C8

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Odette McMullen /sg <i>OM</i>	84-01-25

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

RECHERCHE

M 15998-07

DOSSIER: M-15998-07

UNITE DE NEGOCIATION

"Tous les salariés au sens du Code du travail à l'emploi de BBC Brown Boveri Canada Inc., Division des systèmes et de l'électronique, à l'exclusion des employés de bureau, des ingénieurs, des dessinateurs, des représentants techniques, (moniteurs), des technologistes, des vendeurs, du gérant et de l'assistant-gérant du centre de service, des contremaîtres, gérants et surlintendants - superviseurs, pour ses établissements situés au 4000 de la Route Transcanadienne à Pointe-Claire et 265 du boul Hymus à Pointe-Claire."

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

BBC BROWN BOVERI CANADA INC.

un corps politique incorporé ayant une place d'affaires à
4000, Trans-Canadienne, dans la cité de Pointe-Claire
Québec, ci-après appelé

"L'Employeur"
partie de première part

ET

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
DE L'ÉNERGIE ET DE LA CHIMIE, Section locale 126

une association dûment reconnue et accréditée selon le Code
du Travail de la Province de Québec, ci-après appelée

"Le Syndicat"
partie de deuxième part

Handwritten initials
RECEIVED
TRAVAIL
1983

DEC 15 11:12 '83

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 Le but de la Convention est de fournir à l'Employeur et aux salariés une méthode pratique de coopération qui soit à l'avantage mutuel des parties.
- Tout en facilitant la bonne entente et l'harmonie, la Convention fixe les taux de salaire, détermine les conditions de travail et prévoit la procédure pour le règlement des griefs, favorisant ainsi un climat de coopération.
- 1.02 L'Employeur convient d'une part de traiter ses salariés avec justice et d'autre part, le Syndicat s'engage à encourager les salariés à fournir une journée normale de travail.
- 1.03 Les parties aux présentes et leurs membres s'engagent à coopérer en vue de promouvoir le maintien de bonnes conditions de sécurité, d'hygiène et de promouvoir l'efficacité et la qualité du travail.

ARTICLE 2 - DÉFINITIONS

2.01 Pour les fins de la présente Convention, les termes suivants se définissent comme suit:

a) Chef d'équipe:

salarié désigné par l'Employeur et dont les fonctions principales consistent, entre autres, à distribuer les tâches et le travail aux salariés dont on lui a confié la responsabilité, les entraîner et vérifier leur rendement. En aucun temps, le chef d'équipe ne peut imposer une mesure disciplinaire.

b) Congédiement:

rupture unilatérale et définitive du contrat de travail du salarié par l'Employeur qui y met fin pour des motifs imputables au salarié, qu'ils soient d'ordre disciplinaire ou administratif.

c) Département:

unité organisationnelle déterminée par l'Employeur selon ses besoins et il avisera le Syndicat de tout changement.

d) Employeur:

désigne BBC Brown Boveri Canada Inc.

e) Grief:

signifie toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.

f) Licenciement:

rupture unilatérale et définitive du contrat de travail par l'Employeur qui y met fin pour des motifs non imputables au salarié.

ARTICLE 2 - DEFINITIONS (suite)

2.01 (suite) g) Mise à pied:

désigne l'interruption temporaire des services actifs d'un salarié et son passage à une liste de rappel.

h) Période de probation:

désigne la période requise pour acquérir le statut de salarié régulier soit d'avoir effectivement travaillé soixante (60) jours dans une période de six (6) mois consécutifs, ladite période commençant avec son premier jour effectivement travaillé à compter de son dernier réembauchage. Durant cette période, le salarié a le statut de "salarié temporaire" et en tout temps durant cette période, l'Employeur peut mettre fin à son emploi sans que telle décision ne puisse faire l'objet d'un grief ou de quelque autre réclamation que ce soit.

i) Promotion:

désigne la mutation permanente d'un salarié à un emploi autre que le sien et qui comporte un taux horaire régulier supérieur.

j) Rétrogradation:

désigne la mutation permanente d'un salarié à un emploi autre que le sien et qui comporte un taux horaire régulier inférieur.

k) Salarié:

désigne toute personne visée par le certificat d'accréditation et assujettie à la convention collective.

l) Salarié étudiant:

désigne un étudiant embauché, soit pour la période des vacances, soit pour effectuer un stage et qui, nonobstant toute autre disposition de la présente convention, ne peut acquérir d'ancienneté dans l'unité d'accréditation

ARTICLE 2 - DÉFINITIONS (suite)

2.01 (suite) 1) Salarié étudiant: (suite)

visée par les présentes, et dont l'emploi se termine à la fin de la période prévue lors de son embauche.

m) Salarié régulier:

désigne tout salarié qui a complété sa période de probation au service de l'Employeur.

n) Syndicat:

désigne le Syndicat des Travailleurs de l'Énergie et de la Chimie, section locale 126.

o) Transfert:

désigne la mutation permanente d'un salarié à un emploi autre que le sien et qui comporte un taux horaire régulier égal.

p) Transfert temporaire:

désigne l'affectation temporaire d'un salarié à une tâche autre que la sienne.

q) Jour ouvrable:

désigne tout jour autre que le samedi, le dimanche, les jours de fête chômés et payés, et la période de fermeture annuelle (shutdown) pour les vacances.

ARTICLE 3 - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 3.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme seul agent négociateur pour les salariés visés au certificat d'accréditation dont le libellé se lit comme suit:
- "Tous les salariés au sens du Code du travail à l'emploi de BBC Brown Boveri Canada Inc., Division des systèmes et de l'électronique, à l'exclusion des employés de bureau, des ingénieurs, des dessinateurs, des représentants techniques (monteurs), des technologues, des vendeurs, du gérant et de l'assistant-gérant du centre de service, des contremaîtres, gérants et surintendants-superviseurs, pour ses établissements situés au 4000 de la route Transcanadienne à Pointe-Claire et 265 du boul. Hymus à Pointe-Claire."
- 3.02 Tout salarié, membre du Syndicat lors de la signature de la convention collective, devra, comme condition du maintien de son emploi, maintenir son adhésion au Syndicat mais pourra toutefois en démissionner dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant son expiration.
- Sous réserve de ce qui précède, tout nouveau salarié devra, comme condition d'emploi et du maintien de son emploi, adhérer au Syndicat.
- 3.03 Tous les salariés visés par le certificat d'accréditation doivent payer la cotisation syndicale régulière telle que déterminée par le Syndicat et ce, nonobstant le fait qu'ils soient membres ou non du Syndicat.
- 3.04 Aucun salarié membre de l'unité de négociation n'en sera exclu du seul fait d'un changement de titre ou de méthode de paie.
- 3.05 Lors de tout embauchage, l'Employeur doit remettre au nouveau salarié une copie des règlements d'usine et des règlements de sécurité.

ARTICLE 3 - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION (suite)

- 3.06 A chaque période de paie, l'Employeur déduit sur le salaire de chaque salarié, qu'il soit membre ou non du Syndicat, un montant égal à celui de la cotisation syndicale déterminée par le Syndicat.
- 3.07 L'Employeur remet mensuellement au Trésorier du Syndicat, dans les dix (10) jours ouvrables de la date de la dernière paie du mois, les montants ainsi retenus avec une liste, mise à jour, des noms des salariés, le montant prélevé pour chacun d'eux, les noms des salariés qui ont quitté l'emploi et la date de leur départ, le nom des nouveaux salariés, et leur date d'embauche.
- 3.08 Une fois par année, avant le 31 janvier, l'Employeur fait parvenir au Syndicat une liste des cotisations ainsi que le montant perçu de chacun au cours de l'année précédente.
- L'Employeur indique sur les formules T4 et TP4 pour fins de déclaration d'impôt, la cotisation syndicale perçue.

ARTICLE 4 - DROITS MUTUELS

- 4.01 L'Employeur possède exclusivement tous les droits et privilèges d'administrer et de diriger efficacement ses opérations présentes et futures sauf si ces droits et privilèges sont limités par une disposition expresse de la présente convention et dans la mesure où ils le sont.
- 4.02 L'Employeur et le Syndicat ou leurs représentants conviennent de ne pratiquer aucune discrimination à l'égard de qui que ce soit à cause de sa race, de sa religion, de son origine ethnique, de son sexe ou de sa langue, ou de son appartenance ou non au Syndicat.
- 4.03 L'Employeur affichera, à titre d'information seulement, le nom des chefs d'équipe, des surveillants immédiats ainsi que des salariés qui tombent sous leur juridiction respective.
- 4.04 Tout membre de la Direction peut donner des directives lorsque le maintien de la santé et sécurité ou de la discipline l'exige.
- 4.05 Les employés de l'Employeur exclus de l'unité d'accréditation n'exécuteront pas le travail des salariés visés par le certificat d'accréditation, sauf dans les cas suivants:
- a) pour fins d'entraînement;
 - b) aux fins de procéder à des tests;
 - c) dans le cas de travail expérimental;
 - d) dans les cas d'urgence ou s'il survient un problème majeur de production.
- 4.06 Lorsque l'Employeur désire mettre en vigueur un nouveau règlement d'usine ou modifier un règlement actuel, il doit en aviser le Syndicat au moins sept (7) jours à l'avance.
- 4.07 Aucune entente particulière relative à des conditions de travail et qui serait contraire à l'une des dispositions de la convention collective, n'est valable à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite des officiers dûment mandatés par le Syndicat.

ARTICLE 5 - SANTÉ ET SÉCURITÉ

- 5.01 Les parties conviennent de coopérer afin d'établir et de maintenir des conditions et des méthodes de travail sécuritaires.
- 5.02 L'Employeur s'engage à prendre les mesures exigées par la Loi afin d'assurer la santé et la sécurité de ses salariés.
- 5.03 Lorsqu'un salarié constate qu'il existe une situation portant atteinte à sa sécurité ou sa santé ou celle d'un autre salarié, il doit en aviser immédiatement son supérieur immédiat qui verra à prendre les mesures qui s'imposent.
- 5.04 a) Un comité de sécurité est constitué pour chaque établissement et le Syndicat y sera représenté comme suit:
1. 4000, route Trans-Canadienne: 2 salariés y travaillant;
 2. 265, Hymus: 1 salarié y travaillant;
 3. 123, Labrosse: 1 salarié y travaillant.
- Le coordonnateur désigné par le Syndicat recevra une copie des formules RE-1, des rapports d'enquête ainsi que des procès-verbaux du comité.
- b) Ce comité existe pour les fins suivantes:
1. promouvoir la santé et la sécurité auprès des salariés et de l'Employeur;
 2. faire enquête dans les meilleurs délais sur un incident dont la gravité et la nature sont telles qu'il est nécessaire d'enquêter;
 3. étudier et formuler des recommandations aux parties pour assurer le respect des présentes dispositions;
 4. recevoir les suggestions et les plaintes des salariés, du Syndicat et de l'Employeur relatives à la santé et la sécurité au travail et de les prendre en considération;
 5. recommander des programmes de formation et d'information en matière de santé et de sécurité au travail et suggérer les moyens et équipements de protection individuels;

ARTICLE 5 - SANTÉ ET SÉCURITÉ (suite)

- 5.04 (suite) 6. recevoir copie des avis d'accidents soumis à la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail, enquêter sur les événements qui ont causé tel accident ou qui seraient susceptibles de causer un accident du travail et soumettre à l'Employeur les recommandations appropriées;
- c) Le comité se réunit régulièrement une fois par mois ou sur convocation des représentants de l'une ou l'autre des parties et toute convocation doit comporter l'ordre du jour. Un procès-verbal de chaque réunion doit être tenu et transmis à chacun des membres. Le comité établit ses propres règles de fonctionnement.
 - d) Les réunions du comité se tiennent durant les heures régulières de travail.
 - e) Après entente entre les membres du comité, toute personne susceptible de contribuer positivement à la discussion peut être convoquée à toute séance du comité.
 - f) Chaque partie peut, à ses frais, s'adjoindre un spécialiste compétent en la matière.
- 5.05 En cas de désaccord au sein du comité quant aux recommandations que celui-ci peut adopter conformément au présent article, les représentants du Syndicat au comité adressent par écrit leurs recommandations à l'Employeur qui en accusera réception.
- 5.06 L'Employeur fournit les vêtements protecteurs et les dispositifs de sécurité nécessaires aux salariés chargés d'exécuter les tâches qui en exigent le port ou l'utilisation. Le port de ces vêtements ou l'utilisation de ces dispositifs est obligatoire.
- L'Employeur, après consultation auprès des membres du comité de santé et sécurité, désigne le type de vêtements protecteurs ou les dispositifs de sécurité, dont les spécifications doivent être conformes aux normes prévues par la Loi.

ARTICLE 5 - SANTÉ ET SÉCURITÉ (suite)5.07 Examens médicaux

Lorsque requis par l'Employeur, un salarié doit se soumettre à un examen médical auprès d'un médecin choisi par l'Employeur.

Cet examen médical devra, dans tous les cas, avoir lieu au moins une (1) fois par année et sera tenu pendant les heures régulières de travail et sans aucune perte de salaire régulier pour le salarié.

5.08

Lorsqu'un salarié est victime d'un accident ou tombe malade sur les lieux de travail et durant les heures de travail, l'Employeur s'engage à lui prodiguer les premiers soins et à le faire transporter le jour-même, aller et retour à l'usine, sans frais, soit chez le médecin, soit à l'hôpital, si nécessaire. Ce salarié sera rémunéré pour la balance de ses heures régulières de travail le jour-même de l'accident, pourvu que la nature de sa maladie ou de ses blessures soit telle qu'elle l'empêche de revenir au travail.

5.09

Le salarié qui souffre d'une incapacité partielle permanente à la suite d'une maladie professionnelle ou d'un accident de travail reconnu comme tel par la C.S.S.T. et l'empêchant d'occuper le poste qu'il occupait antérieurement peut, soit déplacer un salarié ayant moins d'ancienneté que lui dans le "pool", soit, après entente entre le Syndicat et l'Employeur, être replacé sans affichage à un autre poste qui est vacant pourvu que dans l'un ou l'autre cas, sa condition lui permette d'occuper le poste et qu'il soit en mesure d'en remplir les exigences.

ARTICLE 5 - SANTÉ ET SÉCURITÉ (suite)

5.10 L'Employeur consent à avancer au salarié, victime d'un accident de travail reconnu comme tel par la C.S.S.T. et non contesté par l'Employeur, et ce jusqu'à ce que la C.S.S.T. commence à verser les prestations au dit salarié, un montant hebdomadaire égal aux prestations qu'il doit recevoir de la C.S.S.T. Le droit à cette avance est, par ailleurs, conditionnel à la signature par le salarié de la formule de cession fournie par l'Employeur.

Cette clause deviendra inopérante, nulle et sans effet si un salarié faisait défaut de rembourser, en tout ou en partie, les avances fournies par l'Employeur, et ce dès la réception de ses prestations.

5.11 Inspections gouvernementales de sécurité

A la requête d'un inspecteur gouvernemental ou de l'Employeur, un représentant du syndicat membre du Comité de santé et sécurité sera présent lors des inspections. Tous les rapports de ces inspections ou enquêtes, seront remis aux deux parties.

ARTICLE 6 - REPRÉSENTATIONS SYNDICALES

6.01 L'Employeur met à la disposition du Syndicat, dans chaque établissement, un tableau pour lui permettre d'y afficher ses avis et communiqués officiels qui devront être signés par le Secrétaire du Syndicat, et qui ne pourront comporter de propos de nature politique ou préjudicieux à l'endroit de l'Employeur, ses agents ou mandataires. Tout autre document, avant d'être affiché, devra avoir reçu l'autorisation écrite de l'Employeur.

6.02 L'Employeur convient d'accorder à un maximum de trois (3) salariés expressément mandatés à cette fin par le Syndicat, un permis d'absence sans solde pour leur permettre d'assister aux congrès de leurs diverses instances syndicales et aux cours d'éducation syndicale, le tout sous réserve des conditions qui suivent:

- a) que la demande de libération ait été formulée par écrit au moins quatorze (14) jours avant le début de l'absence;
- b) que le nombre total de ces absences n'excède pas vingt-cinq (25) jours ouvrables par année;
- c) que les parties coopèrent pour que l'Employeur puisse leur trouver chacun un (1) remplaçant efficace pour la durée de leur absence.

6.03 Comité de négociation

L'Employeur accordera à trois (3) salariés réguliers l'autorisation de s'absenter pour participer aux séances de négociation et de conciliation avec l'Employeur, à la condition que ce dernier puisse, si nécessaire, leur trouver un remplaçant efficace.

ARTICLE 6 - REPRÉSENTATIONS SYNDICALES (suite)6.04 Comité de relations de travail

L'Employeur et le Syndicat conviennent de créer un Comité de relations de travail composé de deux (2) représentants du Syndicat et de deux (2) représentants de l'Employeur, et ce dans les trente (30) jours de la signature de la convention. Ce comité discutera de toutes les questions d'intérêt mutuel autres que celles qui peuvent faire l'objet d'un grief ou celles du ressort de la santé et sécurité. Les représentants siégeant à ce Comité se réuniront au minimum une (1) fois par trois (3) mois, et les rencontres n'auront pas nécessairement lieu hors des heures de travail.

6.05 Comité de griefs

L'Employeur convient d'accorder à un maximum de deux (2) salariés, soit le coordonnateur et/ou le délégué, la permission de s'absenter en vue de leur permettre d'assister aux délibérations du comité conjoint des griefs. Sauf en cas de circonstances exceptionnelles, ces rencontres auront lieu durant les heures régulières de travail et n'entraîneront pas de perte de salaire horaire régulier pour les membres du Comité.

6.06 Délégués d'atelier

Le nombre de délégués d'atelier s'établira comme suit:

1. 4000, route Trans-Canadienne: 2 délégués;
2. 265, Hymus: 1 délégué;
3. 123, Labrosse: 1 délégué.

Les délégués peuvent faire enquête sur tout grief originant dans leur zone et assister tout salarié qui désire en formuler un. Cependant, si les circonstances comportent une urgence telle que son intervention ne peut être différée un délégué doit, avant de quitter son poste de travail, obtenir l'autorisation préalable de son supérieur immédiat qui ne pourra la lui refuser sans un motif sérieux.

ARTICLE 6 - REPRÉSENTATIONS SYNDICALES (suite)

6.07 L'Employeur peut, et après pré-entente avec le Syndicat, accorder des permissions d'absence avec ou sans solde pour permettre aux représentants syndicaux et aux délégués de participer à des activités syndicales officielles.

6.08 Congés sans solde pour activités syndicales

- a) Sur demande écrite du Syndicat, adressée au moins trente (30) jours ouvrables à l'avance, l'Employeur libère sans solde un salarié pour fins d'activités syndicales officielles à temps complet et ce pour une période fixe variant d'un minimum de un (1) mois à un maximum de douze (12) mois, renouvelable pour une période maximum de un (1) an selon la même procédure;
- b) Le salarié qui désire revenir à son poste à la fin d'une libération prévue au paragraphe a) doit donner à l'Employeur un préavis de trente (30) jours ouvrables avant la fin de son congé, sans quoi il est réputé avoir démissionné;
- c) A son retour, le salarié reprend son poste à moins qu'il n'ait été aboli auquel cas il peut, sous réserve des dispositions de l'article 8.05 (préambule), obtenir un poste que son ancienneté lui permet d'occuper.
- d) Durant cette période d'absence, le salarié ne peut prétendre à aucun des avantages sociaux prévus à la présente convention sauf entente écrite à l'effet contraire.

6.09 Si le Syndicat requiert les services d'un représentant extérieur, l'Employeur s'engage à le recevoir sur rendez-vous, mais il devra néanmoins être accompagné par un représentant du Syndicat.

ARTICLE 6 - REPRÉSENTATIONS SYNDICALES (suite)

6.10 Dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention collective, le Syndicat fournit à l'Employeur les renseignements suivants:

- a) les noms et titres des membres de l'exécutif syndical;
- b) les noms des délégués d'atelier;
- c) le nom du représentant national du S.T.E.C.;
- d) le nom des membres siégeant sur les divers comités prévus à la présente convention.

Le Syndicat communique également à l'Employeur toute modification à cette liste, et ce dans les dix (10) jours de la nomination ou de l'élection d'un membre.

ARTICLE 7 - GRIEF ET ARBITRAGE

- 7.01 Il est du désir des parties de régler le plus rapidement possible les griefs qui peuvent survenir.
- 7.02 Sauf dans les cas d'une mesure disciplinaire ou d'un congédiement où le grief doit être soumis directement à la deuxième étape, un salarié ne peut présenter un grief tant qu'il n'a pas discuté avec son supérieur immédiat des faits et circonstances à l'origine de son grief.
- Si le salarié est absent, le délégué pourra en discuter à sa place avec le supérieur immédiat du salarié, et si le supérieur immédiat du salarié est absent, le salarié pourra alors en discuter avec le responsable des relations de travail.
- 7.03 a) Grief collectif:
- Désigne un grief visant directement plus d'un salarié dans un même établissement, fondé sur la même violation de la convention collective et réclamant le même remède.
- Nonobstant ce qui précède, les parties pourront convenir de regrouper dans un seul grief les griefs qui pourraient originer de plus d'un établissement pourvu que les critères énoncés au paragraphe précédent s'appliquent à chacun d'eux.
- b) Grief d'interprétation:
- Désigne un grief portant exclusivement et directement sur l'interprétation d'une clause de la présente convention et nécessité par la survenance d'un problème pratique et précis.
- 7.04 Seul le Syndicat peut formuler un grief collectif ou un grief d'interprétation et ce dans les mêmes délais que ceux prévus pour les griefs individuels. Toutefois, ces griefs doivent être soumis directement à la deuxième (2e) étape au responsable des relations de travail.

ARTICLE 7 - GRIEF ET ARBITRAGE (suite)7.05 Première étape

Tout salarié qui désire loger un grief doit, dans les onze (11) jours ouvrables suivant la survenance des faits qui y ont donné naissance, le soumettre par écrit à son supérieur immédiat.

Le grief doit comporter la description sommaire des faits à l'origine du grief, le remède demandé et doit être signé par le salarié lui-même.

7.06 Le supérieur immédiat du salarié à qui le grief a été soumis donne sa réponse dans les cinq (5) jours ouvrables suivants. S'il ne donne pas sa réponse dans ce délai ou si la réponse donnée ne satisfait pas le plaignant et que ce dernier désire poursuivre son grief il doit, soit personnellement ou par l'entremise du Syndicat, dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réponse ou l'expiration des délais pour la donner, aviser par écrit le responsable des relations de travail qu'il désire soumettre son grief à la deuxième étape.

7.07 Deuxième étape

Le comité de griefs se réunit dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception par l'Employeur de l'avis prévu à l'article 7.06. A défaut de rencontre ou d'une réponse par l'Employeur ou si la réponse de l'Employeur ne satisfait pas le Syndicat et que ce dernier désire porter le grief à l'arbitrage, il doit aviser l'Employeur de sa décision, et ce en vertu d'un écrit qu'il doit lui transmettre au plus tard dans les dix (10) jours ouvrables suivant la rencontre du comité de grief ou suivant l'expiration des délais pour la tenir.

7.08 Arbitrage

Dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception de cet avis, le grief est soumis à l'un des arbitres mentionnés ci-dessous selon la règle de l'alternance, par ordre de survenance des faits qui ont donné naissance aux griefs pendants.

Michel Bolduc - André Sylvestre

Les parties pourront, par entente mutuelle, ajouter d'autres noms à la liste qui précède.

ARTICLE 7 - GRIEF ET ARBITRAGE (suite)

- 7.09 Toute mesure disciplinaire sera imposée pour cause juste et suffisante, et sera confirmée par écrit au salarié dans les deux (2) jours ouvrables suivant son imposition. Cet écrit devra comporter un énoncé sommaire des motifs justifiant la mesure.
- L'Employeur transmettra dans les mêmes délais, une copie de cet écrit au Syndicat.
- 7.10 Toute rencontre entre un représentant de l'Employeur et un salarié convoqué aux fins de lui imposer une mesure disciplinaire doit, si le salarié en exprime le désir, se dérouler en présence d'un délégué ou d'un représentant du Syndicat, pourvu qu'il y en ait un disponible dans un délai raisonnable, et ce compte tenu des circonstances. Généralement et à moins de circonstances particulières, la rencontre aura lieu pendant les heures régulières de travail du salarié.
- 7.11 Dans les cas de mesure disciplinaire soumise à l'arbitrage, l'Employeur assume le fardeau de la preuve.
- 7.12 Un salarié qui présente un grief ne doit de ce seul fait, être pénalisé par l'Employeur.
- 7.13 A l'occasion d'un arbitrage l'impliquant personnellement un salarié peut, sur demande au responsable des relations de travail, consulter son dossier en présence d'un officier syndical.
- 7.14 Les honoraires et les dépenses de l'arbitre sont défrayés à part égale entre les parties.
- 7.15 L'arbitre doit rendre sa décision dans les soixante (60) jours de la fin de l'enquête et de l'audition. Ce délai peut, à la demande de l'arbitre, être prolongé par les parties.
- 7.16 Les délais prévus au présent article sont de rigueur. Toutefois, les parties peuvent convenir par écrit de les prolonger ou de les modifier.

ARTICLE 7 - GRIEF ET ARBITRAGE (suite)

- 7.17 L'arbitre ne peut en aucun temps modifier ou amender l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention collective, y ajouter ou en retrancher quoi que ce soit et rendre une décision qui ne serait pas conforme à ses termes.
- 7.18 Toutes les décisions prises par entente mutuelle écrite entre les représentants de l'Employeur et les représentants du Syndicat, seront finales et lieront l'Employeur, le Syndicat et les salariés.
- 7.19 Sauf dans les cas de récidive, la mention d'une mesure disciplinaire est rayée du dossier d'un salarié à l'expiration des périodes suivantes:
- a) quinze (15) mois de l'imposition dans les cas de suspension;
 - b) neuf (9) mois de l'imposition dans les autres cas.

ARTICLE 8 - ANCIENNETÉ

- 8.01 Un salarié n'acquiert de droits d'ancienneté qu'après avoir complété sa période de probation telle qu'établie à l'article 2.01 h). Une fois cette période complétée, sa date d'ancienneté sera établie à compter de la date de son dernier embauchage.
- 8.02 Un salarié perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants:
- a) s'il démissionne;
 - b) s'il est congédié et non réinstallé soit à la suite d'un arbitrage ou par entente mutuelle des parties;
 - c) s'il s'absente pour trois (3) jours ouvrables consécutifs ou plus, sans avoir obtenu de l'Employeur la permission de s'absenter, ou à moins qu'une force majeure ne justifie son absence;
 - d) pour une mise à pied d'une durée égale à l'ancienneté qu'il détenait au moment de sa mise à pied mais dans tous les cas ne pouvant excéder trente (30) mois consécutifs (minimum un [1] an);
 - e) s'il prend sa retraite conformément aux politiques adoptées par l'Employeur;
 - f) si, sauf dans un cas de force majeure, il ne revient pas au travail à la suite d'un congé autorisé, à moins d'une raison jugée acceptable par l'Employeur pour le prolonger, ou s'il utilise un congé pour des fins autres que celles pour lesquelles il a été accordé;
 - g) lorsque rétabli à la suite d'une maladie ou d'un accident il ne revient pas au travail dans le délai prévu, à moins qu'il ne présente un certificat médical attestant de la nécessité de la prolongation. Il en est de même à la suite d'un congé de maternité;

ARTICLE 8 - ANCIENNETÉ (suite)

- 8.02 (suite)
- h) s'il est absent pour cause de maladie professionnelle reconnue par la Loi ou par suite d'un accident de travail et ce pour une période égale à son ancienneté (minimum dix-huit [18] mois) mais dans tous les cas n'excédant pas trente-six (36) mois;
 - i) s'il est absent pour cause de maladie ou accident autre qu'un accident de travail et ce pour une période égale à son ancienneté (minimum un [1] an) mais dans tous les cas n'excédant pas trente (30) mois;
 - j) si par suite d'une mise à pied, le salarié rappelé ne répond pas ou ne revient pas dans les délais prévus, à moins d'avoir obtenu par écrit de l'Employeur un délai plus long pour ce faire;
 - k) dans le cas prévu à l'article 6.08 b).

8.03 Tout salarié promu à un poste hors de l'unité de négociation mais qui demeure au service de l'Employeur continuera d'accumuler de l'ancienneté et ce, pour une période de trois (3) mois suivant sa promotion.

En tout temps au cours de cette période de trois (3) mois, le salarié pourra revenir au sein de l'unité de négociation pourvu que son ancienneté le lui permette.

8.04 Un salarié qui doit s'absenter de son travail doit aviser son supérieur immédiat dans les plus brefs délais possibles.

8.05 Promotion, mise à pied, rappel

Préambule

1. Pour pouvoir prétendre à obtenir tout poste ou emploi, un salarié doit en rencontrer les exigences et, dans tous les cas de mouvement de main-d'oeuvre, l'ancienneté ne prévaudra que lorsque la compétence est à toute fin pratique égale entre deux salariés ou plus.
2. Pour établir la compétence d'un salarié, l'Employeur tiendra compte de sa capacité à exécuter efficacement le travail requis.

ARTICLE 8 - ANCIENNETÉ (suite)8.05 Promotion, mise à pied, rappelPréambule (suite)

3. L'Employeur peut en tout temps faire passer des tests aux salariés pour pouvoir établir leur compétence.
4. A moins d'une disposition expresse à l'effet contraire dans la présente convention, toute promotion, rétrogradation, rappel et mise à pied ne peuvent s'effectuer qu'à l'intérieur de chaque établissement.
5. Dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention, l'Employeur affichera et ce pour une période de trente (30) jours, une liste d'ancienneté comprenant les renseignements suivants:
 - le nom du salarié;
 - son ancienneté;
 - son numéro de poinçon;
 - son statut;
 - sa classification;
 - son taux horaire.

Pendant cette période d'affichage, tout salarié ou le Syndicat, peut demander la correction des renseignements y apparaissant. A l'expiration de ce délai de trente (30) jours, la liste devient finale, sous réserve des contestations survenues durant ladite période d'affichage.

Par la suite, l'Employeur affichera, et remettra au Syndicat trimestriellement, une copie mise à jour de cette liste.

8.06 PROMOTION

- A) Tout emploi que l'Employeur désire combler est affiché pendant trois (3) jours ouvrables consécutifs. L'avis d'affichage devra indiquer les renseignements suivants:
 1. La classification et le taux
 2. Le nombre d'emplois
 3. La date de l'affichage
 4. Le département
 5. La nature temporaire ou permanente de l'emploi.

ARTICLE 8 - ANCIENNETÉ (suite)

8.06

PROMOTION (suite)

B) Tout salarié pour qui l'obtention d'un poste affiché constitue une promotion, et qui en rencontre les exigences et qui désire le postuler, doit faire application en complétant la formule prévue à cet effet et indiquer de façon précise les renseignements suivants:

1. ses qualifications;
2. son expérience antérieure.

Toutefois, exceptionnellement, un salarié dont l'état de santé le rend incapable de remplir efficacement l'emploi qu'il occupe, pourra, avec le consentement du Syndicat et de l'Employeur, postuler sur un poste d'une classification égale ou inférieure à celui qu'il occupe, et que son état de santé lui permettrait d'occuper avec efficacité.

C) Le Syndicat peut remplir une formule d'application pour un salarié de l'établissement, soit en mise à pied, ou soit en vacances, pourvu que ce dernier soit disponible dès son retour de vacances pour occuper la fonction postulée.

D) Le poste est comblé en se basant sur les critères prévus à l'article 8.05 (préambule).

E) Si aucun salarié de l'établissement où s'effectue la promotion ne s'est porté candidat ou qu'aucune candidature n'est retenue par l'Employeur, le poste est alors affiché dans les deux (2) autres établissements visés et ce pendant trois (3) jours ouvrables consécutifs et, sous réserve des dispositions de 8.06 B), les salariés de ces établissements peuvent le postuler.

ARTICLE 8 - ANCIENNETÉ (suite)8.06 PROMOTION (suite)

- F) Le poste est alors comblé en se basant sur les critères prévus à 8.05 (préambule) et à défaut de postulant ou si aucune candidature n'est retenue par l'Employeur, ce dernier comble le poste par une personne de son choix.
- G) L'Employeur affiche le nom du candidat qui obtient le poste et en remet copie au Syndicat dans les cinq (5) jours de l'attribution du poste.
- H) Les postes dépourvus de leur titulaire pour les raisons suivantes, ne sont pas réputés vacants, soit:
1. Maladie professionnelle ou accident de travail;
 2. Maladie ou accident autres que ceux prévus en 1.;
 3. Vacances;
 4. Congés autorisés;
 5. Affectation temporaire d'une durée maximale de trois (3) mois.

Lorsqu'il revient au travail à la suite d'une telle absence, le salarié retrouve l'emploi qu'il occupait au moment de son départ à moins que n'eût été de son absence, il en aurait été déplacé en vertu de l'une ou l'autre des dispositions de cette convention.

Après une affectation temporaire, un salarié retrouve le poste qu'il occupait avant son affectation, à moins que n'eût été de son absence, il en aurait été déplacé en vertu de l'une ou l'autre des dispositions de cette convention.

ARTICLE 8 - ANCIENNETÉ (suite)

8.07

MISE A PIED

- A) Lorsque l'Employeur décide de réduire son personnel, les salariés n'ayant pas encore complété leur période de probation dans la classification où survient la réduction, seront les premiers mis à pied.

Par la suite, le salarié ayant le moins d'ancienneté dans la classification où survient la réduction de personnel et qui, de ce fait, doit être retranché peut, s'il rencontre les conditions prévues à l'article 8.05 (préambule):

1. soit déplacer dans une classification située dans un grade inférieur un salarié ayant moins d'ancienneté dans son groupe (tel qu'apparaissant en annexe "C" et ce, dans son établissement;
2. soit déplacer un salarié ayant moins d'ancienneté que lui dans le groupe général (pool), le pool étant commun à tous les établissements.

S'il ne peut, conformément à ce qui précède, déplacer un salarié ou s'il ne veut le faire, il est alors mis à pied.

- B) Sous réserve des dispositions de l'article 8.05 (préambule), le Président, deux (2) Vice-présidents, le secrétaire-archiviste et le secrétaire-trésorier du Syndicat jouiront d'une ancienneté préférentielle en ce qu'ils seront les derniers mis à pied et les premiers rappelés au travail le cas échéant. Pour leur permettre, dans la mesure du possible, de bénéficier de la présente disposition ils pourront, pour le cas où ils seraient définitivement retranchés de leur classification respective déplacer, dans le "pool", un salarié ayant moins d'ancienneté que lui.
- C) Lorsque l'Employeur décide d'effectuer une mise à pied, il doit respecter les dispositions de la Loi sur les Normes du Travail, mais dans tous les cas il doit donner un préavis écrit d'au moins une (1) semaine au salarié qui sera mis à pied.

L'Employeur transmet au Syndicat une copie de cet avis.

Il est expressément convenu toutefois que durant cette période de préavis le salarié doit continuer à fournir une prestation normale de travail.

ARTICLE 8 - ANCIENNETÉ (suite)8.07 MISE A PIED (suite)

- D) Toutefois, si des circonstances hors de son contrôle le justifient, l'Employeur pourra effectuer des mises à pied temporaires d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables par année de calendrier, sans préavis, sans tenir compte de l'ancienneté ni de la procédure de mise à pied. L'Employeur en informera par écrit le Syndicat.

Il en est de même lors de la prise d'inventaire, à la réserve toutefois qu'il devra, dans ce dernier cas, donner un préavis écrit de sept (7) jours.

8.08 RAPPEL

- A) Le rappel s'effectue dans l'ordre inverse d'ancienneté et l'Employeur transmettra au salarié rappelé soit par courrier recommandé, soit par télégramme, un avis à cet effet dont copie sera remise au Syndicat.
- B) Les rappels s'effectuent par établissement et l'Employeur procède comme suit:
1. d'abord, l'Employeur offre aux salariés de l'établissement où se situe le rappel et qui ont été déplacés de leur poste, la possibilité de les réoccuper;
 2. s'il reste des postes que l'Employeur n'a pu combler, il rappelle les salariés de l'établissement qui sont en mise à pied.
- C) S'il reste des postes qui, en vertu de ce qui précède, n'ont pu être comblés, l'Employeur les affiche et la procédure prévue à 8.06 A) s'applique.
- D) Le salarié devra, dans les trois (3) jours ouvrables de la livraison de tel avis à son dernier domicile connu par l'Employeur, informer ce dernier de son intention de revenir au travail, ce qu'il doit faire au plus tard dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la livraison de l'avis, à moins d'avoir obtenu par écrit de l'Employeur un délai plus long pour ce faire.

ARTICLE 8 - ANCIENNETÉ (suite)8.08 RAPPEL (suite)

- E) Un salarié n'est pas tenu de donner suite à un avis de rappel dans les cas suivants:
1. s'il en est empêché par maladie ou accident;
 2. lorsque ledit rappel est, de l'avis de l'Employeur, pour une durée de moins d'un (1) mois.
- F) Les salariés doivent informer par écrit l'Employeur de tout changement d'adresse.
- G) Tout salarié régulier mis à pied aura des droits de rappel pour une période égale à son ancienneté (minimum un [1] an) mais dans tous les cas n'excédant pas trente (30) mois de sa mise à pied.

8.09

Dans tous les cas où, en vertu des mécanismes prévus au présent article, un salarié obtient un poste ou emploi dans un établissement autre que le sien, il transporte son ancienneté avec lui et ne peut la faire valoir qu'au sein de son nouvel établissement.

ARTICLE 9 - HEURES DE TRAVAIL

- 9.01 La semaine normale de travail de tous les salariés régis par cette convention sera de quarante (40) heures réparties du lundi au vendredi sauf entente contraire entre les parties.
- 9.02 Les heures normales de travail sont celles apparaissant à l'annexe "A".
- 9.03 L'Employeur peut, si les opérations l'exigent, convenir avec un salarié d'un horaire différent et il en informe par écrit le Syndicat.
- 9.04 Si un salarié a perdu des heures de travail régulières pour un motif jugé valable par l'Employeur, ce dernier peut lui permettre de reprendre, à son taux horaire régulier, ses heures perdues.
- 9.05 L'Employeur accorde à tout salarié cinq (5) minutes avant le dîner, et cinq (5) minutes avant la fin de la journée de travail, pour lui permettre de se laver et/ou de se changer. Le Syndicat coopérera avec l'Employeur pour que les salariés respectent cette disposition.
- 9.06 Temps supplémentaire
- Tout travail exécuté par un salarié en sus de ses huit (8) heures régulières de travail dans une même journée, au cours d'une semaine normale, ou tout travail exécuté en sus de la semaine normale de travail, est réputé être du temps supplémentaire, à la condition qu'il ait été autorisé.
- Sauf lors d'imprévus, l'Employeur demandera au moins trois (3) heures à l'avance lorsqu'il y aura du surtemps à exécuter.

ARTICLE 9 - HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.07

Le travail en temps supplémentaire est réparti aussi équitablement que possible entre les salariés de la classification normalement affectés à ce travail dans l'établissement.

Le Syndicat coopérera avec l'Employeur pour faire en sorte que l'Employeur puisse disposer d'un nombre suffisant de salariés compétents pour exécuter en surtemps le travail requis.

L'Employeur ne sera pas tenu d'offrir du travail en surtemps à un salarié qui, de façon répétitive, refuse de travailler en surtemps et ce, sans motif jugé valable par l'Employeur.

La vérification et la répartition du surtemps s'effectuent à tous les mois et si une plainte est formulée quant à cette répartition et qu'elle s'avère fondée, l'Employeur disposera alors d'une période de douze (12) mois pour offrir aux salariés lésés la possibilité de travailler en surtemps pour rétablir l'équilibre dans la répartition.

9.08

Le temps supplémentaire exécuté par un salarié est rémunéré comme suit:

1. pour les quatre (4) premières heures travaillées en excédent de huit (8) heures dans une journée régulière de travail, il est rémunéré à son taux horaire régulier majoré de moitié ($\frac{1}{2}$);
2. pour toutes les heures travaillées en excédent de ces quatre (4) premières heures, il est rémunéré au double de son taux horaire régulier;
3. Le samedi:

pour les huit (8) premières heures travaillées, il est rémunéré à son taux horaire régulier majoré de moitié ($\frac{1}{2}$);

pour toutes les heures travaillées en excédent, il est rémunéré au double de son taux horaire régulier;

ARTICLE 9 - HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.08 (suite) 4. pour les heures travaillées un dimanche et un jour férié payé, il est rémunéré au double de son taux horaire régulier et l'Employeur lui garantit un minimum de quatre (4) heures de travail en surtemps.

9.09 Pour le travail exécuté durant un de ses congés statutaires, il est rémunéré au double de son taux horaire régulier, c'est-à-dire deux (2) fois son taux horaire régulier pour les heures travaillées, et ce en sus de la paie régulière pour ce jour de congé.

9.10 Tout salarié rappelé au travail après avoir quitté les établissements de la compagnie sera rémunéré au taux du temps supplémentaire applicable pour les heures travaillées lors de tel rappel, mais ne recevra jamais moins de l'équivalent de quatre (4) heures à son taux horaire régulier.

Nonobstant ce qui précède, pour un salarié ainsi rappelé à cause du déclenchement du système de sécurité, cette garantie minimum est de deux (2) heures.

9.11 Périodes de repos et de repas

- A) Les périodes de repos d'un salarié pendant une journée normale de travail sont:
1. l'avant-midi: une période de dix (10) minutes de repos qui, sauf en cas d'urgence ou après entente entre un salarié et son supérieur immédiat, se situe à 9h30;
 2. si un salarié travaille en surtemps plus de deux (2) heures, il a droit, après avoir complété ses deux premières, à une période de repos de dix (10) minutes et ainsi de suite à toute tranche de deux (2) heures complétées s'il continue à travailler après sa dite période de repos.

ARTICLE 9 - HEURES DE TRAVAIL (suite)9.11 Périodes de repos et de repas (suite)

- B) Repas: une demi-heure ($\frac{1}{2}$), sans solde qui, sauf en cas d'urgence ou après entente entre un salarié et son supérieur immédiat, se situe de 12h à 12h30.

9.12 Équipe de soir

Lorsque l'Employeur établit une équipe de soir, il sélectionne les salariés en procédant comme suit:

- A) Il offre d'abord l'opportunité aux salariés de l'établissement d'y être assignés en l'offrant par ancienneté parmi ceux qui sont qualifiés pour exécuter le travail requis;
- B) s'il n'y a pas suffisamment de volontaires, il y affecte les salariés de l'établissement qui sont qualifiés pour exécuter le travail requis et ce, en procédant par l'ordre inverse d'ancienneté.

Toutefois, dans le cas où un seul salarié occupe la fonction dont il s'agit, il ne peut être tenu d'être muté sur l'équipe de soir.

ARTICLE 10 - SALAIRES - CLASSIFICATION DES SALAIRES

- 10.01 Le chèque de paie sera remis hebdomadairement aux salariés régis par la présente convention et normalement le jeudi qui suit la semaine de travail.
- 10.02 A) L'échelle des taux horaires réguliers des salariés visés par la présente convention collective, sont ceux apparaissant à l'Annexe "B".
- B) Le Tableau des classifications apparaît en Annexe "C" des présentes.
- 10.03 Un salarié est rémunéré selon le taux horaire prévu pour sa classification.
- 10.04 Advenant une erreur de dix (10) dollars ou plus sur la paie d'un salarié l'Employeur, si elle lui est imputable et reconnue comme telle par lui, s'engage à corriger cette erreur dans les vingt-quatre (24) heures suivant la notification qu'il en a.
- 10.05 Lorsque l'Employeur affecte temporairement un salarié à une fonction autre que la sienne il le rémunère, pour la durée de telle affectation, selon le taux de sa classification régulière ou selon le taux de la tâche à laquelle il est affecté, le plus élevé de ces taux étant retenu.
- 10.06 L'Employeur fournira dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la signature de la convention collective une copie des descriptions de tâches qui ne font toutefois pas partie intégrante de la présente convention collective.
- 10.07 Sauf lorsque le manque de travail est dû à une force majeure ou à un événement hors du contrôle de l'Employeur, ce dernier garantit à tout salarié qui se présente au travail à l'heure prévue, et qui n'a pas été avisé qu'il n'y avait pas de travail disponible pour lui, un minimum de quatre (4) heures de travail ou une somme équivalente à quatre (4) heures à son taux horaire de base régulier. Durant cette période, le salarié peut être tenu de demeurer à la disposition de l'Employeur, et d'exécuter tout travail requis.

ARTICLE 10 - SALAIRES - CLASSIFICATION DES SALAIRES (suite)

10.08 Si l'Employeur décide de créer une nouvelle classification, ou d'apporter une modification substantielle à une classification existante à un point tel qu'il en change la nature, il rencontrera le Syndicat afin d'en discuter le taux. Si l'Employeur et le Syndicat ne peuvent s'entendre, l'Employeur établira un taux provisoire et le litige pourra être soumis à la procédure de grief.

10.09 Chef d'équipe

Les salariés que l'Employeur désigne pour agir comme chefs d'équipe recevront, lorsqu'ils agiront comme tels, une prime de un dollar (\$1) l'heure de plus que le grade le plus élevé détenu par un salarié sous sa responsabilité.

ARTICLE 11 - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

11.01 Lors de tout changement technologique effectué par lui dans les établissements visés et pouvant causer, à court terme, la mise à pied de salariés réguliers, l'Employeur donnera, sauf dans les cas de force majeure, un préavis écrit de trente (30) jours au Syndicat.

Par changement technologique, on entend la mise en service d'installations ou d'outillage dont la nature ou l'espèce diffère de celle des installations ou de l'outillage servant antérieurement à l'exploitation ou à la réalisation de l'entreprise, et un changement quant à la manière dont l'Employeur exploite ou réalise l'entreprise et qui est en relation directe avec la mise en service de ces installations ou de cet outillage.

11.02 A la demande du Syndicat, les deux parties doivent se rencontrer dans les plus brefs délais afin de déterminer les mesures à prendre pour atténuer les inconvénients qui peuvent résulter des changements prévus à l'article 11.01. Les deux parties discutent alors:

1. de l'application de l'ancienneté;
2. du remplacement ou du recyclage des salariés visés.

ARTICLE 12 - FERMETURE ET INDEMNITÉ DE CESSATION D'EMPLOI

12.01

Dans le cas de cessation totale et définitive de tout travail de production et d'entretien sur une base permanente, l'Employeur donnera au Syndicat un préavis écrit, sauf dans les cas de force majeure, devra être le suivant:

- a) dans le cas de fermeture d'un département et que les activités principales de ce département sont discontinuées: d'au moins treize (13) semaines;
- b) dans le cas de l'entreprise: d'au moins vingt-six (26) semaines.

12.02

Tout salarié licencié à la suite d'une fermeture a droit à une indemnité de cessation d'emploi comme prévu à la Loi des normes.

ARTICLE 13 - CONGÉS, PERMIS D'ABSENCE13.01 Congés fériés

Pour pouvoir bénéficier de la paie pour un congé férié, le salarié devra avoir travaillé sa journée ouvrable qui précède et celle qui suit immédiatement le congé, sauf s'il s'est absenté pour l'une des raisons suivantes:

1. avec l'autorisation préalable de l'Employeur;
2. pour un des motifs d'absence prévus à la présente convention collective.

13.02 Les jours suivants sont considérés comme fériés et payés:

Noël
 Jour de l'An
 Vendredi Saint
 Fête de la Reine
 St-Jean-Baptiste
 Confédération
 Fête du Travail
 Action de Grâces

En plus des congés qui précèdent, les salariés bénéficieront de quatre (4½) congés et demi fériés et payés (flottants) qui devront être utilisés pour combler la période entre Noël et le Jour de l'An selon des modalités à être convenues entre l'Employeur et le Syndicat.

Il est expressément convenu, toutefois, que si en vertu de quelque législation ou quelque réglementation que ce soit, un ou plusieurs congés autres que ceux prévus à la Loi des normes en date du 1er novembre 1983 devenaient obligatoires, le nombre des congés flottants serait déduit d'autant.

Les parties conviendront entre elles des moyens pour permettre aux salariés de travailler les heures nécessaires pour combler cette période si les congés flottants ne sont pas suffisants.

13.03 Nonobstant les dispositions de l'article 13.01, les salariés mis à pied depuis moins de quinze (15) jours précédant immédiatement la fête, auront droit au paiement de leur fête.

ARTICLE 13 - CONGÉS, PERMIS D'ABSENCE (suite)

- 13.03
(suite) Quant à ceux qui sont absents par maladie ou accident depuis trois (3) mois ou moins, ils auront droit de recevoir la différence entre l'indemnité qu'ils reçoivent de la C.S.S.T. ou l'indemnité hebdomadaire qu'ils reçoivent d'un régime d'assurance, et le salaire horaire régulier qu'ils auraient reçu n'eût été de la fête et n'eût été de leur absence.
- 13.04 Lors d'un jour férié, le salarié a droit à une rémunération équivalente à son taux horaire régulier multiplié par huit (8) heures.
- 13.05 Sous réserve des dispositions de la Loi, si l'un ou l'autre des jours fériés prévus ci-dessus tombe le dimanche, il est reporté au jour ouvrable suivant, et s'il tombe le samedi, il est alors reporté au jour ouvrable précédent. Cependant, les parties peuvent convenir par entente mutuelle écrite, de reporter à une date qui leur convient l'un ou l'autre des jours fériés prévus à la clause 13.02.
- 13.06 Si l'un des jours fériés prévus à la clause 13.02 coïncide avec la période de vacances d'un salarié, ce salarié bénéficie, à son choix, d'un jour additionnel de vacances ou de la remise du congé à une date ultérieure. Lors d'une telle remise, le salarié peut prendre ce congé à une date convenue entre lui et son supérieur immédiat.
- 13.07 Les salariés qui n'ont pas complété leur période de probation bénéficieront des congés ci-dessus pourvu qu'ils rencontrent les exigences de la Loi des normes en ce qui à trait au droit aux congés.
- 13.08 Permis d'absence sans solde
- Lorsque pour des raisons personnelles, un salarié désire obtenir un permis d'absence sans solde, il doit en faire la demande par écrit. Le salarié sera avisé par écrit de l'acceptation ou du refus d'une telle demande.

ARTICLE 14 - VACANCES

14.01 L'Employeur accorde des vacances annuelles à ses salariés en fonction de l'ancienneté qu'ils ont accumulée au 1er mai de chaque année.

14.02 Les salariés ont droit aux vacances suivantes:

<u>Service</u>	<u>Jours</u>	<u>Pourcentage</u>
Moins d'un an	1 jour/ mois complet travaillé max. 10 jours	4%
Plus d'un an et moins de 3 ans	10 jours	4%
3 ans et moins de 5 ans	13 jours	5.2%
5 ans et moins de 10 ans	15 jours	6.0%
10 ans et moins de 15 ans	18 jours	7.2%
15 ans et moins de 20 ans	20 jours	8.0%
20 ans et moins de 25 ans	23 jours	9.2%
25 ans et plus	25 jours	10.0%

ARTICLE 14 - VACANCES (suite)

- 14.03 En guise d'indemnité de vacances, le salarié a droit à l'une des deux options suivantes, savoir:
- A) à une rémunération égale à son taux horaire régulier multiplié par huit (8) pour chaque jour de vacances auquel il a droit;
 - ou
 - B) à une indemnité calculée en multipliant le pourcentage auquel il a droit par ses gains bruts au service de l'Employeur au cours de l'année de référence.
- 14.04 Tout salarié en mise à pied ou absent pour maladie ou accident depuis plus de trois (3) mois, ne pourra se prévaloir que de l'option prévue au sous-paragraphe B) de l'article 14.03.
- 14.05 Un salarié absent sans solde pour un (1) mois ou plus ne pourra se prévaloir que de l'option prévue au sous-paragraphe B) de l'article 14.03.
- 14.06 Les vacances doivent se prendre durant l'année suivant l'année de référence, à défaut de quoi l'Employeur les paiera au salarié.
- 14.07 Un salarié incapable de prendre ses vacances à la période prévue, pour raison de maladie, accident ou accident de travail survenu(e) avant le début de sa période de vacances, peut les reporter à une période ultérieure. Toutefois, il doit en aviser son supérieur immédiat le plus tôt possible avant la date prévue pour le début de sa période de vacances. Ces vacances sont alors reportées, après entente avec son supérieur immédiat, soit à la suite de son invalidité, soit à une période ultérieure.
- Le salarié hospitalisé à la suite d'une maladie ou d'un accident survenu(e) pendant sa période de vacances peut reporter, après entente avec son supérieur immédiat, le solde de ses vacances, soit à la fin de son invalidité, soit à une période ultérieure.

ARTICLE 14 - VACANCES (suite)

14.08 La paie de vacances est remise au salarié sept (7) jours avant son départ pour les vacances.

14.09 Calendrier de vacances

- A) Le salarié doit aviser l'Employeur de son choix de prise de vacances entre le 15 et le 30 avril de chaque année;
- B) L'Employeur pourra, à son choix, suspendre totalement ou partiellement ses opérations pour la période des vacances (shut-down) et dans un tel cas, il en donnera un préavis aux salariés au plus tard le 1er mai de chaque année;
- C) Les salariés ayant droit à une période de vacances égale à la durée de telle fermeture prendront leurs vacances durant cette fermeture;
- D) Les salariés ayant droit à une période de vacances plus longue que la période de fermeture pourront prendre l'excédent de leurs vacances durant l'année courante de calendrier et ce, à une date à être convenue avec leur supérieur immédiat;
- E) Le choix des vacances sera accordé par ancienneté, le tout sous réserve des exigences des opérations;
- F) Si au cours de la période de fermeture prévue au paragraphe B), l'Employeur désire faire effectuer certains travaux, ceux-ci seront offerts par ancienneté parmi les salariés qui ont la compétence pour les exécuter et s'il s'avère qu'il n'y a pas de volontaires en nombre suffisant, l'Employeur peut assigner les salariés requis en procédant par l'ordre inverse d'ancienneté.

Les salariés qui travailleront ainsi durant la période de fermeture (shut-down) seront rémunérés à taux simple mais pourront prendre leurs vacances à une période à être convenue entre eux et leur supérieur immédiat.

ARTICLE 14 - VACANCES (suite)

14.10

Ceux qui, en vertu d'une pratique établie, bénéficiaient en date du 1er mai 1983, d'un régime de vacances supérieur à celui qui est prévu aux présentes, continueront pour la durée de la présente convention de bénéficier dudit régime, sans aucune majoration que ce soit, jusqu'à ce que le nombre de jours auxquels ils ont effectivement droit corresponde, en fonction de leur ancienneté réelle, aux normes prévues à l'article 14.02.

L'Employeur transmettra au Syndicat une liste des salariés bénéficiant de la présente disposition.

ARTICLE 15 - AVANTAGES SOCIAUX15.01 Congés pour deuil

L'Employeur accorde à un salarié, à compter de la date du décès, un congé de:

- a) cinq (5) jours consécutifs à l'occasion du décès de son conjoint ou d'un de ses enfants;
- b) trois (3) jours consécutifs dans le cas du décès de son père, de sa mère, de son frère ou de sa soeur, et dans le cas du décès du père ou de la mère de son conjoint;
- c) un (1) jour, soit celui des funérailles, dans le cas du décès du frère ou de la soeur de son conjoint, de son gendre ou de sa bru, d'un de ses grand-parents ou d'un des grand-parents de son conjoint.

Ces jours de congé sont accordés sans perte de rémunération pourvu qu'il s'agisse de jours ouvrables où le salarié aurait normalement travaillé si ce n'eût été du décès, et dans les cas prévus en b) et c), pourvu qu'il assiste aux funérailles.

La rémunération s'établira en multipliant le taux horaire régulier du salarié bénéficiaire par huit (8).

15.02 Mariage

L'Employeur accorde à un salarié un congé payé d'un (1) jour lors de son mariage.

15.03 Naissance

L'Employeur accorde à un salarié un congé payé d'un (1) jour lors de la naissance de son enfant.

ARTICLE 15 - AVANTAGES SOCIAUX (suite)15.04 Juré - Témoin

L'Employeur versera au salarié régulier la différence entre son salaire régulier et la rémunération à laquelle il a droit lorsqu'il est assigné comme juré.

Il en est de même lorsqu'il est assigné comme témoin devant une Cour de Justice dans une cause où il n'a aucun intérêt.

15.05 Assurances

L'Employeur consent à maintenir les présents régimes d'assurance-groupe et régime de congés-maladie actuellement en vigueur et ce, jusqu'au 31 décembre 1983.

A compter du 1er janvier 1984, les salariés bénéficient d'un régime d'assurance-groupe, le tout tel qu'il appert de l'annexe "D" des présentes dont l'Employeur ne réduira pas les bénéfices à moins d'entente écrite avec le Syndicat.

En considération de ce qui précède, le régime de congés-maladie et d'assurance-groupe existant et dont bénéficient les salariés devient, à toutes fins que de droit aboli, nul et non avenu et ce, à compter du 1er janvier 1984 et à compter de cette date, aucun salarié ne peut y prétendre ou en bénéficier pour quelque raison que ce soit.

15.06 Régime de retraite

Les salariés peuvent, s'ils le désirent, participer au régime de retraite de l'Employeur et dont les bénéfices ne pourront, à moins d'entente écrite entre le Syndicat et l'Employeur, être modifiés à la baisse pendant la durée de la présente convention.

Aucun salarié ne peut être tenu de contribuer audit régime.

15.07 La salariée enceinte bénéficiera des congés-maternité prévus à la Loi.

ARTICLE 16 - GRÈVE ET CONTRE-GRÈVE

16.01

Pendant que la présente convention collective de travail est en vigueur, il ne peut y avoir de grève d'aucune sorte, ni débrayage ou ralentissement de travail. Le Syndicat et les salariés ne peuvent en aucune manière entraver la marche des affaires de l'Employeur et celui-ci ne peut décréter de contre-grève.

ARTICLE 17 - INTERPRÉTATION

17.01

L'Employeur consent à fournir une copie de la convention collective de travail en français et à la distribuer à chacun des salariés actuels et futurs de l'unité d'accréditation. Une version anglaise de la convention collective sera disponible sur demande.

La version française constitue le texte officiel de la présente convention.

ARTICLE 18 - DIVERS

- 18.01 Aucune pratique antérieure autre que celle(s) énumérée(s) dans la présente convention ne peut constituer un précédent ou quelque droit acquis que ce soit pour un ou plusieurs salariés visés par la présente convention.
- 18.02 Le Syndicat est avisé de l'embauche de tout étudiant et de la durée approximative et prévisible de cette embauche.
- Il est expressément convenu que telle embauche ne doit pas causer la mise à pied d'employés réguliers ou empêcher leur rappel.
- 18.03 Le salarié ne peut être tenu responsable de la détérioration normale ou accidentelle des vêtements protecteurs ou des dispositifs de sécurité fournis par l'Employeur. Il est toutefois convenu que le salarié sera tenu responsable de la perte ou du vol des vêtements protecteurs (jaquettes, gants) ainsi que des outils pour la période où ils lui sont confiés, à moins qu'il ne démontre qu'il a pris des précautions raisonnables pour prévenir telle perte ou tel vol.
- 18.04 Pour fins d'inventaire, l'Employeur peut, à sa discrétion, utiliser du personnel exclu de l'unité d'accréditation ainsi que des salariés de différents départements.
- 18.05 Sauf si autrement prévu, les annexes jointes à la présente convention collective en font partie intégrante.
- 18.06 Les dispositions de la présente convention collective continuent de s'appliquer après son expiration, et ce jusqu'à l'exercice du droit de grève ou de lock-out.

ARTICLE 18 - DIVERS (suite)18.07 Deuxième période de repos

En considération de l'entente intervenue entre les parties aux fins d'éliminer la période de repos de l'après-midi, l'Employeur versera à chaque salarié à son emploi à la mi-décembre, un boni calculé en divisant le taux horaire régulier dudit salarié par six (6), et en multipliant le produit par le nombre de jours qu'il a effectivement travaillés depuis le 26 décembre précédent.

Pour fin d'application du paragraphe précédent pour la mi-décembre 1983, l'Employeur ne versera ce boni qu'aux salariés qui, au cours de l'année de référence, (mi-décembre 1982 à la mi-décembre 1983) n'ont pas bénéficié de façon régulière et constante de cette période de repos de l'après-midi.

Il est toutefois expressément convenu que l'Employeur ne peut être tenu de verser ledit boni s'il devenait, pour quelque motif que ce soit et par qui que ce soit, tenu d'accorder à ses salariés une période de repos l'après-midi.

18.08 Outils

L'Employeur continue de fournir gratuitement aux salariés qui étaient à son emploi en date du 1er novembre 1983, les outils nécessaires pour effectuer leur travail.

L'Employeur pourra exiger des salariés qu'il aura embauchés après le 1er novembre 1983 qu'ils fournissent leurs outils, dont la liste leur sera fournie lors de l'embauche.

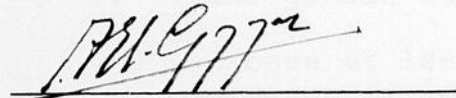
L'Employeur n'est pas tenu de garder à son emploi un salarié qui aurait été embauché après le 1er novembre 1983, et qui refuserait de se procurer et d'utiliser les outils dont l'Employeur exigera la fourniture.

ARTICLE 19 - ENTRÉE EN VIGUEUR

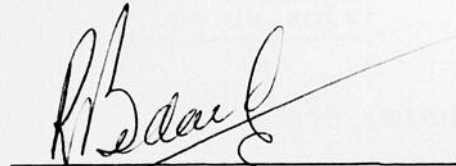
19.01 La présente convention entre en vigueur à la date de sa signature pour se terminer le 30 septembre 1985.

En foi de quoi, les parties contractantes ont apposé leur signature ci-dessous sous leur nom corporatif, par l'entremise de leurs représentants dûment autorisés, à Pointe-Claire, Province de Québec ce douzième (12e) jour du mois de décembre, mil neuf cent quatre vingt-trois (1983).

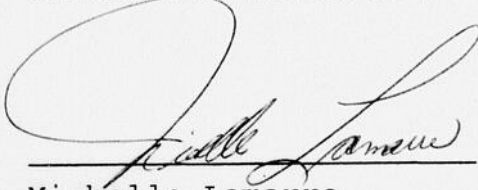
Pour l'Employeur



Aly el Gazzar
Vice-Président,
Ressources humaines



Réjean Bédard
Directeur, Production

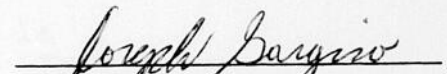


Michelle Lamarre
Gérante du personnel

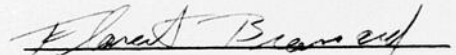


Gérald Ouellette
Gérant, Relations de travail

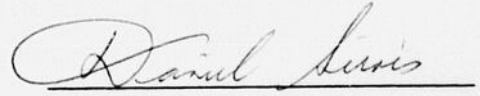
Pour le Syndicat



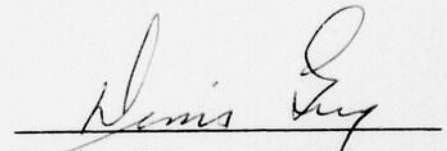
Joseph Gargiso
Représentant national



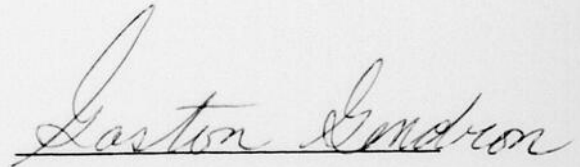
Florant Brassard
Président



Daniel Sirois
1er Vice-président



Denis Guy
2ème Vice-président



Gaston Gendron
Secrétaire-archiviste

ANNEXE "A"

HEURES DE TRAVAIL

Les heures normales de travail des salariés sont les suivantes:

A) Équipe de jour:

1. Trans-Canada et boul. Hymus: 7h à 15h30.
2. Labrosse et les salariés désignés de la réception-expédition à Trans-Canada: 7h30 à 16h.

B) Équipe du soir:

15h30 à 23h59 (minuit).

ANNEXE "B"

ÉCHELLE DES TAUX HORAIRES RÉGULIERS

<u>Grade</u>	<u>En vigueur le</u> <u>01/10/82</u>	<u>En vigueur le</u> <u>01/10/83</u>	<u>En vigueur le</u> <u>01/10/84</u>
1	8.31	8.73	9.17
2	8.63	9.06	9.51
3	8.95	9.40	9.87
4	9.26	9.72	10.21
5	9.58	10.06	10.56
6	9.90	10.40	10.92
7	10.21	10.72	11.26
8	10.53	11.06	11.61
9	10.85	11.39	11.96
10	11.16	11.72	12.31
11	11.48	12.05	12.65

PRIMES DE SOIR

Les salariés affectés à l'équipe de soir recevront pour les heures travaillées sur cette équipe, la prime suivante:

- A) A compter du 1er octobre 1983: 0.30\$ l'heure.
 B) A compter du 1er octobre 1984: 0.35\$ l'heure

INSPECTEURS

(A)	11.64	12.22	12.83
(B)	10.34	10.86	11.40
(C)	9.93	10.43	10.95
(D)	9.66	10.14	10.65

ANNEXE "B"
(suite)

ÉCHELLE DES TAUX HORAIRES RÉGULIERS

CENTRE DE SERVICE

<u>En vigueur le:</u>	<u>01/05/82</u>	<u>01/05/83</u>	<u>01/10/83</u>	<u>01/10/84</u>
(A)	9.63	10.30	10.78	11.32
(B)	9.27	9.92	10.39	10.90

ANNEXE "C"
(suite)

	GRUPE GENERAL GENERAL GROUP	SERVICE	HYMUS
11			
10			
9			
8			Cableur/Ass. A Wireman/Ass. A
7			Cableur/Ass. B Wireman/Ass. B
6	Opérateur Grue Boom Op.		
5			
4	Manutentionnaire Material Handler	Reception/Expédition Receiving/Shipping Magasinier Store Keeper	
3			
2	Entretien B Millwright B Homme à tout faire General Handy Man		Ass. Electronique A Electronic Ass. A
1			Ass. Electronique B Electronic Ass. B

ANNEXE "D"
ASSURANCE-GROUPE

A compter du 1er janvier 1984, tous les salariés activement à l'emploi de l'Employeur et qui détiennent des droits d'ancienneté - incluant ceux en congé de maladie et d'accident de travail - deviennent éligibles à l'assurance-groupe qui entre en vigueur à la même date, sous réserve toutefois de ce qui suit.

- a) Les prestations d'invalidité de longue durée ne seront pas majorées par rapport au régime existant en date du 01/01/84, pour ceux qui en étaient bénéficiaires le ou avant le 01/01/84 et ce, tant et aussi longtemps qu'ils le seront sans interruption.
- b) L'Employeur transmettra au Syndicat une copie de la ou des polices maîtresses s'il y a lieu, les dispositions de cette ou de ces dernières ne faisant pas partie de la convention et ne pouvant faire l'objet d'un grief.
- c) L'Employeur peut assumer lui-même ou non, en partie ou en totalité, les obligations de l'assureur en vertu de ce régime.
- d) L'Employeur défraie le coût total des primes de l'assurance-groupe.
- e) L'Employeur fournira aux salariés un livret décrivant sommairement et à titre d'information seulement, les bénéfices prévus audit régime et qui sont, à titre indicatif, généralement les suivants:

ASSURANCE-VIE DE BASE

- bénéfice uniforme: \$25,000
- assurance-vie après retraite: \$1,000
- tout excédent sera facultatif et aux frais du salarié

ANNEXE "D"
(suite)

MORT ACCIDENTELLE ET MUTILATION

- bénéfice uniforme: \$25,000

ASSURANCE SOINS SUPPLÉMENTAIRES

- franchise de \$25 par personne ou par famille, par année civile
- co-assurance: 80%
- chambre semi-privée: 100%

SOINS PROFESSIONNELS

- Psychologue: - Premier examen: \$10 par demi-heure.
 - Montant par visite ultérieure pour traitement ou thérapie: \$10
 - Montant total payable par personne, par année civile: \$200
- Orthophoniste - Premier examen: jusqu'à concurrence de \$25
 - Montant par visite ultérieure pour traitement ou thérapie: \$10
 - Montant total payable par personne, par année civile: \$200
- Podiatre - Montant par visite pour traitement ou thérapie: \$8 moins les sommes versées en provenance de tout régime gouvernemental.
Chiropraticien
Ostéopathe
Physiothérapeute
Naturopathe - Maximum \$200 pour chaque type de praticien par personne, par année civile.

INDEMNITÉ HEBDOMADAIRE (court terme)

- prestation équivalente à 66 2/3% du salaire hebdomadaire de base du salarié, sur une formule *1-4-26 avec un maximum de \$250 (brut) par semaine.

* L'indemnité est payable à compter du 1er jour d'hospitalisation et à compter du 4e jour d'une maladie et ce, pour un maximum de vingt-six (26) semaines.

ANNEXE "D"
(suite)

L'Employeur consent à avancer au salarié en absence pour maladie de courte durée reconnue par l'assureur et non contestée par l'Employeur et ce, jusqu'à ce que l'assureur commence à lui verser l'indemnité à laquelle il a droit en vertu de la police "d'indemnité de courte durée", un montant égal aux prestations qu'il doit recevoir de l'assureur. Le droit à cette avance est, par ailleurs, conditionnel à la signature par le salarié de la formule de cession fournie par l'Employeur.

Cette clause deviendra inopérante, nulle et sans effet si un salarié faisait défaut de rembourser, en tout ou en partie, les avances fournies par l'Employeur et ce, dès la réception de ses prestations.

INVALIDITÉ DE LONGUE DURÉE (L.T.D.)

- période d'attente de six (6) mois à compter du 1er jour de maladie.
- prestation équivalente à 66 2/3% du salaire mensuel régulier pour un maximum de \$2,000 (brut) par mois.

SOINS DENTAIRES

- période d'attente pour être assuré: six (6) mois.
- déductible \$25 par personne, par famille, par année civile.
- co-assurance: 80%
- maximum \$500 par personne assurée par année civile.
- bénéfiques: . diagnostic
 . prévention
 . restauration
 . endodontie
 . périodontie
 . prothèses - traitements mineurs
 . chirurgie buccale
 . services complémentaires
- cédule du Collège des Dentistes du Québec pour 1983.

ANNEXE "E"

SOULIERS DE SÉCURITÉ

L'Employeur fournira une paire standard de bottes ou de souliers de sécurité, une fois par année (1er octobre au 30 septembre) aux salariés dont le travail en exige le port.

Quant à ceux qui sont affectés à des fonctions particulières, l'Employeur fournira le nombre de paires de souliers de sécurité comme suit:

- a) à ceux affectés à l'opération de nettoyage au jet de grilles (Sand Blast): deux paires (spéciales) standard dont elle assumera le coût total;
- b) aux peintres: deux paires standard;
- c) aux salariés travaillant au lavage, elle fournira, en plus, les couvre-bottes en caoutchouc.

Si un salarié désire se procurer lui-même ses bottes de sécurité, il lui remboursera l'équivalent du coût standard à l'Employeur.

Si un salarié à qui l'Employeur a ainsi fourni des bottes ou souliers de sécurité quitte ou est remercié avant d'avoir complété sa période de probation, il doit en rembourser le coût à ce dernier.

ANNEXE "F"

VÊTEMENTS DE TRAVAIL

L'Employeur fournit à chaque année (du 1er octobre au 30 septembre), les vêtements de travail suivants:

- a) pour tous les employés (sauf les soudeurs, les peintres et les sableurs): deux (2) pantalons et deux (2) chemises ou deux (2) sarreaux ou deux (2) couvre-tout;
- b) dans le cas des soudeurs: deux (2) pantalons, deux (2) chemises et deux (2) couvre-tout;
- c) dans le cas des peintres et des sableurs: quatre (4) pantalons, quatre (4) chemises et quatre (4) couvre-tout.

ANNEXE "G"

LUNETTES DE SÉCURITÉ

- A) Vu que le port de lunettes de sécurité est obligatoire dans certains départements, l'Employeur fournit gratuitement aux salariés qui doivent les porter et qui sont activement à son emploi, des montures et des verres standards, et les remplace au besoin.

- B) Si un salarié désire une monture et/ou des verres autres que ceux standard fournis par le fournisseur désigné par l'Employeur, ce dernier lui verse, une fois par deux (2) ans, l'équivalent du coût des montures et des verres standards.

ANNEXE "H"

SALARIÉS EN PROBATION

Nonobstant toute disposition de la convention collective, le salarié qui n'a pas complété sa période de probation ne peut bénéficier des dispositions de la convention collective, à l'exception de celles prévues dans l'énumération qui suit, savoir:

- a) congés: selon ce qui est prévu aux Normes du travail;
- b) congés pour deuil: selon ce qui est prévu à la convention collective;
- c) vacances: selon ce qui est prévu aux Normes du travail;
- d) surtemps: il ne peut prétendre qu'à la rémunération pour le travail effectué en surtemps et ne peut en contester la répartition;
- e) heures de travail: il bénéficie des heures de travail prévues à la convention;
- f) taux horaire régulier prévu à la convention.

Il ne peut formuler de griefs que sur l'un desdits sujets prévus ci-dessus.

ANNEXE "I"

Nonobstant les dispositions de l'article 4.05, les cadres pourront continuer de participer au centre de service, à l'exécution du travail qui est normalement exécuté par les salariés.

LETTRE D'ENTENTE

Dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention, l'Employeur met à la disposition du Syndicat, et ce au 4000, Trans-Canadienne, un local pour fins de secrétariat.

L'exécutif du Syndicat pourra avoir accès audit local pendant les heures régulières de travail, mais devra éviter toute perte de temps inutile. L'Employeur peut mettre un terme à l'utilisation dudit local avec un préavis de quinze (15) jours au Syndicat, s'il y a abus.

En foi de quoi, les parties ont signé à Pointe-Claire, ce 12ième jour de décembre 1983.

Syndicat

Employeur

Florent Brassard

Guillaume Aubette

LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT
LES CERCLES ROUGES (RED CIRCLES)

Les salariés qui, au 30 septembre 1983, touchaient un taux de salaire supérieur à celui prévu pour la classification où se situait leur emploi, ne verront pas leur salaire réduit du fait de la signature de la présente convention et ce, tant et aussi longtemps qu'ils continueront d'occuper le même emploi et ce, de façon ininterrompue.

Toutefois, nonobstant toute autre disposition, tant de la convention collective que des lettres d'entente, vu le fait qu'ils touchent un salaire supérieur à celui qu'ils devraient toucher, ils ne bénéficieront que des augmentations suivantes:

- a) la moitié des augmentations prévues depuis le 30 septembre 1982 pour la classification où se situe leur emploi, et ce pour la durée de la convention;
- b) la rétroactivité à laquelle ils auront droit sera calculée en fonction de ce qui précède;
- c) dès que le taux de la classification où se situe leur emploi sera égal ou supérieur au taux horaire qu'ils touchent effectivement, ils pourront, par la suite, bénéficier des augmentations prévues pour leur classification.

Il est expressément convenu que les salariés cercles rouges (red circles) ne bénéficieront du présent privilège que pour la durée de la convention seulement, à l'expiration de laquelle ils toucheront le taux prévu pour leur classification sans pouvoir prétendre à toute autre forme de rémunération, différente ou supérieure, que ce soit.

En foi de quoi, les parties ont signé à Pointe-à-Clair, ce
12^{ième} jour de décembre 1983.

Syndicat

Elmer Bressard

Employeur

Charles A. Smith