

CONVENTION COLLECTIVEARTICLE 1 - PREAMBULEDEFINITION DES PARTIES CONTRACTANTES

Section 1: Ci-bas, les détails d'une entente intervenue entre:

L'usine 59, St-Laurent, Québec (ci-après désignée comme "la Compagnie") du Groupe Continental Canada Ltée, une société dont le siège social canadien est sis dans la ville de Toronto

ET

L'Union Internationale des Employés Professionnels de Bureau, Local 57 C.T.C. (ci-après désignée comme "l'Union"), agissant en son nom personnel et comme agent des employés de la Compagnie, tel que défini dans les présentes.

BUT ET INTENTION

Section 2: Le but de cette convention est de promouvoir et d'améliorer les relations professionnelles et économiques entre la Compagnie et l'Union, de régler les griefs de façon convenable, d'éliminer les interruptions de travail et d'en venir à certains arrangements quant aux taux de salaire, aux heures de travail et autres conditions de travail.

UNITE DE NEGOCIATION

Section 3: "L'Unité de Négociation" comprendra tous les salariés de bureau éligibles à faire partie de l'Union et qui sont à l'emploi de la Compagnie au 4455, Chemin Côte de Liesse, et les employés du bureau des ventes situé à la suite 965, 100, rue Alexis Nihon, pendant la durée de cette convention, sauf les employés qui en sont exclus par les Sections 4 et 5.

Section 4: "L'Unité de Négociation" exclura les professionnels salariés et les surveillants, tel que défini par la loi, les employés du Service des Relations Professionnelles, l'Adjoint au Gérant de l'Usine, l'Ingénieur Concepteur, le Chef Comptable, le Comptable Industriel, la Traductrice, la Secrétaire du Gérant de l'Usine, le Contrôleur de l'Usine, le Directeur du Bureau Régional des Ventes, le Directeur Régional du Bureau des Ventes, le Chef du Bureau des Ventes, les Représentants des Ventes et les Techniciens Recherchistes. Voir Annexe "B" pour les emplois couverts par l'Unité de Négociations.

181 JUL 31 13 18
help
 PAR MESSAGEUR

Section 5:

- a) Tous les employés de l'Unité de Négociation, membres de l'Union, au moment de l'entrée en vigueur de cette convention doivent, comme condition d'emploi, maintenir leur adhésion à l'Union pendant toute la durée de cette convention, jusqu'à concurrence du paiement des cotisations périodiques et du droit d'adhésion uniformément exigés de tous les membres de l'Union.
- b) Tout employé embauché depuis le jour d'entrée en vigueur de cette convention doit, comme condition d'emploi, adhérer à l'Union dans les trente (30) jours civils suivant la date d'entrée en vigueur de cette convention ou suivant la date de son embauchage, si celle-ci est postérieure à la première, et maintenir son adhésion à l'Union pendant toute la durée de cette Convention, jusqu'à concurrence du paiement des cotisations périodiques et du droit d'adhésion uniformément exigés de tous les membres de l'Union.

Section 6:

Dans le cadre du Programme de Formation du Personnel de Surveillance de la Compagnie, il peut être nécessaire à la Compagnie de confier certaines tâches à des personnes ayant une formation ou une éducation spéciale. Ces stagiaires ne sont pas régis par les dispositions de cette Convention mais ils peuvent, pendant la durée de leur formation, exécuter des tâches dans toute classe couverte par la convention, pourvu que l'Union reçoive un préavis écrit.

Section 7:

TRAVAIL EXECUTE PAR DES PERSONNES EXCLUES

Les personnes qui par leurs tâches régulières ne font pas partie de l'unité de négociation ne pourront exécuter aucune des tâches pour lesquelles des taux sont établis par la présente, sauf pour des fins d'instruction, d'expérimentation ou dans des cas d'urgence lorsqu'il n'y aura pas d'employés réguliers disponibles. La responsabilité fondamentale des employés de surveillance est d'assurer la direction efficace des employés affectés à leurs groupes. Il n'est ni de la politique de la Compagnie, ni de son désir de voir un surveillant remplir une fonction autre que celle pour laquelle il est tenu responsable, à savoir, la direction efficace du groupe d'employés sous sa surveillance.

Les griefs survenant au sujet d'une présumée violation de cette clause devront être présentés dans les cinq jours ouvrables suivant la date à laquelle l'incident a été signalé, et seront reçus immédiatement à la deuxième étape de la procédure des griefs. Si la Compagnie admet, à une étape quelconque de la procédure des griefs, qu'il y a eu une violation de cette section par la direction ou par le personnel de surveillance, ou si l'arbitre en décide ainsi, l'employé qui aurait dû accomplir la tâche recevra une indemnité raisonnable. Cette indemnité ne devra être, en aucun cas, inférieure à quatre (4) heures de paie.

DEFINITION DES TERMES

- Section 8: Le mot "employés" lorsque mentionné dans cette convention désigne tous les employés, tel que défini à la Section 3 de cet Article.
- Section 9: Le mot "grief" lorsque mentionné dans cette convention signifie un différend qui survient entre un ou des employés et la Compagnie quant à l'interprétation ou l'application de l'une ou l'autre des dispositions de cette convention.

ARTICLE II RETENUES A LA SOURCE

- Section 1: La Compagnie accepte de prélever à tous les mois, de la première paie hebdomadaire complète de chaque employé, les cotisations syndicales et droits d'adhésion. La Compagnie accepte de faire tenir à l'Union, à tous les mois, ces cotisations syndicales et droits d'adhésion et ce, pas plus tard que le dernier jour du mois civil pour lequel les déductions ont été prélevées.
- Section 2: L'Union accepte de remettre à la Compagnie, pour chacun des employés, une formule de droits d'adhésion et de prélèvement de cotisations avant que cette dernière procède au prélèvement de telles déductions.

ARTICLE III AVANTAGES SOCIAUX

- Section 1: Il y aura deux unités d'ancienneté, une pour le Bureau de l'Usine 59 et l'autre pour le Bureau des Ventes, No. 276. Lorsque mentionné dans cet Article, le mot "Département" désignera l'un ou l'autre de ces bureaux.
- Section 2: Tout nouvel employé sera considéré comme stagiaire pendant une période de quatre-vingt-dix (90) jours civils à compter de la date d'embauchage. Pendant cette période de quatre-vingt-dix (90) jours civils, tel employé peut faire l'objet d'un renvoi sans qu'il n'ait aucune possibilité de recours.
- Sont exclus de cette section les employés engagés temporairement et, à ce titre, ces employés n'ont pas droit aux avantages sociaux et leur ancienneté ne sera pas cumulée.
- Section 3: A la fin de cette période de stage de quatre-vingt-dix (90) jours civils, l'employé deviendra éligible à tous les droits et privilèges mentionnés dans cette convention et son statut d'ancienneté prendra effet à compter de la date de son embauchage.
- Section 4: L'ancienneté signifie la durée du service continu à la Compagnie et sera cumulative à l'échelle de tous les départements. Dans les cas de mutation d'un bureau à un autre, l'ancienneté ne sera pas interrompue.

Section 5: L'employé perdra tous ses droits d'ancienneté dans le cas de l'une ou l'autre des raisons suivantes:-

- a) Départ volontaire;
- b) Congédiement pour une raison valable;
- c) Défaut de revenir au travail dans les trois (3) jours ouvrables suivant un rappel au travail fait par lettre recommandée accompagnée d'une preuve de réception, à moins que cette absence soit attribuable à la maladie ou à un accident. (La Compagnie peut demander des preuves de maladie ou d'accident.)
- d) Si l'absence est attribuable à une mise à pied, à une incapacité physique ou à une fermeture permanente de l'usine, l'employé continuera d'accumuler sa durée de service continu pendant telle absence entre une durée de deux ans et une période additionnelle équivalant à:
 - 1) Trois (3) ans, ou
 - 2) Le surplus de son service, s'il y en a, depuis le commencement de cette absence jusqu'à concurrence de deux ans, quelle que soit la moindre période.

Toutefois, toute période de service continu de plus de deux années ne comptera pas pour fins de calcul de la durée de service d'un employé en ce qui a trait aux avantages décrits dans cette convention et toute autre convention entre la Compagnie et l'Union comprenant, mais sans s'y limiter, les prestations de vacances, les prestations d'assurances, les prestations de pension et le programme de développement des occasions d'emploi.

Section 5-a: Un employé faisant partie de l'Union et qui est promu employé cadre ou transféré dans une union d'employés payés à l'heure et qui, dans les 150 jours de sa promotion ou transfert est rétrogradé ou que la Compagnie décide d'éliminer son emploi, peut être réaffecté à son ancienne tâche, ou à une tâche équivalente conformément à ses droits d'ancienneté. La date d'ancienneté de ce ou cette employé (e) qui sera inscrite sur la liste d'ancienneté sera la même que celle qui figurait sur cette même liste avant qu'il ou qu'elle fasse partie des cadres ou d'une autre union d'employés payés à l'heure.

Section 6: Dans tous les cas de mise à pied ou de rappel après une mise à pied dans un département, l'ancienneté prévaudra, sujet à l'aptitude et les qualifications de l'employé à exécuter efficacement les tâches.

Section 7: L'employé détenant le moins d'ancienneté dans une catégorie d'emploi sera le premier à être mis à pied d'une tâche, mais il peut remplacer un employé d'une même classe de postes de travail ou d'une classe inférieure pourvu qu'il ait les qualifications et les aptitudes pour exécuter efficacement les tâches, et que son statut d'ancienneté soit supérieur à celui de l'autre employé. Les employés ainsi évincés de leurs tâches peuvent eux aussi remplacer d'autres employés détenant moins d'ancienneté dans une même classe ou une classe inférieure de postes de travail, pourvu que tels employés aient les qualifications, les aptitudes et l'ancienneté nécessaires.

Dans le cas où des employés seraient déplacés pour cause d'élimination de leurs tâches, la Compagnie les considérera pour d'autres tâches dans le Département, lesquelles sont exécutées par des employés détenant moins d'ancienneté, pourvu qu'ils aient les aptitudes et les qualifications nécessaires pour exécuter ces tâches.

Section 8: Les avis de mise à pied doivent être donnés deux semaines avant ladite mise à pied, sauf dans les cas d'urgence alors que le préavis sera réduit à une semaine.

Section 9: Lors du réembauchage, la Compagnie doit procéder dans l'ordre inverse d'ancienneté. Le dernier employé mis à pied sera le premier réembauché pourvu, toutefois, qu'il possède les qualifications et les aptitudes nécessaires pour la position discernible. En aucun temps la compagnie fera-t-elle appel au marché du travail pour embaucher des employés alors que des employés instruits sur la liste de rappel, qualifiés pour exécuter les tâches du poste vacant, sont prêts, consentants et aptes à être réembauchés. Le dernier employé mis à pied d'une tâche sera le premier à être rappelé sur cette tâche.

Section 10: L'obligation de rappeler un employé sera remplie trois jours après que la Compagnie aura écrit à l'employé, à sa dernière adresse connue, l'avis de rappel au travail.

Section 11: Une liste d'ancienneté devra être affichée une fois par année et mise à jour périodiquement. Des copies doivent être remises au Président de l'Union.

ASSURANCE-GROUPE

Section 12: La Compagnie accepte de modifier son Plan d'Assurance-Groupe conformément aux dispositions de la Convention d'Assurance-Groupe devant être signée par les deux parties.

RETRAITE

Section 13: La Compagnie accepte de modifier son Plan de Retraite conformément aux dispositions de la Convention de Plan Révisé de Retraite devant être signée par les deux parties.

RÉGIME DE PRESTATIONS SUPPLÉMENTAIRES D'ASSURANCE-CHÔMAGE

Section 14: La Compagnie accepte de modifier son Régime de Prestations Supplémentaires d'Assurance-Chômage conformément aux dispositions du Régime révisé de Prestations Supplémentaires d'Assurance-Chômage devant être signé par les deux parties.

PROGRAMME DE DÉVELOPPEMENT DES OCCASIONS D'EMPLOI

Section 15: La Compagnie accepte de modifier son programme de Développement des Occasions d'Emploi conformément aux dispositions du Programme révisé de Développement des occasions d'Emploi devant être signé par les deux parties.

AUTRES

Section 16: Lorsque l'installation d'outillage mécanique ou électronique de bureau, ou des changements dans la structure de l'usine affectent le statut d'emploi des employés, la direction informera le Comité de l'Union avant telle installation.

Dans le cas de l'installation de tel outillage mécanique ou électronique de bureau, ou dans le cas de changements de structure, la Direction prévoira des arrangements raisonnables pour la formation du personnel ainsi déplacé par ces installations afin de donner à ces employés l'occasion de se qualifier pour les nouveaux emplois créés par ces nouvelles installations.

Les autres employés dont les tâches sont discontinuées recevront une formation raisonnable pour se qualifier à exécuter d'autres tâches dans l'unité où ils peuvent exercer leurs droits d'ancienneté.

Dans les cas où des employés auraient à utiliser un nouvel outillage mécanique ou électronique de bureau, la direction prévoira et déterminera une période raisonnable d'apprentissage pour l'utilisation de cet équipement.

Section 17: La Compagnie et l'Union acceptent de modifier le Programme de Classification des Tâches, conformément aux dispositions du Manuel et de la Convention Conjointe de Catégories d'Emplois des Employés Salariés, faisant partie intégrante de la Convention Canadienne intervenue entre la Compagnie et les Métallurgistes Unis d'Amérique. Les articles de la Convention des Métallurgistes Unis d'Amérique dont il est fait mention vont de B 3.1 à B 3.7 inclusivement, et ils seront modifiés de telle sorte à refléter les dispositions de la Convention de l'Union Internationale des Employés Professionnels de Bureau, les numéros de ses articles et les dates.

ALLOCATION DE SERVICE DE JURE

Section 18:

L'employé convoqué comme juré ou assigné comme témoin dans une cour de justice ou qui a été convoqué à apparaître dans une agence gouvernementale dans une affaire ne causant aucun préjudice à la compagnie, sera autorisé à s'absenter de son travail, sans perte de salaire, pendant les jours où il devra servir comme juré ou témoin. Il sera tenu de présenter un document attestant qu'il a servi comme juré ou comme témoin.

Lorsqu'un employé est convoqué comme juré ou assigné comme témoin un jour férié, il recevra sa paie régulière pour ledit jour en plus de la paie qu'il reçoit en sa capacité de juré ou de témoin.

Cette section ne s'applique pas à un employé qui demande volontairement à servir comme juré ou témoin.

ARTICLE IV CONGÉDIEMENT

Section 1:

Il est entendu que la Compagnie a le droit de congédier un employé lorsque les raisons sont suffisantes et raisonnables. La Compagnie accepte d'informer l'Union d'un tel congédiement et d'en donner les raisons. La Compagnie se réserve le droit de publier des règlements de régie interne sur le sujet des suspensions et des congédiements.

Section 2:

PROCEDURE

La Direction locale ne prendra pas de mesure disciplinaire sans en avoir d'abord averti l'employé, à moins que les circonstances ne justifient une suspension ou un renvoi immédiat. En prenant cette mesure, la Direction locale ne devra tenir compte d'aucune mesure disciplinaire prise en ou plus avant l'acte qui entraîne la mesure disciplinaire impliquant l'employé.

Si un employé a été congédié ou a fait l'objet d'une mise à pied disciplinaire, et qu'il estime avoir été traité injustement, il peut intenter un grief au niveau de la deuxième étape de la procédure des griefs dans les cinq (5) jours ouvrables. L'avertissement se donnera par écrit ou en présence d'un membre du Comité de l'Union ou d'un délégué, tel que convenu entre la Direction locale et le Président de l'Union locale. Si l'avertissement à l'employé se fait par écrit, une copie de ce dernier devra être remise au membre du comité de l'Union ou au délégué.

Si un grief intenté sous les dispositions de cet Article n'est pas réglé, il se continuera selon les dispositions prévues à l'Article XIII.

Section 3: REINSTALLATION ET PAIE RETROACTIVE

S'il est établi ou convenu à une étape quelconque de la procédure des griefs ou si l'arbitre juge que l'on a injustement congédié un employé ou injustement pris une mesure disciplinaire contre lui, la Direction locale le réinstallera à son poste sans perte d'ancienneté.

La Direction locale paiera à l'employé le montant qu'il aurait gagné s'il avait travaillé, à moins que l'Union ne convienne d'un règlement inférieur ou qu'un Arbitre ordonne un règlement en entier ou un règlement inférieur.

ARTICLE V TABLEAUX D'AFFICHAGE

Section 1: Des tableaux d'affichage seront mis à la disposition de l'Union, pour fins d'affichage des avis syndicaux traitant d'assemblées, cotisations, divertissements, hygiène et sécurité et autres activités d'ordre général de l'Union. Tous les avis seront soumis, avant affichage, au Service des Relations Professionnelles. La Compagnie ne retiendra pas indûment l'approbation de ces avis.

ARTICLE VI TAUX DE SALAIRE

Section 1: La Compagnie accepte de payer ses employés sur une base hebdomadaire.

Les taux de salaire compris à l'Annexe "A" font partie intégrante de cette convention et demeureront en vigueur pendant toute la durée de cette convention.

ARTICLE VII PROMOTIONS ET MUTATIONS

Section 1: Le mot promotion signifie un déplacement d'une classe inférieure de postes d'emploi à une classe supérieure de postes d'emploi. Le mot mutation signifie un déplacement d'une classe de postes d'emploi à une classe similaire de postes d'emploi dans une même unité d'ancienneté. Il entre dans les intentions de la Compagnie de remplir ses postes vacants à même l'Unité de Négociation de la Compagnie avant d'embaucher de nouveaux employés, pourvu qu'il y ait disponibilité d'employés possédant les qualifications nécessaires et les aptitudes requises pour remplir le poste vacant.

Section 2: Les avis de postes vacants dans une Unité de Négociation devront être affichés sur tous les bulletins d'affichage du bureau de la Compagnie. Ces avis resteront affichés en permanence pendant trois (3) jours ouvrables et comprendront le titre de l'emploi, la classe d'emploi et une brève description des tâches de même que les qualifications et aptitudes requises. Seuls les employés qui auront fait une demande d'emploi pendant ces trois (3) jours seront considérés pour le poste et pourront tenter un grief contre le choix final du candidat.

Lorsque, au moment où le poste est affiché, un employé se trouve en congé de maladie, en vacances, en E.E.P. ou en congé autorisé, son représentant syndical peut présenter une demande écrite en son nom. La demande doit spécifier le nom de l'employé, le nom du représentant syndical et la date de la demande.

Position Temporaire

Il ne sera pas nécessaire d'afficher une position vacante temporaire si la vacance est d'une durée de 3 semaines ou moins.

Section 3: Les promotions ou mutations pour remplir des postes vacants se feront sur une base d'ancienneté et d'aptitudes, pourvu que l'employé puisse satisfaire les exigences normales de l'emploi, après la période requise de formation, conformément à l'Annexe "A". Advenant le cas où deux ou plusieurs employés auraient à peu près les mêmes connaissances raisonnables, le choix se portera sur l'employé possédant le plus d'ancienneté.

ARTICLE VIII VACANCES

Section 1: Chaque employé aura droit à une vacance annuelle, avec paie, selon sa durée de service continu et tel que prévu dans les dispositions de cette convention collective.

Section 2: Un employé qui, au 1er janvier de chaque année a moins de six (6) mois de service, aura droit à une journée de congé par mois complet ou partiel de service, au taux de 4% de son salaire. La période de référence pour les congés payés s'étend sur douze mois, soit du 1er janvier au 31 décembre. Tout congé payé accumulé avant le 1er janvier sera attribué au cours de la période suivante de vacances.

Section 3: Un employé qui, au 1er janvier de chaque année, aura complété une année ou plus de service continue, mais moins de six ans, aura droit à deux (2) semaines de congé payé par année de référence.

Section 4: Après avoir complété six années de service continu et pour les années subséquentes d'emploi, jusqu'à concurrence de quinze années complètes de service continu, l'employé aura droit à trois (3) semaines de congé payé par année de référence.

- Section 5: Après avoir complété quinze années de service continu, et pour les années subséquentes d'emploi, jusqu'à concurrence de vingt-trois années complètes de service continu, l'employé aura droit à quatre (4) semaines de congés payés par année de référence.
- Section 6: Après avoir complété vingt-trois années de service continu, et pour les années subséquentes d'emploi, l'employé aura droit à cinq (5) semaines de congés payés par année de référence.
- Section 7: L'employé payé à l'heure qui devient employé salarié a droit aux mêmes vacances que s'il avait travaillé à salaire l'année précédente, pourvu que ses états de service répondent aux exigences relatives aux vacances.
- Section 8: On accordera autant que possible les vacances aux moments qui conviennent le mieux aux employés. Dans le cas où deux ou plusieurs employés auraient demandé des vacances au même moment, on accordera la priorité aux employés ayant le plus d'ancienneté, sous réserve toutefois que le droit final de répartition des périodes de vacances soit laissé à la Direction afin d'assurer le fonctionnement ordonné des affaires.
- Section 9: S'il advenait que, pour fins de vacances, l'unité de production soit fermée pour une semaine au cours des mois d'été, cette fermeture pourrait entraver le fonctionnement du bureau. Dans ce cas, il peut être nécessaire de fermer en entier ou en partie le bureau pendant cette période. En un tel cas, l'Union s'engage à coopérer avec la Compagnie pour convaincre le plus grand nombre d'employés possible à prendre leurs vacances pendant cette même période, tout en étant entendu évidemment que si telle procédure s'avérait nécessaire, les employés seraient avisés d'une telle éventualité, le plus longtemps d'avance possible, de façon à ce qu'ils puissent se préparer en conséquence.
- Section 10: Les gratifications de vacances seront calculées comme suit:
- Les heures de la paie de vacances pour chaque semaine de vacances à laquelle un employé peut avoir droit, seront le nombre d'heures hebdomadaires payées, y compris les heures de prime, au cours des douze mois civils précédant immédiatement le mois au cours duquel les vacances se prennent. On obtiendra cette moyenne en additionnant le nombre d'heures effectivement payées, y compris les heures de prime payées, au cours de la période de douze mois et en divisant ce total par le nombre de semaines au cours desquelles l'employé a été rémunéré, soit pour de travail accompli, soit pour toutes vacances prises au cours de cette période. La paie pour les heures de vacances auxquelles l'employé a droit, tel que déterminé ci-haut, sera l'équivalent horaire du salaire hebdomadaire de l'employé en vigueur au moment des vacances et le calcul se fera en divisant par 40 son salaire hebdomadaire.

- Section 10: (suite) Un employé ne doit, en aucun cas, recevoir une paie de vacances pour moins de quarante heures, ou pour plus de quarante-huit heures pour une même semaine.
- Section 11: Lorsqu'un ou plusieurs jours de paie d'un salarié tombent au cours de sa période de vacances, il aura droit de retirer à l'avance, au moment de son départ pour vacances, le montant qui lui sera dû à ce ou ces jours de paie, pourvu que le département des salaires ait reçu un avis approprié du désir de l'employé de retirer cette avance. Le reste du salaire dû à l'employé pour le solde de sa paie au delà de la période des vacances, ne doit pas être payable avant le jour de paie suivant le jour de son retour au travail.
- Section 12: Lorsqu'un employé qui a droit à des vacances est mis à pied pour une période indéfinie, quitte son emploi ou est congédié avant de prendre ses vacances, la paie des vacances à laquelle il aurait eu droit en vertu de ce plan de vacances s'il avait conservé son emploi lui sera payée à son départ.
- Section 13: Les vacances doivent être prises dans la course de l'année qu'on y a droit. Elles ne sauraient être cumulatives d'une année à l'autre.
- Section 14: Une absence motivée par une maladie ou une blessure attestée doit être considérée comme du temps travaillé pour déterminer l'admissibilité d'un employé aux vacances. Si cette absence se prolonge jusqu'à la période programmée des vacances de cet employé, ses vacances doivent être retardées et une autre période fixée. Si l'incapacité due à une maladie ou à une blessure débute pendant les vacances d'un employé, ses vacances demeureront en vigueur.
- Section 15: Une paie de vacances calculée avant une augmentation générale de salaire pour des vacances ou une portion des vacances prévue pour après cette augmentation au cours de cette année doit être rajustée en fonction de ladite augmentation.
- Section 16: La continuité des états de service qui sert à déterminer la durée des vacances signifie qu'il faut avoir été, de façon ininterrompue, au service du Groupe Continental Canada Ltée, ou de ses filiales, ou encore de toute compagnie achetée par le Groupe Continental Canada Ltée.
- Section 17: En vigueur à compter du 1er janvier 1978, tout employé recevra une somme additionnelle de \$40.00 pour chaque semaine complète de vacances régulières au moment où il reçoit sa paie régulière de vacances; jusqu'à cette date, la paie de vacances sera de \$30.00. Ce paiement supplémentaire ne sera pas effectué au cours d'une année civile pendant laquelle un employé a reçu

Section 17:
(suite)

une indemnité d'absence couverte par l'Article 3, Section 15, du Programme de Développement des Occasions d'Emploi. Si le solde d'une indemnité d'absence est payé pour cause de décès, cessation d'emploi, etc., plus tard au cours de cette même année civile pendant laquelle la paie régulière de vacances et la somme additionnelle ont été perçues, le montant du paiement additionnel sera déduit du solde à recevoir sur l'indemnité d'absence.

ARTICLE IX ABSENCE DUE A UNE MALADIE OU A UN ACCIDENT

Section 1:

Le but de ce supplément est d'assurer la continuation du paiement des salaires aux employés salariés absents pour raison de maladie ou d'accident, en fonction de leurs années de service continu.

Section 2:

L'employé recevra, selon le cas, le tarif hebdomadaire d'embauche, de développement, ou le tarif hebdomadaire standard qui lui est applicable pendant qu'il est absent de son travail pour cause d'un accident non industriel ou d'une maladie (à l'exclusion d'une grossesse) ou encore d'un accident industriel, et ce d'après les dispositions suivantes:-

Durée de Service Continu	Continuation de Salaire Maximum				0 sem.
	pour Casés de Maladie				
	Solde de la quinzaine				
	de travail				
0-2 mois					0 sem.
2 mois mais moins de 6 mois	"	"	"	"	2 sem.
6 mois mais moins d'un an	"	"	"	"	4 sem.
1 an mais moins de 5 ans	"	"	"	"	8 sem.
5 ans mais moins de 10 ans	"	"	"	"	24 sem.
10 ans mais moins de 15 ans	"	"	"	"	32 sem.
15 ans mais moins de 20 ans	"	"	"	"	40 sem.
20 ans et plus	"	"	"	"	52 sem.

pourvu que l'employé salarié qui reçoit les prestations hebdomadaires de maladie ou d'accident en vertu d'un plan d'assurances collectives de la Compagnie soit payé la différence entre ses prestations hebdomadaires d'incapacité plus tous paiements reçus en vertu de la loi des accidents de travail d'une part, et son salaire hebdomadaire applicable, tel que défini ci-dessus, d'autre part.

- Section 2: (suite) Aux fins de cette section, le début d'une période de travail de quinze (15) jours est fixé au lundi 7 mars 1977 et à tous les autres lundis par la suite, soit les 14, 21, 28 mars, etc., etc.
- Section 3: Le paiement de continuation de salaire suivant les modalités du tableau ci-dessus constitue le paiement maximum qu'un employé peut recevoir au cours d'une période de douze mois pour ses absences dues à une ou plusieurs incapacités personnelles; à condition, cependant, que les périodes de paie fractionnaires et initiales pour chaque incapacité pour laquelle le versement du salaire est continué ne soient pas comptées pour déterminer le paiement maximum de salaire indiqué au tableau ci-dessus. Si un employé venait à recevoir sa continuation maximum de salaire au cours d'une période de douze mois, la période maximum suivante ne courra qu'à partir du moment où il est de nouveau en état d'incapacité après son retour au travail.
- Section 4: Le paiement de continuation de salaire ne sera ni réduit ni interrompu pour cause de rétrogradation ou réduction de la main-d'oeuvre qui surviendrait au cours de la période applicable exposée au tableau ci-dessus, tant que l'employé reste en état d'incapacité, tel que défini au paragraphe 1.
- Section 5: Pour être admissible aux paiements en vertu des dispositions de cette Section, l'employé devra démontrer, preuve suffisante à l'appui, (avec, dans certains cas spécifiques, un certificat d'un médecin agréé) qu'il est en état d'incapacité pour raison de maladie ou d'accident.

ARTICLE X CONGES SANS SOLDE

Section 1: CONGE POUR RAISONS PERSONNELLES

- a) On accordera à l'employé, pour des raisons personnelles, un congé sans solde pendant une période ne dépassant pas trente (30) jours civils,
- 1) S'il fait une demande écrite à cet effet à la Direction locale, et
 - 2) Si la Direction locale est d'avis que le congé est demandé pour une raison valable et qu'il ne nuira pas aux opérations locales, sauf dans un cas d'urgence alors que le congé sera accordé de toute façon.

Si l'employé profite de son congé pour prendre un emploi ailleurs, sans l'approbation de la Direction locale et de l'Union, on considérera qu'il a quitté son emploi.

Section 1:
(suite)

- b) La Direction locale et l'Union pourront d'un commun accord, prolonger le congé d'un autre trente (30) jours civils, s'il y a une raison valable de le faire. L'employé doit demander cette prolongation par écrit avant la fin de son premier congé de trente (30) jours.
- c) Le Syndicat devra être informé de tous les congés accordés en vertu de la présente section.

Section 2:

CONGE DE MATERNITE

On accordera, dans les cas de grossesse, un congé de six (6) mois si l'employée en fait la demande. Une employée qui revient au travail après un congé de maternité doit fournir à la direction locale, un certificat attestant qu'elle est physiquement apte à reprendre son travail.

Section 3:

CONGES POUR ASSISTER A DES CONGRES SYNDICAUX

Un employé élu ou mandaté par l'Union pour assister à des congrès syndicaux à l'échelle nationale ou provinciale, peut à cette fin, obtenir un congé avec paie régulière pour un maximum de trois (3) jours par année.

Section 4:

CONGE POUR AFFAIRES SYNDICALES

La Direction locale accordera à un employé un congé autorisé d'une durée maximum de deux (2) ans pour travailler, à titre officiel, au service de l'Union locale ou d'un organisme syndical fédéré; ou pour travailler à titre de représentant ouvrier au service d'un organisme public. L'employé doit demander son congé par écrit et l'Union doit l'approuver. Ce congé ne pourra pas être prolongé au delà de ladite période de deux ans et on n'accordera pas à cet employé de nouveau congé pour affaires syndicales s'il revient travailler à la Compagnie.

Deux employés d'un même établissement, au plus, peuvent être simultanément en congé en vertu de la Section 4.

Section 5: Un employé ayant bénéficié d'un congé en vertu de cet Article sera considéré comme ayant quitté son emploi, s'il ne se présente pas au travail à la fin de son congé, ou s'il a pris un emploi ailleurs. Les exceptions s'appliquant à cette disposition sont mentionnées aux Sections 1 et 4. La Direction locale et l'Union peuvent convenir mutuellement d'autres exceptions particulières.

ARTICLE XI HEURES DE TRAVAIL

Section 1: Les dispositions sur les heures de travail seront contenues, après entente, dans un Mémoire d'Entente séparé.

Section 2: Toutes les heures de travail excédant huit (8) heures par jour seront toujours payées à l'employé, à raison de une fois et demie son taux régulier de salaire. Toutes les heures de travail excédant douze heures par jour seront payées à l'employé à raison du double de son taux régulier de salaire.

Le travail effectué le samedi sera payé à raison de une fois et demie le taux régulier de salaire. Le travail effectué le dimanche sera payé à raison du double du taux régulier de salaire.

On accordera une période de repos de quinze minutes avec paie, en dehors du lieu de travail, à un employé qui aura travaillé douze heures ou plus dans sa journée régulière de huit heures.

Section 3: REPARTITION DU TEMPS SUPPLEMENTAIRE

La Direction locale répartira le travail supplémentaire aussi impartialement que possible entre les employés inscrits sur la liste d'ancienneté. Ce faisant, il est entendu que la Direction locale prendra en considération les qualifications des employés en fonction de la tâche à remplir et en fonction de l'efficacité d'opération du département. Le travail supplémentaire se fera sur une base volontaire.

ARTICLE XII JOURS FERIES

Section 1: Tous les employés auront droit aux congés suivants, avec paie:

Le jour de l'An	Le Fête du Travail
Le Vendredi Saint	Le jour de Noel
Le lundi de Pâques	Le Saint-Jean-Baptiste
La Fête de Dollard	Le jour de l'Action de Grâce
La Confédération	La veille de Noel (+)

Le jour de la veille de Noel est un jour férié reconnu et peut être considéré comme un "congé mobile". Lorsqu'un de ces jours fériés tombe un samedi, il sera pris le vendredi - s'il tombe un dimanche, il sera reporté au lundi.

En vigueur à compter de 1979, il y aura un jour férié additionnel, portant le total à onze (11) jours. La date de ce jour férié additionnel sera fixée selon le schéma établi par la Compagnie conjointement avec l'Unité québécoise de négociation des Métallurgistes Unis d'Amérique.

Section 2: L'employé tenu de travailler un jour férié reconnu sera payé à raison du double de son taux régulier de salaire.

ARTICLE XIII GRIEFS

Section 1: Dans cette convention, un grief se définit comme un différend entre la Compagnie et l'Union ou des employés quant à l'interprétation ou l'application de l'une ou l'autre des dispositions de cette Convention.

Section 2: Un Comité des Grieffs composé d'au plus trois employés, dont l'un agira comme Président de ce Comité, sera formé par l'Union et agira en son nom en ce qui a trait aux grieffs.

Section 3: Les noms des membres du Comité des Grieffs et de son Président devront être transmis au Directeur du Personnel qui sera aussi averti de tout changement dans la composition de ce Comité.

Section 4: Les deux parties conviennent qu'un grief, dans le contexte de cette convention, ne sera intenté qu'après que le ou les employés auront donné à leur Surveillant immédiat l'occasion de réparer le tort sur lequel porte la plainte. Si cette procédure est suivie et que l'employé considère toujours qu'il y a nature à grief, le différend sera donc résolu de la façon suivante:-

Section 4:
(suite)

PREMIERE ETAPE

L'employé, seul ou accompagné d'un délégué syndical, discutera du grief avec son surveillant immédiat, dans les dix (10) jours civils suivant le jour où le grief a été intenté et pourrait, à la demande de son Surveillant, devoir présenter le grief par écrit. Si le grief n'est pas réglé dans ces dix (10) jours, on passera à la deuxième étape.

DEUXIEME ETAPE

Le Comité des Griefs devra présenter le grief par écrit au Gérant de l'Usine. Les rencontres nécessitées par la présentation des griefs doivent avoir lieu dans les trois (3) jours suivant la requête mais ne peuvent être convoquées plus d'une fois par deux semaines civiles consécutives. S'il y a règlement, le grief sera alors signé par le Gérant de l'Usine et le Comité des Griefs. Si le grief persiste, on passera à la troisième étape.

TROISIEME ETAPE

Si à la deuxième étape, le grief n'est pas réglé, le Représentant International de l'Union avisera, par écrit, le Gérant du Groupe des Relations Professionnelles (avec copie au Directeur du Personnel et à l'Union locale) de son désir d'en appeler. A la date convenue (mais dans un délai d'au plus dix jours de la date d'appel), les parties devront se rencontrer et le Gérant du Groupe des Relations Professionnelles devra rendre sa décision, par écrit, au plus tard sept (7) jours après l'audience. Si le grief n'est toujours pas réglé, on passera à la quatrième étape. La demande d'arbitrage doit se faire dans les trente (30) jours.

QUATRIEME ETAPE

Si, à la troisième étape, la réponse n'est pas satisfaisante, dans les trente (30) jours suivant réception de la réponse écrite du Gérant du Groupe des Relations Professionnelles, le représentant ouvrier de l'union informera le Gérant du Groupe des Relations Professionnelles de son intention d'aller en arbitrage et lui suggérera le nom d'un Arbitre. Si la Compagnie et l'Union ne peuvent s'entendre sur le choix d'un Arbitre, on demandera au Ministre du Travail de nommer un arbitre.

Section 4:
(suite)

Les pouvoirs d'un tel Arbitre se limiteront à rendre des décisions quant à l'interprétation et l'application des dispositions de cette convention concernant strictement le ou les griefs spécifiques soumis à l'arbitrage par les parties.

Aucun arbitre n'aura le pouvoir de changer ou modifier, de quelque façon que ce soit, les termes de cette convention.

Les dépenses occasionnées par chaque procédure d'arbitrage seront divisées à part égale entre la Compagnie et l'Union.

Si un grief ne passe pas de la première à la deuxième étape des procédures de grief dans les délais prescrits, il sera considéré comme étant réglé. Tous les mémoires signés en vertu des dispositions des étapes 2 et 3 et toutes décisions rendues par l'Arbitre en vertu de la quatrième étape, seront finales et exécutoires pour la Compagnie, l'Union et le ou les employés concernés.

Section 5:

Les Délégués Syndicaux des Griefs peuvent, de temps à autre, et avec la permission de leurs Surveillants respectifs, obtenir du temps libre pour enquêter ou traiter des griefs dans leurs propres départements pendant des périodes de temps n'excédant pas au total trois heures par semaine pour chaque délégué syndical des griefs et six heures pour le Président du Comité des Griefs. De plus, ils seront aussi libérés de leur travail pour assister à des rencontres du Comité des Griefs avec la Compagnie.

Section 6:

Un grief sera réglé en faveur de la Compagnie si le syndicat ne respecte pas les délais prescrits à chacune des étapes. Aussi, le grief sera réglé en faveur du syndicat si la Compagnie ne respecte pas les délais prescrits à chacune des étapes.

Section 7:

Pendant la durée de cette Convention, l'Union et les employés s'engagent à ne faire aucune grève d'aucune sorte, aucun arrêt de travail, aucun ralentissement de travail pouvant nuire ou interrompre les opérations de la Compagnie et, pour sa part, la Compagnie s'engage à n'imposer aucun lock-out aux employés.

ARTICLE XIV CLAUSES DE LA DIRECTION

Section 1:

Sous réserve des dispositions de la présente convention, l'Union reconnaît à la Compagnie le droit et la responsabilité de diriger les opérations du bureau et de prendre toutes les décisions relatives à la direction du personnel, incluant, mais sans se limiter au droit d'embaucher, muter, promouvoir, suspendre et congédier des employés pour raisons valables.

- Section 2:** La Compagnie se réserve le droit de formuler et publier de temps à autre des règlements et directives régissant l'usage et l'opération de l'équipement et des disponibilités de bureau, et de diriger les employés.
- Section 3:** La Compagnie aura le droit de décréter une période générale de vacances au cours d'une ou l'autre année et de désigner cette période comme étant la période pendant laquelle tous les employés doivent prendre les vacances auxquelles ils ont droit. Advenant le cas où la Compagnie déciderait de fermer l'usine pendant cette période de vacances générales, tout employé n'ayant droit à aucune vacance ou n'ayant pas droit à des vacances pendant toute la durée de la période de vacances générales obtiendra un congé sans solde pendant toute la durée de cette période ou pendant une partie de cette période au cours de laquelle il n'a pas droit à des vacances payées, selon le cas. Il est entendu que si la décision de la Direction de fermer l'établissement pour une période de vacances n'est pas invoquée, alors les droits d'ancienneté serviront à déterminer le choix des vacances. Il est également entendu que dans le cas de la fermeture de l'établissement pour une période de vacances, telle fermeture se fera pendant les mois d'été.
- Section 4:** L'Union appuiera tout programme visant à améliorer les méthodes et procédures et coopérera avec la Compagnie en suggérant et en introduisant ces changements et en faisant les employés en faveur de ces changements.
- Section 5:** L'Union collaborera avec la Compagnie dans le but de maintenir les bureaux et l'outillage en bon état de propreté et de fonctionnement.

ARTICLE XV COUT DE LA VIE

Commençant avec l'ajustement du 15 novembre 1977, l'ajustement pour le coût de la vie deviendra payable immédiatement et sera inclus, à chaque trimestre, dans les taux de salaire. Les Sections 1-6 seront à nouveau rédigées pour y refléter cette amélioration. De plus, les Sections 1-7 inclusivement seront mises à jour pour y insérer l'Indice des Prix à la Consommation mise à jour par le Ministère du Travail des États-Unis.

Section 1.1: Aux fins de cette convention:-

L'expression "indice des prix à la consommation" désigne "l'indice des prix à la consommation pour les travailleurs urbains et les employés de bureau - États-Unis - totalité des articles (1967-1980)" publié par le Bureau des Statistiques de la Main-d'Œuvre, Ministère du Travail des États-Unis.

**Section 1:
(suite)**

L'expression "base de l'indice des prix à la consommation" désigne l'indice des prix à la consommation pour le mois de décembre 1973 (publié en janvier 1974 sous le No 138.5).

Les "dates d'ajustement" sont le 15 mai, le 15 août et le 15 novembre 1974; le 15 février, le 15 mai, le 15 août et le 15 novembre des années 1975 et 1976; et le 15 février 1977.

Le "changement dans l'indice des prix à la consommation" est défini comme étant la différence entre (i) la base de l'indice des prix à la consommation et (ii) l'indice des prix à la consommation pour le deuxième mois civil qui précède immédiatement le mois dans lequel a lieu la date d'ajustement concernée.

"L'ajustement du coût de la vie" est calculé de la façon décrite ci-dessous, sauf pour ce qui est des dispositions du paragraphe 4, et sera payable pour une période de trois (3) mois commençant à chaque date d'ajustement, à l'exception de celle du 15 février 1977. L'ajustement commençant à cette date sera payable pour toute la durée de cette convention.

Section 2: ADJUSTEMENT POUR LE COÛT DE LA VIE

Entrant en vigueur à chaque date d'ajustement, un ajustement pour le coût de la vie (égal à 1% de l'heure (40c par semaine pour les employés salariés) pour chacun des .3 entier de points compris dans le changement de l'indice des prix à la consommation sera dû pour toutes les heures travaillées, jusqu'à la prochaine date d'ajustement. Toutefois, ces ajustements seront réduits d'un montant égal au total de tous les ajustements antérieurs, s'il y en a, qui auraient été inclus dans le taux de salaire horaire standard (taux de salaire standard pour les employés salariés), conformément aux dispositions du paragraphe 4 ci-bas. (Inclusion du coût annuel de la vie).

Section 3:

Avant d'être inclus dans les taux, conformément aux dispositions du paragraphe 4 ci-bas, l'ajustement pour le coût de la vie sera considéré comme un "ajout" et ne devra pas être considéré comme faisant partie du taux de salaire horaire standard des employés (taux de salaire standard de l'employé salarié) pourvu, toutefois, qu'il soit considéré comme faisant partie de ces taux pour le calcul de la:

- a) Paie pour les heures travaillées (y compris les heures supplémentaires).

- b) Paie de présence.

ARTICLE 1.7

PÉRIODE DE TRAVAIL DE QUINZE JOURS

- a) Aux fins de cette section, lundi le 7 mars 1977 et tous les deuxièmes lundis par la suite doivent constituer le début d'une période de travail de quinze jours.

Nonobstant les taux de salaire hebdomadaires en vigueur, tout employé qui doit travailler toute partie de la période de quinze jours (telle que définie ci-dessus) aura la garantie de 80 heures de paie à raison d'au moins son salaire régulier (conformément à l'Article 1) pour cette période de travail de quinze jours, à la réserve de ce qui est prévu dans les paragraphes suivants de cette section.

- b) Si un employé salarié n'est pas inscrit au calendrier par la direction à cause du manque de travail, on lui donnera (1) un préavis de mise à pied de deux semaines, ou (2) une paie au lieu d'un préavis de mise à pied à raison de son taux régulier. Dans le cas où l'on donne ledit avis à un employé, la Compagnie peut soit assigner l'employé à certain travail au cours de toute la période de deux semaines, ou au cours d'une partie de celle-ci à raison de son taux régulier de paie conformément aux termes de cette convention, soit accorder à l'employé tout le temps libre de travail ou une partie de ce temps payé à raison de son taux régulier. Tel avis (ou paie au lieu de préavis) peut être donné en tout temps au cours de la période de quinze jours (tel qu'établi au paragraphe (a) ci-haut). Toutefois, cet avis ne prendra pas effet avant le dernier jour de la période de paie de quinze jours.

Le préavis de mise à pied décrit dans le paragraphe précédent de cette section ne sera donné qu'après que la Direction locale aura rencontré le comité du Syndicat local pour discuter des raisons de la mise à pied et considérer les employés affectés par cette mesure. Le comité syndical aura la possibilité de discuter et de résoudre les questions qui découleraient de l'effet que cette réduction de personnel aura sur les employés et leurs emplois. La Direction considérera soigneusement les recommandations faites par le comité du Syndicat local avant de délivrer le préavis final.

- c) Dans le cas où, conformément au paragraphe "d" de cette section, un employé est programmé pour moins de 80 heures de travail au cours d'une période de travail de quinze jours (telle que définie au paragraphe "a" de cette section), le taux de salaire hebdomadaire applicable formera la base établie à partir de laquelle on calcule le taux de salaire hebdomadaire proportionné.

Section 4: INCLUSION DU COUT ANNUEL DE LA VIE

Afin que l'augmentation annuelle dans l'ajustement pour le coût de la vie se reflète en entier dans l'échelle des salaires, en vigueur le 15 mars 1975 et à nouveau le 15 mars 1976, un montant égal au montant de l'ajustement pour le coût de la vie payable et en vigueur à ces dates sera inclus dans le taux de salaire horaire standard (taux de salaire standard de l'employé salarié) lors du calcul de la paie pour les heures travaillées et devra, à toute fin pratique, être considéré comme une augmentation générale de salaire, commençant à chacune des dates mentionnées.

Section 5: Dans le cas où l'indice des prix à la consommation ne serait plus publié, les parties négocieront un ajustement ou un facteur de conversion approprié, afin de s'assurer que les employés reçoivent cet ajustement pour le coût de la vie auquel ils auraient normalement eu droit si l'indice des prix à la consommation avait continué d'être publié, comme prévu par les parties. Si l'on ne parvient pas à une entente, les parties demanderont au Bureau des Statistiques de la Main-d'Œuvre, ou à son successeur, de leur fournir un facteur d'ajustement ou de conversion qui prendra effet à chacune des dates d'ajustement après la discontinuation de l'indice des prix à la consommation.

Section 6: Si l'indice des prix à la consommation tombe en dessous de l'indice de base, il n'y aura pas d'ajustement pour le coût de la vie.

Section 7: BAREME

Le barème ci-bas du coût de la vie trace l'opération des dispositions précédentes.

L'indice des prix à la consommation pour les travailleurs urbains et les employés de bureau - États-Unis - totalité des articles (1957-100) publié par le Bureau des Statistiques de la Main-d'Œuvre pour le mois de décembre 1973 est de 138.5 et sert de base à:

Section 7:
(suite)Indice des prix
à la consommation
B.S.N.O.Ajustement pour le coût de la vie

	<u>A l'heure</u>	<u>A la semaine</u>
138.7 ou moins	Aucun	\$ -
138.8 - 139.0	.01	.40
139.1 - 139.3	.02	.80
139.4 - 139.6	.03	1.20
139.7 - 139.9	.04	1.60
140.0 - 140.2	.05	2.00
140.3 - 140.5	.06	2.40
140.6 - 140.8	.07	2.80
140.9 - 141.1	.08	3.20
141.2 - 141.4	.09	3.60
141.5 - 141.7	.10	4.00
141.8 - 142.0	.11	4.40
142.1 - 142.3	.12	4.80
142.4 - 142.6	.13	5.20
142.7 - 142.9	.14	5.60
143.0 - 143.2	.15	6.00
143.3 - 143.5	.16	6.40
143.6 - 143.8	.17	6.80
143.9 - 144.1	.18	7.20
144.2 - 144.4	.19	7.60
144.5 - 144.7	.20	8.00

et se continue en ajoutant 1¢ de l'heure (40¢ par semaine pour les employés salariés) pour chaque changement complet de 0.5 dans l'indice.

Cette convention prévoit qu'en date du 15 mars 1975 et à nouveau le 15 mars 1976 un montant égal au montant de l'ajustement pour le coût de la vie payable à ses heures, sera inclus dans le taux de salaire horaire standard et le taux de salaire standard pour les employés salariés (inclusion). Par conséquent, après le 15 mars 1975, lors du calcul de l'ajustement pour le coût de la vie, il faudra soustraire du montant déterminé "l'inclusion" complète alors en vigueur, à l'aide du barème ci-haut.

ARTICLE XVI CONGE DE DEUIL POUR LES EMPLOYES SALARIES

Le but de ce congé de deuil est de rembourser l'employé actif pour toute perte de salaire, en raison de son absence causée par un décès dans sa famille immédiate. L'employé sera autorisé à s'absenter, et sera remboursé pour une période de trois (3) jours consécutifs durant lesquels il aurait autrement travaillé normalement. Cette période inclut le jour des funérailles ou du service. Le congé de deuil doit se prendre dans les sept (7) jours de la mort, des funérailles ou du service. Pour avoir droit au remboursement de toute perte de salaire, il est entendu qu'un employé doit assister aux funérailles ou au service.

Aux fins de cette section, la famille immédiate est définie comme comprenant le conjoint légal de l'employé, la mère, le père, la belle-mère, le beau-père, les enfants, le frère, la sœur, le beau-fils, la belle-fille, les grands-parents, les petits-enfants, les enfants nés d'un autre lit, le beau-père par remariage, la belle-mère par remariage, le frère consanguin, la sœur consanguine, le demi-frère, la demi-sœur.

Toute pratique en existence qui prévoit des allocations qui sont supérieures à ou en supplément de celles définies ci-dessus, restera en vigueur pour la durée de cette convention.

ARTICLE XVII SUBVENTION DES COURS DE FORMATION PROFESSIONNELLE ET D'ENSEIGNEMENT

Section 1:

But:

La Compagnie et l'Union sont conscientes que l'amélioration de l'équipement, des méthodes et des procédés entraînent des changements dans la structure des emplois de bureau. Les dispositions de cet article sont destinées à aider les employés à préserver et à perfectionner les aptitudes dont ils font montre dans leur présent emploi avec la Compagnie, et/ou à les aider à se préparer pour des tâches qu'on prévoit de créer, en leur remboursant les frais de cours accrédités, relevant de leur tâche, et qui seront pris dans des maisons d'enseignement agréées.

Section 2:

Modalités de remboursement:

- a) Pour être autorisé à réclamer un remboursement en vertu de cette section, l'employé doit être reconnu comme employé à plein temps au moment où il a terminé le ou les cours accrédités, sauf dans les cas prévus à la Section 5-C de cet Article.

Section 2:
(suite)

b) Cours accrédités:

Les types de cours décrits ci-dessous ne seront approuvés que s'ils ne rapportent au travail présent ou futur de l'employé, ou s'ils améliorent ses chances de promotion.

1. Cours accrédités dispensés dans les maisons d'enseignement supérieur reconnues ou leurs institutions affiliées (collèges et universités).
2. Cours par correspondance dispensés par les écoles approuvées par le National Home Study Council.
3. Cours professionnels dispensés sous l'égide d'associations professionnelles (droit, comptabilité, secrétariat, etc.)
4. Cours de formation technique dispensés par des maisons d'enseignement technique ou d'arts et métiers, non affiliées à un collège, université ou collège junior.

Section 3:

Nature de la subvention:

- a) Les frais seront originellement assumés par l'employé. Si l'employé réussit le ou les cours accrédités auxquels il s'est inscrit, il lui sera alors remboursé jusqu'à 100% des frais de scolarité, des frais d'inscription ou d'admission, des frais de laboratoire et des livres de cours requis. Le remboursement maximum ne peut dépasser \$900 au cours d'une même année civile quelconque.
- b) Les employés dont les tâches sont ou seront dégradées en raison des conditions techniques ou de l'automatisation, seront en droit de recevoir un remboursement à 100% des frais de scolarité, des frais d'inscription ou d'admission, du coût de l'enseignement, des frais de laboratoire et des livres de cours requis (jusqu'à concurrence de \$900) pour les cours approuvés qu'ils prendront pour être en mesure de postuler à d'autres tâches dans l'unité de négociation.

Ces cours accrédités doivent être en rapport direct avec les tâches existantes ou tâches envisagées dans l'unité de négociation. La Direction locale sera responsable pour décider des cas où le remboursement à 100% s'appliquera.
- c) Il est entendu que le remboursement de \$900 dans une année civile quelconque est le maximum applicable à la participation de l'employé en vertu des paragraphes A et B ci-dessus ou de l'un d'eux.

Section 3:
(suite)

- d) Si l'employé reçoit déjà une aide financière pour la poursuite de ses études d'une autre source (anciens combattants, bourses d'études, fondations, etc.), la Compagnie ne lui remboursera que la différence entre cette aide financière et le montant maximum de la subvention à laquelle il aurait normalement eu droit.

Section 4:

Administration:

- a) L'employé doit faire sa demande d'admission au programme de subvention, en duplicate, qu'il soumettra à son surveillant.
- b) Le chef de service déterminera si l'employé est admissible, et si le ou les cours envisagés se rapportent au travail de l'employé. Il enverra ensuite la formule complétée au bureau des relations professionnelles de l'établissement.
- c) Dans le cas où il y aurait un désaccord quant à l'admissibilité de l'employé ou quant à l'opportunité du cours, la demande devra être envoyée sur-le-champ au chef des relations professionnelles de l'établissement ou au Garant de l'établissement qui décidera du sort à donner à la demande.
- d) Dans le cas où l'employé ne répond pas aux conditions d'admissibilité, sa demande lui sera retournée, promptement, ainsi qu'une explication énonçant les raisons pour lesquelles sa demande a été refusée.
- e) Pour être remboursé, l'employé doit soumettre la preuve qu'il a réussi le ou les cours antérieurement approuvés. L'employé a réussi un cours s'il a obtenu la moyenne requise par l'établissement d'enseignement concerné.
- f) L'employé doit fournir la preuve qu'il a encouru les frais de scolarité et les autres coûts qu'il cherche à se faire rembourser. Les documents requis seront soumis dans les trente (30) jours qui suivent la fin des cours, et comprendront un relevé des notes obtenues ainsi que les reçus indiquant le montant des frais de scolarité et autres.

Section 5:

Divers:

- a) La Direction locale approuvera au préalable tous les établissements d'enseignement, avant d'approuver les demandes d'admission des employés.

Section 5:
(suite)

- b) Les remboursements des frais de scolarité sont assujettis à l'impôt sur le revenu perçu par le gouvernement fédéral et/ou un état, une province. Ces remboursements seront inclus dans le revenu brut de l'employé et l'impôt correspondant déduit. Il sera remis à l'employé recevant un tel remboursement une lettre type expliquant les modalités du remboursement et la déduction d'impôt.
- c) Un employé qui est mis à pied après qu'il s'est inscrit au(x) cours autorisé(s) ou les a déjà commencés, restera couvert par le programme de subvention pendant la durée de ces cours seulement. Si l'employé quitte l'emploi de la Compagnie, il rend automatiquement nulle toute obligation de subvention que la Compagnie aurait envers lui, en vertu de cet article.

ARTICLE XVIII SEPARABILITE

Advenant le fait que l'une ou l'autre des dispositions de cette convention soit, en quelque temps que ce soit, déclarée non valide par une Cour de juridiction compétente ou par règlements ou décrets gouvernementaux, cette décision n'invaliderait pas toutes les clauses de la convention puisque les parties en cause ont exprimé leur accord pour que les dispositions non invalidées continuent de régir les parties et demeurent en vigueur.

ARTICLE XIX EXPIRATION

Section 1:

La durée de cette convention sera basé sur les termes devant être établis entre le Groupe Continental Canada Ltée et les Métallurgistes Unis d'Amérique et considération sera donnée aux dates historiques d'entrée en vigueur de la convention antérieure signée entre la Compagnie et l'Union Internationale des Employés Professionnels de Bureau, c'est-à-dire, qu'elle entre en vigueur le 7 mars 1981 pour se terminer le 5 mars 1984.

Quoi qu'il en soit, l'une ou l'autre des parties pourra demander qu'un ou des changements soient apportés à la convention ou pourra réclamer la négociation d'une nouvelle convention en donnant un avis écrit à l'autre partie au moins trente (30) jours mais pas plus de soixante (60) jours avant la date d'expiration, laquelle date n'est pas encore établie.

Section 2: Si l'une ou l'autre des parties avise l'autre partie de son intention de renégocier la convention conformément à ses termes, le Comité des Négociations de l'Union, composé d'au plus cinq employés, sera autorisé à traiter avec la Compagnie, au nom de l'Union, en ce qui se rapporte aux négociations d'une convention. En vue de telles négociations, le Comité aura droit de demander l'aide et les conseils de l'un ou l'autre des officiers ou représentants internationaux de l'Union.

Section 3: EN FOI DE QUOI les parties ont signé ce 7ième jour de mars 1981 à St-Laurent, Québec.

POUR LA COMPAGNIE

Le Groupe Continental
Canada Ltée

POUR L'UNION

Union Internationale des Employés
Professionnels de bureau
Local 57 - C.L.C.

Jay Robble

Charles T

M. Fournelle

Robert Lapointe

ANNEXE "B"

59, ST-LAURENT ET 276, VENTES
EMPLOIS DE BUREAU COMPRIS DANS L'UNION

<u>NUMERO</u> <u>D'EMPLOI</u>	<u>APPELLATION D'EMPLOI</u>	<u>CATEGORIE</u> <u>D'EMPLOI</u>
98-1	Commis comptable	7
98-2	Opératrice de machine comptable	5
98-4	Commis "A" préposé aux coûts	11
98-5	Commis préposé à la paie	7
98-6	Commis comptable sénior	8
98-7	Sténographe	3
98-8	Opératrice de télétype	2
98-9	Dactylo	2
98-10	Commis préposé aux coûts de production	7
98-11	Standardiste	3
98-12	Commis junior	3
98-13	Opératrice de duplicateur	0
98-14	Sténographe bilingue	3
93-1	Commis préposé aux spécifications des produits fabriqués (M.P.S.)	7
93-3	Programmeur de fabrication	11
93-4	Programmeur - presse, chaîne générale et chaînes de fabrication de couvercles sous vide	9
93-5	Programmeur - Lithographie	9
93-6	Commis préposé au contrôle du métal en feuille	9
93-7	Commis préposé aux utilités	11
93-8	Programmeur, presse et opérations Inter-Usine (B.F.)	9
93-9	Programmeur de fabrication - serpentins	9
94-1	Dessinateur Intermédiaire	10
94-2	Commis préposé à l'atelier mécanique	5
94-3	Dessinateur sénior	14
96-1	Acheteur Expéditeur	11

NUMERO
D'EMPLOI

APPELLATION D'EMPLOI

CATEGORIE
D'EMPLOI

276-1	Commis préposé à l'estimation	9
276-2	Commis, Bureau des Commandes	8
276-3	Commis dactylo, préposé aux commandes	4
276-4	Sténographe	3

MEMOIRE D'ENTENTE NO. 1

Ce Mémoire d'Entente est intervenu le 7^e jour de mars, 1981 par et entre le Groupe Continental Canada Ltée, 4455, Chemin Côte de Liesse, Ville St-Laurent, et l'Union Internationale des Employés Professionnels de Bureau, Local 57, et prévoit ce qui suit:

Les parties conviennent que les changements apportés aux programmes d'avantages sociaux spécifiés ci-bas et aux dispositions suivantes de la Convention s'appliqueront conformément aux révisions et changements négociés avec les Métallurgistes Unis d'Amérique et le Groupe Continental Canada Ltée, dans la convention couvrant la période du 15 février 1981 au 19 février 1984. Toutefois, les cotes d'entrée en vigueur seront ajustées et modifiées conformément à la convention révisée de l'U.I.E.P.B.

- a) Entente re: Régime de Retraite
- b) Programme d'Indemnité Supplémentaire de Chômage
- c) Entente re: Assurance Collective (en entier)
- d) Programme dentaire
- e) Plan de Sécurité du Revenu (Retraite Anticipée Spéciale - C.S.C.)
- f) Programme de la vue

POUR LA COMPAGNIE

Jay Labelle
Adapt

POUR L'UNION

M. Morin
Robert Lapointe

MEMOIRE D'ENTENTE NO. II

Ce Mémoire d'Entente est intervenu le 7ième jour de mars, 1981
par et entre le Groupe Continental Canada Ltée, 4455, Chemin Côte de
Liesse, Ville St-Laurent, et l'Union Internationale des Employés Profes-
sionnels de Bureau, Local 57, et prévoit ce qui suit:

HEURES DE TRAVAIL

1. Usine 59 - St-Laurent

Les heures de travail sont de 8h00 à 16h00, sauf pour ce qui est
de la standardiste dont les heures sont de 8h30 à 16h30.

2. 276 - Bureau des Ventes

Les heures de travail sont de 8h15 à 16h15.

Ces heures de travail demeureront en vigueur à moins d'être changées
par entente mutuelle.

POUR LA COMPAGNIE

Ray Belle
Albert

POUR L'UNION

M. Morin
Robert Lapointe

MEMOIRE D'ENTENTE NO. 111

Ce Mémoire d'Entente est intervenu le 7ième jour de mars, 1981 par et entre le Groupe Continental Canada Ltée, 4455, Chemin Côte de Liesse, Ville St-Laurent, et l'Union Internationale des Employés Professionnels de Bureau, Local 57, et prévoit ce qui suit:

1. Le poste de "Dactylo" C.E. 2, présentement occupé par M. Dallas, sera reporté à celui de "Opératrice de Duplicateur", C.E. 0, dès que la personne occupant présentement ce poste quittera définitivement cet emploi, pour quelques raisons que ce soit.
2. Le poste de "Opératrice de Télétipe", C.E. 3, présentement occupé par V. Aziz, sera reporté à celui de "Opératrice de Télétipe", C.E. 2, dès que la personne occupant présentement ce poste quittera définitivement cet emploi, pour quelques raisons que ce soit.

Nonobstant ce qui précède, advenant des révisions subséquentes des postes existants présentement occupés, ou ceux dans lesquels ils seront reportés, les classes d'emploi et/ou postes révisés et approuvés seront sujets aux changements spécifiés ci-haut, dans la mesure où ils sont applicables.

POUR LA COMPAGNIE

Jay Robelle
A. Chabot

POUR L'UNION

M. Morin
Robert Lapointe

Ce Mémoire d'Entente est intervenu le 7^{ème} jour de mars, 1981 par et entre le Groupe Continental Canada Ltée, 4455, Chemin Côte de Liesse, Ville St-Laurent, et l'Union Internationale des Employés Professionnels de Bureau, Local 57, et prévoit ce qui suit:

ARTICLE 1.1 LE MANUEL ET LA CONVENTION CONJOINTE DE CATEGORIES D'EMPLOIS DES EMPLOYES SALARIES

Les parties sont convenues des principes et des procédures de base d'un programme conjoint destiné à la description et à la classification des tâches de salariés couvertes par cette convention appelée "le Manuel et la convention conjointe de procédures administratives connexes".

Ces principes et ces procédures ont été incorporés à une convention appelée "le Manuel et la convention conjointe de catégories d'emplois des employés salariés" qui, par voie de référence, est intégrée à cette convention et qui doit être appelée par la suite le Manuel des emplois salariés. La date de mise en vigueur du Manuel des emplois salariés est le 12 octobre 1971 ou la date d'accréditation des unités de salariés, si celle-ci est postérieure au 12 octobre 1971.

ARTICLE 1:2 ECHELLE DE TAUX DE SALAIRE STANDARD

Au moment où les dispositions du Manuel des emplois salariés sont instituées, les échelles de taux de salaire standard pour les catégories d'emplois respectives et les dates de mise en vigueur de ces échelles doivent être celles exposées en annexe de cette convention.

ARTICLE 1.3 APPLICATION DES ÉCHELLES DE TAUX DE SALAIRE STANDARD

- a) Il sera établi dans chaque établissement une échelle de salaires standard contenant un taux standard de salaire pour chaque catégorie d'emplois.
- b) Le taux de l'échelle de salaire standard pour une catégorie d'emplois donnée doit s'appliquer comme taux standard à toutes les tâches classées dans cette catégorie d'emplois. De plus:
 - 1. Il est établi pour chaque tâche classée dans les catégories d'emplois 0-1 à 4, un taux d'embauche ou niveau d'un échelon de catégorie d'emplois inférieur au taux standard pour cette tâche.
 - 2. Il est établi pour chaque tâche appartenant à la catégorie d'emploi 5 et au-dessus, un taux d'embauche au niveau de deux échelons de catégorie d'emploi inférieurs au taux standard pour cette tâche, et un taux de développement au niveau d'un échelon de catégorie d'emploi inférieur au taux standard pour cette tâche.
 - 3. Les taux d'embauche et de développement s'appliqueront seulement aux employés embauchés le ou à partir du 7 mars 1977. Ces taux seront appliqués conformément aux paragraphes (c), (d) et (e) ci-dessous.
- c) L'employé embauché le ou à partir du 7 mars 1977 se verra attribué un taux d'embauche, de développement au standard par décision de la Compagnie. L'employé appartenant aux catégories d'emplois 0-1 à 4, sera promu du taux d'embauche au taux standard après avoir fourni une période de quatre (4) semaines de travail aux taux d'embauche. Dans le cas d'un employé effectuant une tâche classée dans la catégorie d'emplois 5 ou au-dessus, il sera promu du taux d'embauche au taux de développement, après avoir fourni une période de quatre (4) semaines de travail au taux d'embauche; il sera ensuite promu au taux standard, après avoir fourni treize (13) semaines de travail au taux de développement.
- d) Si un employé se voit attribué un taux standard pour la tâche à laquelle il est embauché, la progression décrite au paragraphe (c) ci-haut ne s'appliquera pas, et un tel employé sera payé, par la suite, le taux standard pour la ou les tâches assignées.

ARTICLE 1.3
(suite)

- e) Si un employé est embauché pour une tâche appartenant à la catégorie d'emplois 5 ou au-dessus, et que la Compagnie lui attribue le taux de développement pour la tâche pour laquelle il est embauché, cet employé continuera à travailler au taux de développement applicable pendant une période de treize (13) semaines de travail. Après avoir complété la période de treize (13) semaines de travail, ce même employé sera, par la suite, payé au taux standard pour la ou les tâches assignées.
- f) Prenant effet le 7 mars 1981, tous les employés reconnus au 6 mars 1981 recevront le taux standard de la catégorie d'emplois pour la tâche à laquelle ils sont assignés. Ces employés seront, par la suite, payés au taux standard pour les tâches auxquelles ils seront transférés, promus ou rétrogradés, excepté dans les conditions exposées ci-dessous.
- g) Lorsqu'un employé est temporairement assigné à une tâche de catégorie supérieure, il reçoit le taux prévu aux paragraphes (c), (d), (e) et (f) ci-dessus. Ce taux n'affectera en rien le calcul de la garantie prévue à l'Article 1, Section 3. Un employé qui travaillerait temporairement à une tâche de catégorie inférieure sur la demande ou les ordres de la Direction, recevra le taux applicable qu'il aurait autrement reçu s'il n'avait pas été temporairement assigné ou réassigné.
- h) Un employé qui est transféré d'une tâche qui n'est pas couverte par cette convention à une tâche qui elle, est couverte par cette convention, se verra attribué le taux standard de la tâche à laquelle il est transféré.

ARTICLE 1.4 DIFFERENTIELS SPECIAUX DES EMPLOYES SALARIES

- a) Un employé qui, le 7 mars 1981 avait droit à un taux comprenant un différentiel spécial "cercle rouge" pour toute tâche, devra recevoir soit un différentiel spécial "cercle rouge" pour telle tâche, plus les augmentations générales de salaire prévues dans cette convention (à l'exclusion des augmentations dans les échelons de taux de salaire pour la catégorie d'emploi concernée) ou le taux de salaire standard qui s'applique à cette tâche, si celui-ci est supérieur. Tous les rajustements dans les échelons de taux d'une catégorie d'un emploi à un autre prévus dans cette convention réduisent ou éliminent de ce fait les différentiels spéciaux aux dates de mise en vigueur de ces rajustements.

ARTICLE 1.4
(suite)

b) Dans le cas d'un employé qui reçoit un différentiel spécial qui est promu à une tâche d'une catégorie supérieure, on doit établir un nouveau différentiel spécial si la nouvelle assignation est faite à un taux inférieur à la somme du taux duquel il est promu plus le différentiel spécial de l'employé. Le nouveau différentiel doit être égal au taux duquel il est promu plus le différentiel spécial qui prend fin, moins le taux auquel il est promu.

ARTICLE 1.5 GRIEFS D'INJUSTICE DANS LES TAUX DE SALAIRE

Pour la durée de cette convention, aucun employé ne sera justifié d'alléguer qu'il existe une injustice de taux de salaire et on ne doit ni intenter, ni traiter un grief au nom d'un employé alléguant une injustice de taux de salaire en relation à toute tâche classée par le comité conjoint de classification des tâches ou classée autrement conformément à la procédure établie pour la classification des tâches nouvelles ou modifiées.

ARTICLE 1.6 DESCRIPTION ET CLASSIFICATION DES TÂCHES NOUVELLES OU MODIFIÉES

Pour chaque tâche, la description et la classification des tâches, établie par convention, entre les parties en vertu des dispositions de cette convention, doivent demeurer en vigueur à moins: (1) que la Direction ne modifie le contenu de la tâche (les exigences de la tâche quant à la formation professionnelle, à la dextérité, à la responsabilité et aux conditions de travail) dans la mesure d'une catégorie d'emplois entière ou davantage (1.0 point); (2) que la Direction ne mette fin à la tâche ou que celle-ci soit inoccupée pendant une période d'une année; ou (3) que la description et la classification ne soient changées conformément à un accord mutuel des représentants officiellement désignés de la Compagnie et du Syndicat.

Advenant que la Direction fasse défaut de combler un poste à l'intérieur de l'Unité de Négociation, le Comité du Syndicat local devra, sur demande présentée dans les dix (10) jours ouvrables, être avisé dans les dix (10) jours ouvrables de la disposition de toutes les tâches comprises dans le poste vacant.

ARTICLE 1.6
(suite)

Si, en tout temps, la Compagnie crée selon son bon vouloir une tâche ou qu'elle en modifie le contenu (c'est-à-dire les normes, quant à la formation professionnelle, à la dextérité, à la responsabilité et aux conditions de travail) dans la mesure d'une catégorie d'emplois entière ou même davantage (1.0 point); une nouvelle description et une nouvelle classification pour la tâche nouvelle ou modifiée doivent être établies comme suit:

- a) La direction préparera une description et une classification de la tâche conformément aux procédures de préparation de description et de classification en vertu du Manuel des emplois salariés.
- b) La direction locale doit transmettre des copies de la description proposée de la tâche au représentant autorisé du département des relations industrielles du bureau-chef de la Compagnie. En rédigera et retournera à la direction locale une proposition de catégorie d'emplois et des facteurs applicables pour cette tâche.
- c) Un représentant autorisé de la direction locale et un représentant du Syndicat local doivent réviser promptement la description et la catégorie d'emplois proposée pour l'établissement de la nouvelle classification. Chacun de ces représentants doit conserver une copie de la description et de la catégorie d'emplois convenues ou autrement établies.
- d) La direction locale doit faire parvenir un nombre approprié de copies de la description et de la catégorie d'emplois convenues ou autrement établies au Président de l'U.I.E.P.B. et au directeur du bureau et des services techniques des Métallurgistes Unis d'Amérique.
- e) Si la direction et les représentants du Syndicat local sont incapables de s'entendre sur la description ou la catégorie d'emplois dans laquelle la dite tâche a été classée, la direction pourra instaurer la catégorie d'emplois qu'elle a proposée et appliquer le taux de l'échelle de salaire standard pour la catégorie d'emplois dans laquelle la tâche aura été classée. Le comité du Syndicat local peut, en tout temps dans les trente (30) jours suivant l'instauration de la classification nouvelle ou révisée, tenter un grief alléguant que la tâche est improprement classée en vertu des dispositions de description et de tâches et de catégorie d'emplois du Manuel des occupations des emplois salariés.

ARTICLE 1.6 e) (suite)
(suite)

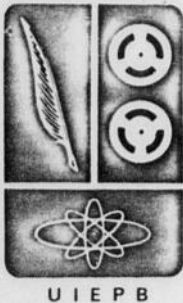
Ce grief doit être soumis à la procédure des griefs et d'arbitrage de cette convention et être réglé conformément aux dispositions de description de tâches et de catégorie d'emplois du Manuel des emplois salariés. Avant que ledit grief puisse être soumis à l'arbitrage, il sera référé au Président de l'U.I.E.P.S. et au représentant autorisé du service des relations industrielles, au bureau-chef de la Compagnie. Dans le cas où l'on n'arriverait pas à s'entendre, le grief pourra être soumis à la procédure d'arbitrage et la décision aura un effet rétroactif à la date à laquelle la tâche nouvelle ou modifiée fut mise en vigueur.

f) Dans le cas où la direction ne prépare pas une nouvelle description et une nouvelle catégorie d'emplois, les employés en cause ou le comité du Syndicat peuvent, s'ils le font promptement, intenter un grief en vertu de la procédure de griefs et d'arbitrage de cette convention réclamant qu'une description de tâche et une catégorie d'emplois soient préparées et instaurées conformément aux dispositions du Manuel des emplois salariés.

g) Lorsque la compagnie modifie le contenu d'une tâche pour moins d'une catégorie entière (1.1 point), la direction locale en fera état dans le Mémoire des modifications des tâches (voir pièce G dans le Manuel des emplois salariés). Dès lors ledit Mémoire sera annexé à la description et à la catégorie des emplois afin d'en permettre le rajustement plus tard dans le cas où l'accumulation des changements finirait par équivaloir à une catégorie entière (1.0 point). Des copies dudit Mémoire seront distribuées par la direction locale en vertu des dispositions du Manuel des emplois salariés ayant trait à la procédure de modification des tâches.

Le Comité du Syndicat Local, sur demande présentée dans les dix (10) jours ouvrables, devra être avisé dans les dix (10) jours ouvrables de la disposition de toute tâche partielle pouvant être retirée des postes compris dans l'Unité de négociation.

Dans le cas où la direction et le Syndicat seraient en désaccord quant à la description et à la catégorie d'emplois dans laquelle ladite tâche a été classée, et dont fait état le Mémoire, la Direction locale pourra instaurer la tâche telle qu'elle l'a modifiée et le comité du syndicat local pourra soulever un grief suivant les dispositions prévues au paragraphe "e" de cet article. Ledit grief doit être soumis à la procédure des griefs et d'arbitrage en conformité du paragraphe "e" de cet article et être réglé conformément aux dispositions relatives à la description de tâches et de catégorie d'emplois et à la classification des occupations du Manuel des emplois de salariés.



SYNDICAT DES EMPLOYÉS
PROFESSIONNELS ET DE BUREAU

SECTION LOCALE 57

M 392-06

Montréal, le 2 décembre 1983.

Monsieur le Commissaire Général
du Travail
Ministère du Travail, de la Main d'Oeuvre
et de la Sécurité du Revenu,
Service du Droit d'Association
255 est, boul. Crémazie
Montréal, QC
H2M 1L5

OBJET: Dépôt article 72 C.T.
Dossier 392-06

H3 111-5 11 52

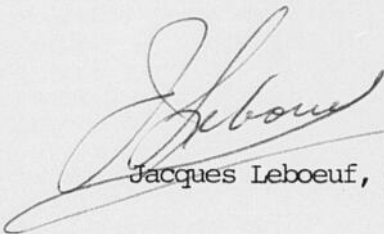
Cher monsieur,

Vous trouverez ci-inclus une entente de renouvellement de la convention collective existante entre notre syndicat et Continental Can Canada Inc., Usine 59.

Cette entente couvre cinquante (50 salariés et expirera le 6 mars 1986.

Espérant que vous trouverez le tout conforme, je demeure,

Bien à vous,



Jacques Leboeuf, Représentant.

ARTICLE 1.7
(suite)

- d) Avant le début d'une période de travail de quinze jours (telle que définie au paragraphe "a" de cette section), la Compagnie peut, au sujet de tout employé ou de tout groupe d'employés, au lieu de désigner la main-d'œuvre, demander le consentement du comité du Syndicat local pour diviser le travail sur une base de paie proportionnelle et, dans le cas d'un désaccord, la Compagnie ne doit pas faire travailler les employés sur une base de moins de 40 heures par semaine, mais elle pourra réduire la main-d'œuvre.
- e) Les dispositions du paragraphe "a" de cet article ne doivent s'appliquer qu'aux nouveaux employés embauchés et placés au travail au cours de la période de travail de quinze jours.
- f) Rien dans cette convention ne doit permettre d'exiger le paiement du temps non travaillé, au cours d'une période de travail de quinze jours, en raison de causes telles que:
1. grèves ou arrêts de travail relatifs à des différends ouvriers à l'intérieur ou à l'extérieur de l'établissement et/ou dans les bureaux;
 2. refus de l'employé d'accomplir le travail assigné;
 3. absence du travail sans raison valable;
 4. absence volontaire du travail;
 5. congédiement ou suspension motivés.
- g) La Compagnie peut autoriser l'absence du travail au cours d'une période de quinze jours sans réduction du taux de salaire hebdomadaire. Ce paragraphe ne change en rien les dispositions appliquées par la Compagnie, et selon lesquelles elle aurait permis jusqu'à maintenant des absences sans déduction de salaire, dispositions qu'elle aurait pu appliquer en vertu de la convention collective de base du 1er octobre 1955.
- h) Cette section sera restreinte par l'article 3, section 8, de la convention collective.

POUR LA COMPAGNIE

Jay Labelle

Albert

POUR L'UNION

M. Morelli

Robert Lapointe

ANNEXE "A"

TAUX DE SALAIRES HEBDOMADAIRES STANDARDS

CLASSE d'emploi	REVISE 81-3-9	REVISE 81-5-18	REVISE 82-3-8	REVISE 83-3-7
0-1	408.90	417.30	416.90	422.90
2	420.00	428.40	428.80	435.00
3	430.10	438.50	439.70	446.10
4	440.20	448.60	450.60	457.20
5	450.30	458.70	461.50	468.30
6	460.40	468.80	472.40	479.40
7	470.50	478.90	483.30	490.50
8	480.60	489.00	494.20	501.60
9	490.70	499.10	505.10	512.70
10	500.80	509.20	516.00	523.80
11	510.90	519.30	526.90	534.90
12	521.00	529.40	537.80	546.00
13	531.10	539.50	548.70	557.10
14	541.20	549.60	559.60	568.20
15	551.30	559.70	568.50	577.30
16	561.40	569.80	577.40	586.40

L'implantation des taux mentionnés ci-haut se fera le lundi le plus près de la date de mise en vigueur de l'augmentation.

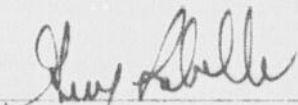
Classe d'emploi	Semaines de progression	Taux de salaire à l'embauche
0 - 4	4 semaines au taux d'embauche	1 classe inférieure
5 et plus	4 semaines au taux d'embauche	2 classes inférieures
	13 semaines au taux de développe- ment	1 classe inférieure

Les taux des classes d'emploi seront accrus pour y refléter CCLA (Fold-ins).

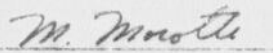
MEMOIRE D'ENTENTE NO. 5

Il est entendu entre les deux parties qu'afin de permettre aux employés de participer à un plan individuel de R.R.S.P., le syndicat choisira un trust et donnera l'option à tous les employés de participer à un plan individuel de R.R.S.P. Il est entendu que la compagnie, après une autorisation écrite, fera les déductions à la source et les remettra à l'institution désignée. Il est entendu qu'une seule institution fiduciaire sera utilisée. Il est entendu que la compagnie n'est aucunement responsable de toute action prise par le syndicat ou le trust. Le trust ne sera pas opéré ni assujéti au contrôle de la compagnie. Il sera opéré uniquement par les membres et le syndicat. La compagnie désire coopérer. C'est pourquoi elle convient de déduire des chèques de paie les sommes autorisées.

Pour la compagnie,


A. G. S. T.

Pour le syndicat,


Robert Lapointe

MEMOIRE D'ENTENTE NO. 6

Cette Convention collective demeurera en vigueur durant la période des négociations et ce, jusqu'à ce que le droit de grève ou lock-out ait été utilisé.

Jean Robelle
Aghasit

M. Morille
Robert Lapointe

Le 4 juin 1978

Monsieur Mario Morotti
Président, Local 57
Union Internationale des Employés
Professionnels de Bureau

Objet: Article XI, section III
Distribution du temps supplémentaire sur une base volontaire

La présente est conforme à l'entente que nous avons conclue sur le sujet mentionné en titre.

Nonobstant le fait que le travail supplémentaire demeure sur une base volontaire, l'Union a affirmé à plusieurs reprises que cette clause ne serait pas honorée par ses membres et que ses membres ne refuseraient pas carrément de faire du travail supplémentaire si un tel refus devait nuire à la bonne marche des opérations de la Compagnie et si la demande était faite pour des motifs valables.

D'un autre côté, il n'est nullement dans les intentions de la Compagnie et il n'est pas pratique courante d'exiger que les employés travaillent continuellement au système. Non seulement une telle pratique serait très coûteuse mais elle risquerait également de diminuer l'efficacité de personnel durant les heures normales de travail.

Ce que la Compagnie veut surtout éviter est la possibilité que les employés exercent de façon arbitraire, sans motif valable et au détriment des opérations de l'usine, leurs droits de refuser de faire du travail supplémentaire par une telle façon d'agir mettrait en danger la bonne marche de nos opérations.

Votre bien dévoué,



J.N. GUESNEL
Gérant de l'Usine

JNG/lb



desuica

le 23 mars 1981

Mario Moretti
Président, Local 57
Union Internationale des Employés Professionnels de Bureau

SUJET: PAIEMENT DU TEMPS SUPPLEMENTAIRE APRES SEPT HEURES DE TRAVAIL

Tel qu'entendu lors de nos négociations pour la Convention collective entrant en vigueur le 7 mars 1981, l'interprétation de l'Article XI: Heures de travail, Section 2, sera la suivante:

"Un employé sera payé au taux applicable de temps supplémentaire pour toutes les heures qu'il travaille après sa journée régulière de travail, e.g. pour une journée régulière de travail dont les heures seraient de 8:00 a.m. à 4:00 p.m., les heures travaillées après 4:00 p.m. seraient payables au taux applicable de temps supplémentaire."

Aliana Chabot
Directeur,
Relations industrielles

AC/jr

copie: R. Bélanger
S. Michaud
F. Wareing
J. Kenny
M. Pelletier
L. Châteauevert

'83 DEC -5 11 52

ENTENTE DE RENOUVELLEMENT
DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Ce mémoire d'entente est intervenu entre: Continental Can Canada Inc. usine 59 sise au 4455 chemin Côte de Liesse, Ville St-Laurent et le Syndicat des Employés Professionnels et de Bureaux, section locale 57, U.I.E.P.B. - C.T.C. - F.T.Q., et prévoit ce qui suit:-

- a) La durée de la Convention Collective entrant en vigueur le 7 mars 1981 pour se terminer le 6 mars 1984, sera renouvelée jusqu'au 6 mars 1986; en tenant compte des changements suivants:

1- PROGRAMME DE DEVELOPPEMENT DES OCCASIONS D'EMPLOI

Les employés embauchés par la Compagnie après le 14 novembre 1983, ne seront pas éligibles au P.D.O.E. (E.E.P.). Les employés embauchés avant le 1er novembre 1983 et éligibles à un P.D.O.E., lors de cette Convention Collective, pourront prendre un maximum de deux semaines de leur P.D.O.E., en vacance séparée, si leur période de P.D.O.E., est cédulée pendant la première ou la quatrième période de l'année.

2- REGIME DE PRESTATION SUPPLEMENTAIRE D'ASSURANCE-CHOMAGE

Les employés embauchés par la Compagnie après le 14 novembre 1983, seront éligibles à des bénéfices maximum de 52 semaines.

A partir du 14 novembre 1983, le montant de S.U.B., payable sera de 70% (même procédure que celle décrite dans la Convention Collective Maîtresse).

A partir du 1er avril 1984, le montant payable sera le taux de S.U.B., 1983 plus 10.00\$.

A partir du 1er avril 1985, le montant payable sera le taux de S.U.B., 1983 plus 20.00\$

Ces montants ne devront pas excéder ce qui est établi par la Convention collective.

3- REGIME DE RETRAITE

A partir du 2 avril 1984, la règle 75/80 remplacera la règle 65 et 70/75.

4- ASSURANCE-GROUPE

Les employés embauchés après le 14 novembre 1983, seront éligibles aux bénéfices de l'Assurance-Groupe seulement à la fin d'une période d'une durée de soixante (60) jours civils.

5- TAUX DE SALAIRE POUR NOUVEAUX EMPLOYES

Un employé embauché après le 14 novembre 1983, recevra: -

80% du taux horaire standard pour la durée de sa période de probation (90 jours civils).

90% du taux horaire standard pour 90 jours civils suivant la période de formation.

Ceci remplace tout ce qui concerne le taux d'embauche décrit au mémoire d'entente no IV de la Convention Collective.

6- TAUX DE SALAIRE POUR EMPLOYE TEMPORAIRE

Le taux horaire pour un employé ayant un statut d'emploi temporaire sera de 80% du taux horaire de base.

7- AJUSTEMENT POUR LE COÛT DE LA VIE

L'ajustement pour le coût de la vie qui se fera les 15 février,

7- AJUSTEMENT POUR LE COÛT DE LA VIE (suite)

15 mai, 15 août et 15 novembre 1984, 1985 et le 15 février 1986, sera considéré comme faisant partie du taux horaire pour le calcul de la paie pour les heures travaillées, (y compris les heures supplémentaires) et ne sera pas utilisé pour le calcul de toute paie, allocation ou indemnité.

Ajustement au coût de la vie annuel:

En vigueur le 15 février 1984, 1985 et 1986, un montant égal au montant de l'ajustement au coût de la vie alors payable et en vigueur, sera inclus dans le taux de salaire horaire standard (taux de salaire standard de l'employé salarié). Un tel montant sera ensuite inclus dans le calcul du salaire pour toutes les heures payées.

8- MEDICARE

14 *[Signature]*

Les employés embauchés après le 4^{er} novembre 1983, ne seront pas éligibles à recevoir la prime de 235.00 \$ par année.

9- Les employés qui prendront leur retraite le ou après le 6 mars 1984, seront éligibles à recevoir les augmentations aux bénéfices de retraite qui pourraient être obtenus dans la Convention Collective de 1986.

[Signature of Guy Labelle]

Guy Labelle

[Signature of Robert Bélanger]

Robert Bélanger

[Signature of Jean-Louis Bérard]

Jean-Louis Bérard

22 Novembre 1983

[Signature of Roger Jeanneau] 22 Novembre 1983

R. Jeanneau, Président

[Signature of Michel Guilbeault]

M. Guilbeault, Vice-Président

[Signature of C. Vanier]

C. Vanier, Section

C. Charlebois, Représentant des Ventes

[Signature of J. Leboeuf]

J. Leboeuf, Représentant