

Commissaire général du travail

DÉPÔT 5517-8

Dépôt N°: 86 01 174

Le Commissaire Général du Travail a reçu
suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé

Dépôt refusé

05517-8

Objet: 1^{ère} convention Renouvellement Entente Autres
Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances: M-15998-07

Date: Signature: 85-12-20 Reception: 85-12-27 Durée: Du: 85-12-20 Au: 88-09-30 Nombre de salariés régis par la convention collective: 60

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Travailleurs de l'Énergie et de la Chimie, local 126 (FTQ) 2100 ave Papineau, ste 210 Montréal, QC. H2K 4J4	<input type="checkbox"/> Déposant BBC Brown Boveri Canada Inc Division des Systèmes et de L'Électronique 4000 Trans-canadienne Pointe Claire, QC. H9K 1B2
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Heenan, Blaikie Avocats Att: de Paul Jolin 1001 boul. de Maisonneuve O. # 1400 Montréal, QC. H3A 3G8	Région: <u>05-06</u> Activité: <u>3360 (S)</u> Affiliation: <u>7</u>

Votre dépôt d'act. est conforme aux lois fédérales provinciales et locales en matière de sécurité? 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 Voir au verso pour les codes

Remarques:
S.V. Mme, 265 boul. Ayms, Pte Claire
123 de la Rue Lebrasse, Pte Claire

Pour le commissaire général du travail	
Signature: <i>Celine Carotte</i>	Date: 86-01-30

Pour renseignements: 425, St-Anne, Québec G1R 4Z1 - 843-4870 255 est. rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 - 873-4357

RECHERCHE
"Le Syndicat"
partie de deuxième part

M O Z

'85 DEC 27 11 10

15998-07

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

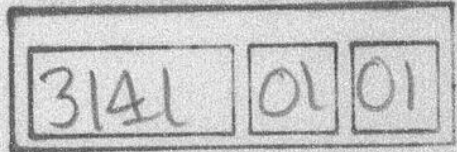
ENTRE

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

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.

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.

1) 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 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., 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 123 de la rue Labrosse 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.

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. 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. Une copie dûment remplie mais non signée sera remise à l'employé dans les deux (2) jours ouvrables suivant le moment où elle est complétée afin qu'il puisse, s'il le désire, en discuter avec son coordonnateur syndical.

Dès que la formule est signée par l'employé, copie de celle-ci est remise à l'employé et au coordonnateur syndical.

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;
 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.

5.07 Examens médicaux

Lorsque requis par L'Employeur, un salarié doit se soumettre à un examen médical auprès d'un médecin soit choisi par l'Employeur ou soit choisi par lui et qui devra transmettre son rapport au médecin désigné par l'Employeur.

Cet examen médical devra, dans tous les cas, avoir lieu au moins une (1) fois par année pendant les heures régulières de travail et sans perte de salaire régulier pour l'employé qui s'y soumet. Il comprendra un examen audio, une prise de sang et un examen de physiologie pulmonaire. Si l'Employeur décide que cet examen ait lieu hors des heures de travail, il aura lieu sans perte de salaire régulier pour l'employé mais rémunéré à taux simple.

Le salarié qui décide de passer son examen chez un médecin de son choix le fait à ses frais et sans solde.

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.

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 pré-

sent lors des inspections. Tous les rapports de ces inspections ou enquêtes, seront remis aux deux parties.

5.12

Lorsqu'un employé exerce son droit de refus, le contremaître doit en aviser le coordonnateur syndical.

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 des ces absences n'excède pas vingt-cinq (25) jours ouvrables par année;
- c) pour le coordonnateur de santé-sécurité le nombre total de ses absences ne peut excéder quarante (40) jours ouvrables par année;
- d) ces jours d'absence ne sont pas cumulatifs et les parties coopéreront pour que l'Employeur puisse trouver à ceux qui s'absentent 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.

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. 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 diffé-

rée 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.

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.

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 é-

tre soumis directement à la deuxième (2e) étape au responsable des relations de travail.

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 trente (30) jours 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.

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.
- 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, avant la date prévue pour son retour, un certificat médical attestant de la nécessité de la prolongation. Il en est de même à la suite d'un congé de maternité,

s'il est impossible au salarié de le soumettre avant la date prévue pour son retour il doit le faire dès que cette impossibilité cesse;

8.02

- 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 vingt-quatre [24] mois) mais dans tous les cas n'excédant pas quarante (40) mois;

si après avoir ainsi perdu son ancienneté et son emploi, un salarié se rétablit et redevient, à la satisfaction de l'Employeur, en mesure d'occuper son ancien emploi ou un autre emploi pour lequel il est qualifié, l'Employeur lui accordera une priorité d'embauche;

s'il est ainsi réembauché, il sera soumis à la période de probation prévue à 2.01 (h) et après un an de service actif continu, il retrouvera l'ancienneté qu'il avait au début de son absence pour maladie ou accident, majoré d'un (1) an;

- 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 six (6) mois suivant sa promotion et qui pourra être renouvelé par entente entre l'Employeur et le Syndicat.

En tout temps au cours de cette période de six (6) 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, avant de s'absenter ainsi, aviser son supérieur immédiat (ou son remplaçant) le plus tôt possible.

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.
3. Lorsque l'Employeur estime que la situation et les circonstances le justifie, il peut faire passer des tests aux salariés pour pouvoir établir leur compétence. Les tests devront être en relation avec l'emploi et non-discriminatoire.
4. A moins d'une disposition expresse à l'effet contraire dans la présente convention, toute promotion, rétrogradation, rappel, mise à pied et transfert temporaire 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 dans l'établissement concerné 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.
- 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.
- C) Le Syndicat peut remplir une formule d'application pour un salarié de l'établissement, soit en mise à pied, ou soit en va-

cances, 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) Tout salarié pourra, après entente entre l'Employeur et le Syndicat, postuler sur un poste d'une classification égale ou inférieure à celui qu'il occupe. Il est toutefois entendu qu'il ne pourra postuler un autre poste dans les 2 ans suivant sa nomination.
- 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)
 - 1. Sauf dans les cas de circonstances particulières le nom du candidat choisi est affiché dans les dix (10) jours ouvrables suivant la fin de l'affichage; et une copie sera remise au Syndicat.
 - 2. Le candidat choisi doit être affecté à sa nouvelle fonction dans les meilleurs délais compte tenu des circonstances;
 - 3. L'Employeur avisera par écrit le Syndicat de toute annulation de poste affiché et l'en informera des raisons de cette annulation.
- 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'eut 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.

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).

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, le secrétaire-trésorier, le premier et second vice-président et le secrétaire-archiviste jouiront, dans l'ordre, d'une ancienneté préf-

rentielle 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.

- 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.

- E) La compagnie ne peut réduire la semaine normale de travail afin d'éviter une mise à pied à moins d'entente contraire entre les parties.

8.08

RAPPEL

- A) Le rappel s'effectue par ordre d'ancienneté et l'Employeur transmettra au salarié soit par courrier recommandé, soit par télégram-

me, 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;
 3. l'Employeur n'est pas tenu de rappeler un salarié dans le "pool" si ce dernier, au moment de sa mise à pied, ne s'est pas prévalu de son droit de déplacement.
- 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.
- 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 et dans ce cas, l'Employeur peut exiger du salarié un certificat médical attestant de son impossibilité de revenir au travail;
 2. lorsque ledit rappel est, de l'avis de l'Employeur, pour une durée de moins d'un (1) mois.

Dans les cas qui précèdent, le salarié doit aviser sans retard l'Employeur du fait qu'il ne peut ou n'entend pas donner suite au rappel.

- F) Les salariés doivent aviser par écrit l'Employeur de tout changement d'adresse et de numéro de téléphone.
- 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.

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 salarié doit, durant ces périodes, demeurer sur les lieux de travail. Le Syndicat coopèrera 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'imprévis, l'Employeur demandera au moins trois (3) heures à l'avance lorsqu'il y aura du surtemps à exécuter.

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 en double de son taux horaire régulier;

3. Le samedi:

pour les six (6) 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;

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, 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 à une allocation repas de cinq dollars (\$5.00); et 10 minutes à toute tranche de deux (2) heures complétées s'il continue à travailler après sa dite période de repos.

L'allocation repas sera portée à cinq dollars cinquante (\$5.50) pour la troisième année de la convention.

- 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.
- Le Syndicat est avisé par écrit de toute affectation temporaire de plus de cinq (5) jours ouvrables.
- 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.

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 qui, 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 de la cessation totale et définitive de tout travail de production et d'entretien de l'Entreprise sur une base permanente aura droit à une indemnité de cessation d'emploi comme prévu à la Loi des Normes.

Nonobstant ce qui précède les salariés ayant dix (10) années et plus d'ancienneté auront droit à une indemnité de cessation d'emploi équivalente à une (1) semaine par année complète de service et ce incluant l'indemnité de cessation prévue à la Loi des Normes.

ARTICLE 13 - CONGÉS, PERMIS D'ABSENCE

13.01

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.
- 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 a 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 12 ans	18 jours	7.2%
* 12 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%
* à compter de la 3ème année de la Convention Collective.		
10 ans et moins de 11 ans	18 jours	7.2 %
11 ans et moins de 20 ans	20 jours	8.0%

14.03 En guise d'indemnité de vacances, le salarié a droit au plus élevé des deux, à savoir:

1. The first part of the report deals with the general situation of the country and the progress of the work done during the year.

2. The second part of the report deals with the results of the work done during the year and the progress of the work done during the year.

3. The third part of the report deals with the results of the work done during the year and the progress of the work done during the year.

4. The fourth part of the report deals with the results of the work done during the year and the progress of the work done during the year.

5. The fifth part of the report deals with the results of the work done during the year and the progress of the work done during the year.

6. The sixth part of the report deals with the results of the work done during the year and the progress of the work done during the year.

7. The seventh part of the report deals with the results of the work done during the year and the progress of the work done during the year.

8. The eighth part of the report deals with the results of the work done during the year and the progress of the work done during the year.

9. The ninth part of the report deals with the results of the work done during the year and the progress of the work done during the year.

10. The tenth part of the report deals with the results of the work done during the year and the progress of the work done during the year.

- A) soit à une rémunération égale à son taux horaire régulier multiplié par huit (8) pour chaque jour de vacances auquel il a droit;
- ou
- B) soit 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.

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 vacances (du 1er mai au 30 avril) 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.

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 SOCIAUX

15.01

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.

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

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 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 avenue 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.

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 montant 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 montant 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 montant 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 1985, les outils nécessaires pour effectuer leur travail.

L'Employeur pourra exiger des salariés qu'il aura embauchés après le 1er novembre 1985 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 1985, et qui refuserait de se procurer et d'utiliser les outils dont l'Employeur exigera la fourniture.

L'Employeur marquera les outils pour permettre leur identification. Cependant, les employés

seront responsables de la perte et de la détérioration des outils qui leur sont confiés sauf en cas d'usure normale.

L'Employeur mettra à la disposition des salariés un moyen de sauvegarder leurs outils.

pour l'employeur

pour le salarié



Directeur
Service des ressources
humaines

Service des ressources
humaines



Directeur
Service des ressources
humaines

Service des ressources
humaines



Directeur
Service des ressources
humaines

Service des ressources
humaines



Directeur
Service des ressources
humaines

Service des ressources
humaines

ARTICLE 19 - ENTRÉE EN VIGUEUR

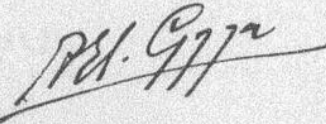
19.01

La présente convention entre en vigueur à la date de sa signature pour se terminer le 30 septembre 1988.

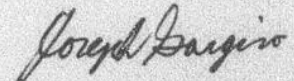
En foi de quoi, les parties contractantes ont apposées leur signature ci-dessous sous leur nom corporatif, par l'entremise de leurs représentants dûment autorisés, à Pointe-Claire, Province de Québec, ce 20^{ième} jour de décembre 1985.

pour l'Employeur

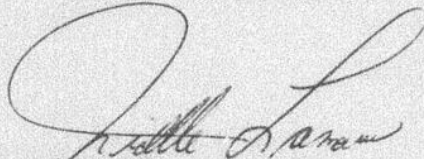
Pour le Syndicat



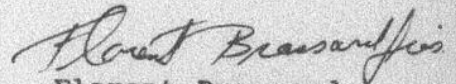
Aly el Gazzar
Vice-Président,
Ressources humaines



Joseph Gargiso
Représent National



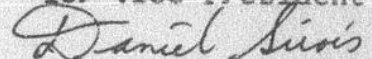
Michelle Lamarre
Chef, Service du personnel
et relations industrielles



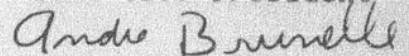
Florent Brassard
Président

François Boucher
Gérant de production

Daniel Sirois
1er Vice-Président



André Brunelle
2ème Vice-Président



ANNEXE "A"

HEURES DE TRAVAIL

Les heures normales de travail des salariés sont les suivantes:

A) Équipe de jour:

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

B) Équipe de soir:

15h30 à 23h59 (minuit).

ANNEXE "B"

**ÉCHELLE DES TAUX HORAIRES
RÉGULIERS**

Tout nouveau salarié embauché pourra être rémunéré, pendant les soixante (60) premiers jours travaillés, selon le taux horaire prévu deux (2) grades inférieur à celui du poste auquel il est affecté, et entre les soixante-et-unième (61) et cent-quatre-vingtième (180) jours travaillés, il pourra être rémunéré selon le taux horaire prévu pour la classification inférieure à celle de son poste, et par la suite il sera rémunéré selon le taux de la tâche à laquelle il est affectée.

Grade	En Vigueur	En Vigueur	En Vigueur
	01/10/85	01/10/86	01/10/87
	\$	\$	\$
1	9.45	9.73	10.12
2	9.80	10.09	10.49
3	10.17	10.48	10.90
4	10.52	10.84	11.27
5	10.88	11.21	11.66
6	11.25	11.59	12.05
7	11.60	11.95	12.43
8	11.96	12.32	12.81
9	12.32	12.69	13.20
10	12.68	13.06	13.58
11	13.03	13.42	13.96
12	13.39	13.79	14.34

PRIME DE SOIR

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

A) A compter du 1er octobre 1985: \$0.40 l'heure

B) A compter du 1er octobre 1987: \$0.45 l'heure

ANNEXE "C"

GROUPEMENT DE TACHES

ORDRE	SOUDURE	ENTRETIEN	USINAGE	PREPARATION	ASSEMBLAGE	CABLAGE	ELECTRONIQUE	INSPECTION	RECEP & EXP	POOL T-C	CENTRE DE SERVICE
13											
12						TESTEUR "A" ELECTRICIEN		INSPECTEUR "A"			
11	AJUSTEUR/ SOUDEUR "A"										
10						TESTEUR "B"		INSPECTEUR "B"			
9		MECHANICIEN ENTRETIEN "A"	OPERATEUR/ RECLEUR DE MACH-OUTILS A								PREPOSE AU SERVICE "A"
8			OPERATEUR DE MACHINE OUTIL "A"			CABLEUR/ ASSEMBLEUR "A"		INSPECTEUR "C"			
7				SABLEUR JET	ASSEMBLEUR "A"			INSPECTEUR "D"			PREP. AU SERVICE ELEC. "B" PREP. AU SERVICE MECH. "B"
6	SOUDEUR "B"			PEINTRE		CABLEUR/ ASSEMBLEUR "B"			RECEPTION- EXPEDITION	OPERATEUR DE GRUE	PREPOSE AU SERVICE "C" RECEP./EXPED.
5			OPERATEUR DE MACHINE OUTIL "B"		ASSEMBLEUR "B"					MAGASINIER	
4										ENPAQUETEUR MANUTENTION- NAIRE	
3										PREPOSE TEST HYD	
2							ASSEMBLEUR ELECTRONIQUE A			HOMME A TOUT FAIRE	
1							ASSEMBLEUR ELECTRONIQUE 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 au dit régime et qui sont, à titre indicatif, généralement les suivants:

Assurance-vie de base

- bénéfice uniforme: \$25,000.
- assurance-vie après retraite: \$2,000.
- tout excédent sera facultatif et aux frais du salarié.

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:

- Premiers examen: \$10 par demi-heure.
- Montant par visite ultérieure pour traitement ou thérapie: \$10.
- Montant 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:

Chiropraticien:

\$8 moins les sommes versées en provenance de

Ostéopathe:

tout régime gouvernemental.

Physiothérapeute:

Naturopathe:

- Maximum \$200 pour chaque type de praticien par personne, par année civile.

Indemnité hebdomadaire (court terme)

-prestation équivalent à $66 \frac{2}{3}\%$ du salaire hebdomadaire de base du salarié, sur une formule *1-4-26 avec un maximum établi annuellement par la Commission de L'Assurance-Chômage.

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

-Nonobstant ce qui précède si un salarié est malade deux (2) semaines consécutives ou plus, la période de carence lui sera payée, pourvu que le certificat médical justifie l'absence, et l'Entreprise se réserve le droit de le vérifier. Il est expressement convenu que ceci servira à compenser pour la part des salariés à la réduction de $5/12$ de la prime de l'assurance chômage.

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 $66 \frac{2}{3}\%$ 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 \$600 par personne assurée par année civile.
- bénéfices:
 - diagnostic
 - prévention
 - restauration
 - endodontie
 - périodontie
 - prothèses - traitements mineurs
 - chirurgie buccale
 - services complémentaires

-cédule du Collège des Dentistes du Québec de l'année précédant l'année courante.

ANNEXE "B"

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 grenailles (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.

Les bottes ou souliers standard de sécurité sont remplacés au besoin au cours de l'année, dans la mesure où le remplacement est justifié par une usure normale pour fin du travail chez l'Employeur.

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

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 suivant dont il peut exiger le "port" à ceux à qui il les fournit:

- a) pour tous les salariés (sauf les soudeurs, les peintres et les sableurs): deux (2) pantalons et deux (2) chemises ou deux (2) sarraux 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 de peintres et des sableurs: quatre (4) pantalons, quatre (4) chemises et quatre (4) couvre-tout.

Nonobstant ce qui précède les vêtements de travail seront remplacés à la discrétion de l'Employeur pour les tâches où l'usure normale est élevée.

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 standards 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 des dits sujets prévus ci-dessus.

ANNEXE "I"

"CENTRE DE SERVICE"

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, pourvu que tel travail n'ait pas pour effet direct et contemporain de causer la mise à pied ou d'empêcher le rappel de salariés qui possèdent les qualifications requises pour effectuer le travail.

De plus, nonobstant toutes dispositions de la présente convention, l'Employeur pourra procéder à l'embauche de salariés soit temporaires, soit à temps partiel, soit occasionnels, pourvu qu'une telle embauche n'ait pas pour effet direct et contemporain de causer la mise à pied ou d'empêcher le rappel de salariés qui, en date de la signature, soit *le 20 décembre 1985*, étaient affectés au familles de tâches du "centre de service" qui possèdent les qualifications requises pour exécuter le travail confié à ces salariés. Ces salariés (temporaires, à temps partiel ou occasionnels) ne bénéficieront pas des dispositions de la convention collective, n'accumuleront aucune ancienneté chez l'Employeur qui n'est tenu d'appliquer que les dispositions prévues à la Loi des Normes.

De tels salariés ne seront pas embauchés en vue d'exécuter des tâches faisant parties de ces mêmes familles de tâches.

ANNEXE "J"

LES CERCLES ROUGES (RED CIRCLES)

Les salariés qui, au 30 septembre 1985, 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 1985 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-Claire

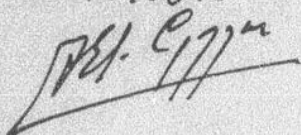
LETTRE D'ENTENTE

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

L'exécutif du Syndicat pourra avoir accès au dit local pendant les heures régulières de travail, mais devra éviter toute perte de temps inutile, l'Employeur peut mettre un terme à l'utilisation du dit 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 20^{ième} jour de décembre 1985.

EMPLOYEUR



SYNDICAT



5517-8

CT.86.05-M-111

BUREAU DU
COMMISSAIRE GÉNÉRAL
DU TRAVAIL

DOSSIER: M-15998-07
AFFAIRE: MD-035-04-86

MONTREAL, le 12 mai 1986

LE COMMISSAIRE GÉNÉRAL DU TRAVAIL

Robert LEVAC

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE L'ÉNERGIE
ET DE LA CHIMIE,
Local 126 - (F.T.Q.)
2100, avenue Papineau
Bureau 210
Montréal (Québec)
H2K 4J4

ASSOCIATION ACCRÉDITÉE

-et-

BBC BROWN BOVERI CANADA INC.
4000, Transcanadienne
Pointe-Claire (Québec)
H9R 1B2

EMPLOYEUR

D É C I S I O N

VU l'accréditation qui lui a été accordée le 11 février 1983 et modifiée le 8 avril 1983, le 15 avril 1983 et le 15 mai 1984, l'association accréditée représente:

"Tous les salariés au sens du Code du travail à l'emploi de BBC BROWN BOVERI CANADA INC., 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, 265 du boul. Hymus à Pointe-Claire, et 123 de la rue Labrosse à Pointe-Claire".

VU la requête en amendement soumise le 27 mars 1986 par l'employeur pour que soit rayé l'établissement situé au 265, boul. Hymus, Pointe-Claire du certificat d'accréditation;

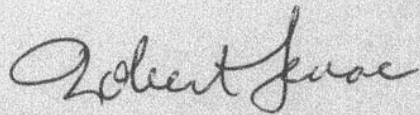
'86 MAI 12 11:37

CONSIDÉRANT qu'aucune observation n'a été présentée au commissaire général du travail à l'égard de cette requête suivant le Règlement sur l'exercice du droit d'association;

CONSIDÉRANT que le changement proposé n'a pas pour effet d'altérer la nature des relations d'ordre juridique établies entre les parties liées par l'accréditation;

POUR CES MOTIFS, le soussigné **MODIFIE** l'accréditation en y enlevant, partout où il apparaît, l'établissement suivant:

265, boul. Hymus
Pointe-Claire (Québec)
H9R 1G6



Robert Levac,
Commissaire général du travail.

/mpp

PROCUREUR DE L'EMPLOYEUR:

Me Pierre Payer
(HEENAN, BLAIKIE)

