



MONTREAL, le 19 août 1985

LE COMMISSAIRE GENERAL DU TRAVAIL

Robert LEVAC

SYNDICAT DE MACHINES-OUTILS  
HENRI LINE  
2096, Chemin Chambly  
Longueuil (Québec)  
J4B 3Y7  
(Auparavant: ASSOCIATION DES  
SALARIES DE LINE  
CANADA)

ASSOCIATION ACCREDITEE

-et-

MACHINES-OUTILS HENRI LINE LTEE  
1000, André Liné  
Granby (Québec)  
J2B 1E2  
(Auparavant: Line Canada Machine  
Outil Ltee)

EMPLOYEUR

DECISION

VU l'accréditation qui lui a été  
accordée le 14 septembre 1982, l'association accréditée  
représente:

**"Tous les employés de la  
production salariés au sens  
du Code du travail, à l'excep-  
tion des employés de bureau".**

VU la requête en amendement soumise  
le 29 avril 1985, par les parties pour que la nouvelle  
désignation de l'employeur ainsi que celle du syndicat  
apparaisse au certificat d'accréditation;

CONSIDERANT que cette requête est  
conjointe;

'85 AOU 19 16:25

TELETYPE  
MONTREAL  
MESSAGE

**CONSIDERANT** que les changements proposés n'ont pas pour effet d'altérer la nature des relations d'ordre juridique établies entre les parties liées par l'accréditation;

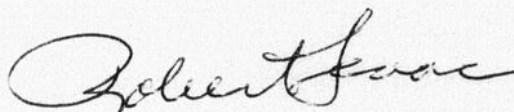
**POUR CES MOTIFS**, le soussigné modifie l'accréditation en y changeant, partout où elle apparaît, la désignation de l'employeur ainsi que celle de l'employeur en celle de:

"SYNDICAT DE MACHINES-OUTILS  
HENRI LINE"

-et-

"MACHINES-OUTILS HENRI LINE LTEE"  
1000, André Liné  
Granby (Québec)  
J2J 1E2

Commissaire général du travail



ROBERT LEVAC

RL/dd



Lapiere, Parent & ass.  
Services Gestion Syndicale Inc.

25923-01

2096 Ch. Chambly, Suite 201, Longueuil, Qué. J4J 3Y7

Gouvernement du Québec  
Ministre du Travail  
Bureau du commissaire  
général du travail

DÉPÔT

Dépôt N°: 85 05 103

7956-6

Certificat accordé  Dépôt refusé 07956-6

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres				Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-25923-01
Date	Signature 85-04-24	Reception 85-04-29	Durée	Du 85-04-24	Au 87-03-31	Nombre de salariés régis par la convention collective 15	

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <b>Association des salariés de Line Canada</b> 272 rue du Tayaut R.R. #1 Granby, Québec J2G 8C6	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Line Canada Machine Outil Ltée</b> 1000 rue André Liné Granby, Québec J2J 1E2
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties <b>Lapiere Parent &amp; Assoc.</b> 2095 Ch. Chambly ste 201 Longueuil, Québec J4J 3Y7	Région <u>06-01</u> Activité <u>3150(5)</u> Affiliation <u>10</u>

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné

Voir au verso pour les codes

Remarques

**Article 39 déposée au Ministère pour changement de nom de l'employeur et de l'association**

Pour le commissaire général du travail	
Signature <b>Céline Carette/ms</b>	Date 85-05-24

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

RECHERCHE

/rgg  
/rgg  
P.J.

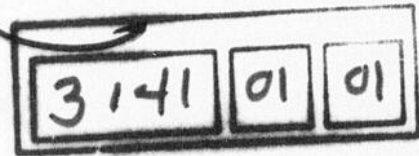
co JK



Lapierre, Parent & assoc.  
Services Gestion Syndicale Inc.

25923-01

2096 Che. Chambly, Suite 201, Longueuil, Qué. J4J 3Y7



Longueuil, le 24 avril 1985

Bureau du Commissaire  
Générale du Travail  
255, est Crémazie  
2 ième étage  
Montréal  
H2M-1L5

SUJET: Dépôt de convention collective de travail      DOS: M-25923-01

Vous trouverez ci-joint six (6) exemplaires d'une convention collective de travail intervenue entre:

d'une part  
l'employeur:

MACHINES-OUTILS HENRI LINÉ LTÉE  
1000, André Liné  
Granby, Québec  
J2J-1E2

d'autre part  
le Syndicat:

SYNDICAT DE MACHINES-OUTILS HENRI LINÉ  
2096 Chemin Chambly, suite 201  
Longueuil, Québec  
J4J-3Y7

Dépôt par:

LAPIERRE, PARENT & Associés  
2096 Chemin Chambly, suite 201  
Longueuil, Québec  
J4J-3Y7

Nombre de Salariés: 15

Espérant le tout conforme,

Gérard Lapierre

/rgg

/rgg  
P.j.

85

MR 29

12:18

JK

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

MACHINES-OUTILS HENRI LINE LTÉE

ci-après appelé: "EMPLOYEUR"

ET

LE SYNDICAT DE MACHINES-OUTILS HENRI LINE

ci-après appelé: "SYNDICAT"

ARTICLEDESCRIPTION

1	But de la Convention Collective
2	Reconnaissance de l'association
3	Discrimination
4	Droit de l'employeur
5	Conditions d'emploi
6	Cotisation de l'association <i>MSO</i> <i>SB</i> <i>syndicat R</i>
7	Griefs
8	Arbitrage
9	Congédiement et mesures disciplinaires
10	Règlement des griefs
11	Ancienneté
12	Mouvements de main d'oeuvre
13	Congés
14	Congés de mariage et naissance
15	Congé pour déménager
16	Salarié demandé comme juré ou témoin
17	Hygiène et sécurité
18	Equipement de sécurité
19	Tableau d'affichage
20	Copie de la convention
21	Semaine régulière de travail
22	Heures supplémentaires
23	Primes de salaire
24	Période de probation
25	Congés statutaires
26	Vacances
27	Jours de maladie
28	Travail à l'extérieur
29	Conditions de déplacement
30	Indemnités de départ

<u>ARTICLE</u>	<u>DESCRIPTION</u>
31	Augmentation générale
32	Durée de la Convention
33	Divers
	Lettres d'ententes

#### ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- 1.01 - La présente convention a pour but de promouvoir des relations ordonnées entre l'employeur le syndicat, et les salariés.

#### ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE DU SYNDICAT

- 2.01 - L'employeur reconnaît le syndicat comme étant le seul et exclusif représentant et agent négociateur pour tous les salariés tels que décrits dans le certificat d'accréditation.
- 2.02 - Les employés hors de l'unité de négociation n'accomplissent aucun travail de plus de deux (2) semaines consécutives dans l'unité de négociation qui aurait pour effet d'occasionner des mises à pied ou d'empêcher un salarié en état de mise à pied d'être rappelé au travail.
- 2.03 - L'employeur s'engage à payer le salaire aux membres du comité de négociation pour toutes les heures normales de travail passées à la négociation de la convention collective ou au règlement des griefs ou à toute autre réunion entre les deux parties.

#### ARTICLE 3 - AUCUNE DISCRIMINATION

- 3.01 - L'employeur et le syndicat conviennent qu'il ne soit fait aucune discrimination à l'endroit de tout salarié à cause de sa race, croyance, couleur, sexe, origine ethnique, conviction politique ou appartenance au syndicat.

#### ARTICLE 4 - DROIT DE L'EMPLOYEUR

- 4.01 - Le syndicat reconnaît que c'est la fonction de l'employeur d'administrer les affaires de l'entreprise et d'en diriger les effectifs, en restant conforme aux dispositions de cette convention.

4

ARTICLE 5 - CONDITION D'EMPLOI

- 5.01 - Comme condition d'emploi, tous les salariés tels <sup>que</sup> définis par le certificat d'accréditation doivent présenter une demande d'adhésion au syndicat.
- 5.02 - Si un salarié quitte volontairement le syndicat ou si le syndicat refuse d'admettre, suspend ou exclut de ses rangs un salarié, l'employeur n'est pas tenu de congédier ce salarié.

ARTICLE 6 - COTISATION DU SYNDICAT

- 6.01 - L'employeur déduit de la paie de chacun des salariés les montants prévus à titre de cotisation syndicale. Et ce pour tous les salariés membres ou non, compris dans l'unité de négociation du syndicat.
- 6.02 - Le syndicat fait connaître par écrit à l'employeur le montant des dites cotisations.
- x 6.03 - L'employeur remet au syndicat les montants ainsi retenus par chèque au nom de: SYNDICAT DE MACHINES-OUTILS HENRI LINÉ.
- 6.04 - Les cotisations sont retenues chaque semaine et remises au syndicat la première semaine du mois suivant les retenues.
- 6.05 - L'employeur remet en même temps un état des cotisations retenues indiquant le montant prélevé à chaque salarié et le nom de celui-ci.
- 6.06 - L'employeur inscrit au T-4 et TP-4 de chacun des salariés le montant des cotisations payées au cours de l'année d'imposition.

ARTICLE 7 - GRIEFS

- 7.01 - Le mot grief signifie toute plainte ou demande non satisfaite impliquant tout ce qui a trait au contenu de la convention, y compris les questions d'interprétation de l'application du contenu de la convention.

- 7.02 - Etant donné l'importance d'une bonne explication entre les deux parties, le salarié et un représentant du syndicat auront une explication avec le chef de production aussitôt qu'une situation litigieuse se présente.
- 7.03 - Si le salarié estime que sa plainte ou son problème n'est pas réglé de façon satisfaisante, il procède selon les étapes suivantes: 1ère étape
- a) Le salarié et son représentant du syndicat peuvent soumettre un grief par écrit au chef de production ou à son remplaçant dans les dix jours ouvrables suivant les faits ou la connaissance des faits qui ont donné lieu au grief.
  - b) Le chef de production ou son remplaçant doit rendre sa réponse par écrit dans les cinq jours ouvrables suivant la réception du grief
- 7.04 - Deuxième étape
- a) A défaut d'une entente à la première étape, le grief peut être soumis dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent au directeur de l'usine ou à son représentant.
  - b) Le directeur de l'usine ou son représentant doit rencontrer dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception du grief deux (2) représentants du syndicat et le salarié concerné.
  - c) Le directeur de l'usine ou son représentant doit donner sa décision dans les cinq (5) jours ouvrables suivant cette rencontre.
  - d) Les délais prévus à la première étape et la deuxième étape peuvent être prolongés par entente mutuelle écrite.
  - e) Si le syndicat néglige de poursuivre un grief à l'intérieur des délais convenus ou prévus à l'une ou l'autre des étapes, le grief est considéré comme abandonné.
  - f) Si l'employeur néglige de répondre dans les délais prévus à l'une ou l'autre des étapes de la procédure des griefs, le grief est considéré comme réglé en faveur du ou des salariés concernés.
  - g) Toute entente écrite entre l'employeur et le syndicat est finale et obligatoire pour l'employeur, le syndicat et le ou les salariés concernés.

- 6
- 7.04 - h) Les règlements des griefs se font durant les heures normales de travail, sans perte de salaire pour les salariés impliqués et les représentants du syndicat.
- i) A défaut d'une entente, le grief peut être déféré à l'arbitrage par écrit au plus tard vingt (20) jours ouvrables après l'expiration des délais prévus à la deuxième étape.

#### ARTICLE 8 - ARBITRAGE

- 8.01 - Dans les dix (10) jours qui suivent un tel avis, les parties désigneront un arbitre. Si elles ne réussissent pas à s'entendre sur le choix de l'arbitre dans ce délai, sa nomination sera demandée au ministre du travail de la Province de Québec par l'une ou l'autre des parties.
- 8.02 - Les parties défraient à part égale les honoraires et les dépenses de l'arbitre, à moins que le ministère du travail couvre ces frais.
- 8.03 - La décision de l'arbitre est finale et lie les deux parties.
- 8.04 - L'arbitre ne peut changer, modifier, altérer ou ajouter des termes de la présente convention, mais doit l'appliquer dans la lettre et dans l'esprit.

#### ARTICLE 9 - CONGEDIEMENT ET MESURES DISCIPLINAIRES

- 9.01 - A moins de circonstances justifiant une suspension ou un congédiement immédiat, l'employeur ne punit pas un salarié sans l'avoir averti par écrit trois (3) fois au préalable. Les avertissements sont donnés par écrit en présence d'un représentant du syndicat.
- 9.02 - Un salarié qui prétend avoir subi une mesure disciplinaire sans cause juste et suffisante, peut présenter un grief à la deuxième étape dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la sanction.
- 9.03 - Il est entendu qu'un salarié congédié peut rencontrer un représentant du syndicat avant de quitter l'usine.

- 9.04 - Une copie écrite de chaque avertissement est remise à un représentant du syndicat.
- 9.05 - Tout avis remis à un salarié doit l'être au plus tard trois (3) jours ouvrables après que l'infraction ait été commise.
- 9.06 - Les avis écrits peuvent être gardés au dossier du salarié durant une période maximale de douze (12) mois et ne peuvent plus servir contre lui passé ce délai.

#### ARTICLE 10 - REGLEMENT DES GRIEFS

- 10.01- S'il est convenu ou décidé à n'importe quelle étape de la procédure des griefs ou à l'arbitrage qu'un salarié a été lésé dans ses droits, puni, suspendu ou congédié de façon injuste ou déraisonnable, l'employeur le réinstalle à son poste conformément aux termes de l'entente entre les parties ou à la décision de l'arbitre.

#### ARTICLE 11 - ANCIENNETE D'USINE ET DE DEPARTEMENT.

11.01 a) Ancienneté d'usine

*St* *DRQ* L'ancienneté <sup>d'usine</sup> est la période de temps durant laquelle un salarié a été au service de l'employeur depuis sa dernière embauche.

b) Ancienneté de département

L'ancienneté de département est la période de temps durant laquelle un membre de l'unité de négociation a travaillé dans un département.

- 11.02 - Les départements concernés sont les suivants avec leurs différents niveaux:

Dép. Montage -           niveau 1 - manoeuvre  
                                  niveau 2 - aide monteur  
                                  niveau 3 - monteur  
                                  niveau 4 - monteur responsable

Dép. Usinage -

11.02 - Dép. Soudure - niveau 1 - aide soudeur  
niveau 2 - soudeur  
niveau 3 - soudeur responsable

Dép. Peinture - niveau 1 - aide peintre  
niveau 2 - peintre

Dép. Magasin - niveau 1 - aide magasinier  
niveau 2 - magasinier

Dép. Câblage - niveau 1 - aide câbleur  
niveau 2 - câbleur  
niveau 3 - câbleur responsable

Dép. Mise au Point - niveau 1 - aide metteur au point  
niveau 2 - metteur au point

Dép. Service après Vente

11.03 - Comment s'acquiert l'ancienneté d'usine

- a) Soixante (60) jours de travail à l'intérieur d'une période de six (6) mois sont requis pour que le salarié acquiert ses droits d'ancienneté d'usine.
- b) Lors d'une mise à pied, l'ancienneté d'usine et l'ancienneté de département s'accumulent pendant une période de six (6) mois et se conservent pendant une période égale à l'ancienneté d'usine, avec un maximum de douze (12) mois.
- c) Si le salarié est absent par suite d'accident de travail, son ancienneté d'usine et son ancienneté de département s'accumulent jusqu'à son retour.

11.04 - Comment se perd l'ancienneté d'usine

- a) Par résiliation ou départ volontaire du salarié.

- 11.04 - b) Lorsqu'un salarié est renvoyé pour une cause juste.
- c) Par défaut de se présenter au travail dans les sept (7) jours qui suivent un rappel au travail adressé par lettre recommandée à la dernière adresse connue du salarié. Une copie de cet avis doit parvenir au syndicat.
- d) Par défaut d'aviser l'employeur dans les trois (3) jours lors d'une absence.
- e) Dans le cas d'une absence attribuable à une mise à pied de plus de douze (12) mois.

11.05 - Comment se perd l'ancienneté de département

- a) Par la perte de l'ancienneté d'usine ou en changeant de département.

11.06 - Ancienneté de département et changement de niveau

- a) Le salarié qui change de niveau continue à accumuler son ancienneté de département.

12.00 - MOUVEMENTS DE MAIN D'OEUVRE

Les parties s'engagent à établir un système de classification, après quoi l'article douze (12) sera renégociable.

- 12.01 - Tout poste vacant, nouveau ou ancien, est affiché au tableau à l'entrée des salariés pendant cinq (5) jours ouvrables consécutifs. Un salarié désirant postuler doit signer sur la feuille affichant le poste vacant.

- 12.02 - Les salariés non présents dans l'usine sont avisés par téléphone en présence d'un membre de l'exécutif du syndicat des salariés qui en rédige le procès-verbal. Ils ont alors la possibilité de postuler l'emploi durant les cinq (5) jours ouvrables qui suivent.

12.03 - La salarié ayant le plus d'ancienneté de département à la préférence pour combler tout poste vacant, nouveau ou ancien dans son département, à la condition qu'il puisse rencontrer les exigences minimales du poste à pourvoir et qu'il ait postulé selon la procédure établie par ce contrat.

12.04 - Les avis de poste vacant indiquent le poste à combler, le département, les qualifications minimales requises et l'horaire normal de travail.

12.05 - Copies des affichages et des candidatures sont remises au syndicat dans les trois (3) jours ouvrables suivant la dernière journée d'affichage du poste.

12.06 - Tout salarié promu à un poste a le droit de retourner à sa fonction antérieure sans préjudice, s'il n'est pas satisfait de l'emploi pendant sa période de familiarisation de trente (30) jours ouvrables.

12.07 - De la même manière, si l'employeur, pendant une période de familiarisation, estime que le salarié ne remplit pas les exigences de la tâche, il peut réintégrer ce salarié à son ancien poste.

12.08 - Un salarié promu à une tâche exclue de l'unité de négociation conserve son ancienneté de département pendant douze (12) mois. Durant cette période, le salarié peut revenir à une tâche comprise dans l'unité de négociation avec tous les droits qu'il avait lors de sa promotion.

12.09 - *MSD*  
*R* Dans les cas de mises à pied, <sup>*d'usine*</sup> l'un des membres de l'exécutif du syndicat a l'ancienneté ~~préférentielle~~. Ce membre est celui qui a le plus d'ancienneté, pourvu qu'il soit capable de faire le travail disponible dans son département.

12.10 - Si des mises à pied sont effectuées, elles le sont par département. Le salarié de plus bas niveau est mis à pied le premier. A niveau identique le salarié de moins d'ancienneté de département est mis à pied le premier.

- 12.11 - En cas de rappel, celui-ci s'effectue par département. Le salarié de plus haut niveau est rappelé le premier ou, à niveau identique, le salarié ayant le plus d'ancienneté de département est rappelé le premier.
- 12.12 - Sauf en cas de désastre, dans le cas de mise à pied, les salariés affectés reçoivent un avis d'une semaine ou à défaut une semaine de salaire.
- 12.13 - Le syndicat reçoit copie des dits avis de mise à pied la journée même où l'avis est remis au salarié. L'avis doit contenir la date de l'avis, la date effective de la mise à pied, la raison et la durée approximative de la mise à pied.
- 12.14 - C'est le devoir du salarié de tenir l'employeur informé de tout changement d'adresse et de numéro de téléphone.

#### ARTICLE 13 - CONGE EN CAS DE DEUIL

- 13.01 - Trois (3) jours ouvrables payés, dans la semaine précédant ou suivant la journée des funérailles dans le cas du conjoint, père, mère, enfant naturel ou adoptif, frère ou soeur.
- 13.02 - Deux (2) jours ouvrables payés, dans la semaine précédant ou suivant la journée des funérailles, dans le cas du décès du beau-père, belle-mère, belle-soeur ou beau-frère.
- 13.03 - Lorsqu'il y a un décès dans la famille d'un salarié, des journées supplémentaires peuvent être accordées après entente avec l'employeur.
- 13.04 - Pour obtenir le paiement des congés, une preuve valable de décès peut être demandée.

#### ARTICLE 14 - CONGES DE MARIAGE ET NAISSANCE

- 14.01 - Le salarié se voit accorder une semaine de congé sans solde à l'occasion de son mariage.

- 14.02 - Lors de la naissance d'un enfant, le salarié se voit accorder à cette occasion deux (2) jours payés. Ces jours doivent être pris dans la semaine suivant l'évènement.
- 14.03 - Dans les cas de jumeaux ou de triplés, le salarié se voit accorder trois (3) jours ouvrables payés.

ARTICLE 15 - CONGE POUR DEMENAGER

- 15.01 - Une journée payée est accordée à chaque salarié à la limite d'une journée par année civile.

ARTICLE 16 - SALARIE DEMANDE COMME JURE OU TEMOIN

- 16.01 - Un salarié assigné comme juré ou témoin dans une cause où il n'a pas partie, doit recevoir la différence entre le salaire régulier qu'il aurait reçu normalement et l'indemnité à laquelle il aura droit comme juré ou témoin. Pour avoir droit à ce salaire, le salarié doit en informer l'employeur dès qu'il reçoit la convocation et soumettre à l'employeur la preuve susceptible d'établir le montant qui lui est dû par l'employeur.

ARTICLE 17 - HYGIENE ET SECURITE

- 17.01 - L'employeur et le syndicat des salariés maintiennent un comité de sécurité et d'hygiène.
- 17.02 - Ce comité est formé d'un (1) représentant pour chacune des parties.
- 17.03 - Les membres de ce comité inspectent et étudient les problèmes d'hygiène et de sécurité dans l'usine et font les recommandations à l'employeur et aux salariés.
- 17.04 - Le comité se réunit au moins une fois par mois au temps convenu par les deux parties à moins d'entente contraire entre les parties.

- 17.05 - L'employeur convient que, si un salarié est accidenté dans les limites de l'entreprise ou sur un chantier à l'extérieur pendant les heures de travail, l'employeur paie la journée de l'accident au plein montant. Les cinq (5) journées suivantes sont rémunérées par l'employeur suivant les normes de la Commission de la Santé et Sécurité du Travail du Québec. Par la suite c'est la C.S.S.T. qui transige directement avec le salarié.
- 17.06 - L'employeur assure le transport de l'accidenté s'il n'est pas défrayé par l'assurance maladie ou la C.S.S.T.
- 17.07 - En cas de maladie industrielle, les mêmes règlements s'appliquent que pour un accident de travail, à la condition que cette maladie soit reconnue médicalement.

ARTICLE 18 - EQUIPEMENT DE SECURITE

- 18.01 - Des verres de sécurité sont fournis aux salariés sans frais. Des pièces de rechange et un nettoyant sont mis à la disposition des salariés dans l'atelier.
- 18.02 - Dans le cas de verres correcteurs de sécurité, l'employeur paie cinquante pourcent (50%) de la prescription. Ce bénéfice est offert à raison d'une fois par année de calendrier entre le 1er janvier et le 31 décembre.
- 18.03 - Le port des chaussures de sécurité est obligatoire. Une paire par période de douze (12) mois à l'emploi de la compagnie est remboursé sur présentation de la facture jusqu'à concurrence de soixante dollars (\$60.00).  
*chantier N&O R*  
 En cas d'utilisation intensive (soudeur, ~~sentier~~ particulier) ce montant peut atteindre cent vingt dollars (\$120.00) sur présentation de la paire usagée.

ARTICLE 19 - TABLEAU D'AFFICHAGE

- 19.01 - L'employeur fournit un tableau pour l'affichage des avis du syndicat et des documents officiels. Les avis sont affichés par les dirigeants du syndicat. Ils doivent être conformes à l'esprit et au but de cette convention et soumis à l'approbation de l'employeur avant l'affichage.

ARTICLE 20 - COPIES DE LA CONVENTION COLLECTIVE

20.01 - L'employeur remet à chacun des salariés une copie de la convention collective.

20.02 - L'employeur remet au syndicat cinq (5) copies de la convention collective.

ARTICLE 21 - SEMAINE REGULIERE DE TRAVAIL

21.01 - La semaine régulière de travail est de quarante (40) heures, à raison de huit (8) heures par jour, du lundi au vendredi inclusivement. Une période de repos de dix (10) minutes est accordée au milieu de la première demi-journée de travail et cinq (5) minutes pour se laver les mains à la fin de cette demi-journée. Une autre période de dix (10) minutes, au milieu de la deuxième demi-journée est également accordée ainsi que cinq (5) minutes pour se laver les mains à la fin de la journée.

Une heure non payée pour le dîner, de douze (12h00) heures à treize (13h00) heures.

Les salariés doivent être à leur poste de travail à huit (8) heures le matin et à treize (13) heures l'après-midi.

21.02 - La première équipe: le jour

Les heures de travail sont de huit (8) heures à seize (16) heures. Il y a une période de repos de dix (10) minutes, de dix (10h00) heures à dix heures dix (10h10); cinq (5) minutes pour se laver de onze heures cinquante cinq (11h55) à douze heures (12h00). Il y a une période de repos payée de trente (30) minutes de douze heures (12h00) à douze heures trente (12h30); cinq (5) minutes pour se laver, de quinze heures cinquante-cinq (15h55) à seize (16h00) heures.

21.03 - La deuxième équipe: le soir

Les heures de travail sont de quinze heures trente (15h30) à vingt-trois heures trente (23h30); cinq (5) minutes pour se laver, de dix-sept heures cinquante-cinq (17h55) à dix-huit heures (18h00); il y a une période de repos payée de dix-huit heures (18h00) à dix-huit heures trente (18h30); dix (10) minutes de repos de vingt et une heure trente (21h30) à vingt et une heure quarante (21h40); cinq (5) minutes pour se laver, de vingt-trois heures vingt-cinq (23h25) à vingt-trois heures trente (23h30).

21.04 - La troisième équipe: la nuit

Les heures de travail sont de vingt-trois (23h00) heures à sept (7h00) heures. Cinq (5) minutes pour se laver, de vingt-quatre heures cinquante-cinq (24h55) à une heure (1h00). Il y a une période de repos payée de une (1h00) heure à une heure trente (1h30) une période de repos de cinq (5h00) heures à cinq heures dix (5h10); cinq minutes (5) pour se laver de six heures cinquante-cinq (6h55) à sept (7h00) heures.

21.05 - Après entente entre l'employeur et le syndicat, l'horaire de l'article vingt et un (21) peut être modifié pour un horaire d'été.

21.06 - Tout salarié devant, à la demande de l'employeur, interrompre sa journée normale de travail, se voit payer ses heures de présence, avec un minimum de trois (3) heures, sauf en cas de circonstances incontrôlables (telles que panne d'électricité, inondation, incendie, etc.) Dans ce cas, le salarié est payé jusqu'à ce que l'avis de quitter l'usine lui soit donné.

ARTICLE 22 - HEURES SUPPLEMENTAIRES

22.01 - L'employeur reconnaît que le temps supplémentaire est fait sur une base volontaire, à l'exception des interventions de maintenance nécessaires pour des raisons de sécurité ou de fonctionnement de l'usine.

22.02 - A défaut de volontaire parmi les salariés, le moins ancien est requis pour travailler en surtemps, à condition qu'il puisse remplir la tâche assignée et qu'il ne soit pas seul dans l'atelier.

22.03 - Pour tous les salariés qui travaillent aux heures régulières et en équipes, le temps supplémentaire est effectué avant ou après les heures définies pour ces groupes de travail.

22.04 - Pour avoir droit au taux de temps supplémentaire, le salarié doit avoir complété quarante (40) heures régulières durant sa semaine de travail.

22.05 - Le taux et demi est appliqué aux heures travaillées en dehors de l'équipe régulière jusqu'à concurrence de quatre (4) heures, ainsi que les huit (8) premières heures effectuées le samedi.

- 22.06 - Le temps double est appliqué après les quatre (4) heures payées à taux et demi et ce, du lundi au vendredi; et après les huit (8) heures payées à taux et demi le samedi, aux heures travaillées le dimanche ou les jours fériés.
- 22.07 - Un salarié qui a déjà quitté les lieux après la fin de sa journée régulière et qui est rappelé pour un travail urgent est payé l'équivalent de trois (3) heures à temps régulier minimum.

#### ARTICLE 23 - PRIME DE SALAIRE

- 23.01 - Un salarié qui travaille de jour a son salaire régulier.
- 23.02 - Le salarié qui travaille de soir a son salaire plus vingt-cinq (\$0.25) cent de l'heure de prime.
- 23.03 - Le salarié qui travaille de nuit à son salaire régulier plus cinquante (\$0.50) cent de l'heure de prime.
- 23.04 - Tout salarié devant changer d'équipe pour une ou plusieurs journées sans devenir permanent, touche la prime la plus favorable entre celle de son équipe habituelle et celle de son équipe temporaire et ceci pour une durée maximale d'une semaine. Il est ensuite rémunéré au taux régulier de son équipe temporaire.

#### ARTICLE 24 - PERIODE DE PROBATION

- 24.01 - Le nouveau salarié est à l'essai pendant quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier.
- 24.02 - Pendant la période de probation, le salarié n'a droit à aucun bénéfice que ce contrat accorde.
- 24.03 - Sauf pour les jours fériés qui sont payés aux nouveaux salariés ayant au moins vingt (20) jours ouvrables avant la journée fériée.

24.04 - Lorsqu'il a complété de façon satisfaisante la période de probation, son ancienneté se porte à son crédit à compter de la date de la dernière embauche et il a droit à tous les bénéfices que ce contrat accorde comme salarié régulier.

24.05 - Après cette période de probation, le salaire horaire du salarié est augmenté de vingt-cinq (\$0.25) cents.

24.06 - Si le salarié est absent plus de cinq (5) jours consécutifs pendant la période de probation, elle est allongée d'autant de jours ouvrables.

ARTICLE 25 - CONGES STATUTAIRES

25.01 - Les jours suivants sont considérés comme congés fériés pour tous les salariés.

- la demi-journée avant le Jour de l'An
- le Jour de l'An
- le lendemain du Jour de l'An
- le vendredi saint
- la fête de la Reine
- la St-Jean-Baptiste
- la Confédération
- la Fête du Travail
- le jour de l'Action de Grâces
- la demi-journée <sup>avant</sup> Noël
- la journée de Noël
- le lendemain de Noël

25.02 - Si l'un ou l'autre des congés susmentionnés coïncide avec un samedi, le vendredi précédent lui est substitué; si l'un ou l'autre de ces congés coïncide avec un dimanche, le lundi suivant lui est substitué comme congé.

25.03 - Un avis d'au moins quinze (15) jours de calendrier est affiché indiquant la date de prise de congé.

25.04 - L'employeur paie les congés susmentionnés en autant que le salarié travaille la veille ouvrable et le lendemain ouvrable de la fête. Si certains imprévus majeurs empêchent le salarié d'être à son travail le jour précédent ou suivant le congé, il doit justifier son absence avec pièce à l'appui.

ARTICLE 26 - VACANCES

26.01 - Le calcul de la paie de vacances se fait sur la période allant du premier mai de l'année précédente au trente avril de l'année courante.

26.02 - Tous les salariés ont droit à des vacances annuelles basées sur les années d'ancienneté qu'ils ont au premier mai de chaque année et ce de la manière suivante:

- a) Un (1) an mais moins de deux (2) ans:  
4% du gain brut qui équivaut à deux (2) semaines de vacances
- b) Deux (2) ans mais moins de trois (3) ans:  
4.8% du gain brut qui équivaut à deux (2) semaines et deux jours de vacances
- c) Trois (3) ans mais moins de dix (10) ans:  
6% du gain brut qui équivaut à trois (3) semaines de vacances.
- d) Dix (10) ans mais moins de onze (11) ans:  
8% du gain brut qui équivaut à quatre (4) semaines de vacances.

26.03 - L'employeur s'efforce de céduer la fermeture de l'usine pour une période de deux (2) semaines au mois de juillet, normalement les deux dernières semaines complètes de juillet.

26.04 - Si l'employeur demande au salarié de travailler au lieu de prendre ses vacances supplémentaires auxquelles il a droit, le salarié se fait payer les vacances non prises entre le premier mai et le trente avril.

26.05 - Les salariés qui ont droit à plus de deux (2) semaines de vacances prennent entente avec l'employeur au moins deux (2) semaines à l'avance. La priorité est donnée aux salariés ayant le plus d'ancienneté d'usine.

*FR* *DSU* *[Signature]*

26.06 - Les salariés ayant droit par ancienneté à des jours ou à des semaines additionnelles de vacances doivent les prendre dans les douze (12) mois qui suivent l'année de référence soit entre le premier mai de l'année courante et le trente avril de l'année suivante.

ARTICLE 27 - JOURS DE MALADIE

27.01 - Tous les salariés qui ont terminé leur période de probation ont droit à une demi-journée par mois complet et ce jusqu'à un maximum de six (6) jours ouvrables de maladie par année sans perte de salaire. Tout salarié y ayant droit, mais qui n'a pas bénéficié en totalité ou en partie des six (6) journées se voit octroyer une prime égale à 100% du salaire pour les journées non prises. Cette prime est payable en juillet au moment des vacances annuelles.

Un salarié peut anticiper sur les dites journées mais seulement jusqu'à un maximum de six (6) jours par année.

Si un salarié ayant anticipé quitte l'employeur celui-ci déduit à même son dernier chèque les journées non acquises.

Une absence d'au moins une demi-journée, soit quatre (4) heures est exigée pour avoir droit de puiser dans la banque de journées de maladie.

ARTICLE 28 - TRAVAIL A L'EXTERIEUR

28.01 - Le salarié a la possibilité de revenir à l'usine après quatre (4) semaines de travail à l'extérieur.

28.02 - Pour l'exercice de ses fonctions, le salarié ne peut utiliser son véhicule qu'à la demande ou avec l'autorisation de l'employeur. Une indemnité de vingt cents (\$0.20) du kilomètre parcouru ou trente-deux cents (\$0.32) du mille, est versée par l'employeur.

28.03 - L'employeur paie les frais de changement de classe d'assurance lorsqu'un salarié se sert de son véhicule pour une période déterminée déclarée à son agent d'assurance.

- 28.04 - Lorsque dans l'exercice de ses fonctions, un salarié est demandé pour travailler à l'extérieur et se sert de son véhicule, l'employeur paie le montant déductible exigé par l'assurance du salarié impliqué dans un accident ou qui endommage son véhicule. L'accident doit être rapporté la même journée à l'employeur et appuyé par un constat de police.
  
- 28.05 - L'employeur paie le montant de la surprime exigée par l'assureur à un salarié pénalisé à la suite d'accident sauf s'il est sous l'emprise de la boisson ou de la drogue au moment de l'accident. Le remboursement est maintenu tant que la surprime est en vigueur et que le salarié est au service de l'employeur.
  
- 28.06 - Le salarié en déplacement à longue distance a le droit à une prime pour les heures travaillées en temps normal ou supplémentaire égale à vingt (20) pour cent de son salaire.
  
- 28.07 - Est considéré en déplacement à longue distance le salarié dans l'obligation de passer au moins une nuit en dehors de chez lui en raison de la distance du lieu de travail et après entente avec l'employeur.
  
- 28.08 - Le salarié peut refuser de se déplacer pour une raison majeure telle que maladie ou décès d'un proche, sans porter préjudice à ses conditions normales de travail.
  
- 28.09 - Dans la mesure du possible, toute demande de déplacement à longue distance est annoncée une semaine avant la date du départ.
  
- 28.10 - En dehors des cas d'arrêt de travail à cause de maladie, tout salarié en déplacement ne pouvant, pour une raison indépendante de sa volonté, assurer tout ou partie de sa journée de travail est payé au moins huit (8) heures par jour sauf les fins de semaine.
  
- 28.11 - Lorsqu'un salarié est en déplacement et qu'il doit travailler lors d'une journée fériée telle que définie à l'article 25, cette journée lui est remise à son retour après entente avec l'employeur.

ARTICLE 29 - CONDITIONS DE DEPLACEMENT

- 29.01 - A tout salarié ou groupe de salariés travaillant à l'extérieur, une automobile est fournie par l'employeur, sauf s'il y a eu entente préalable pour qu'un salarié utilise son véhicule personnel.
- 29.02 - Le ou les salariés devant se déplacer reçoivent de l'employeur le ou les numéros de confirmation de réservation de la ou les chambres d'hôtel avant de quitter l'usine.
- 29.03 - Le montant alloué pour le logement à l'extérieur est établi selon le prix, taxes comprises, d'une chambre simple, dans un hôtel choisi à une distance raisonnable du lieu de travail. Ce montant est communiqué au salarié avec le numéro de confirmation de la réservation.
- 29.04 - Un salarié en déplacement local devant prendre un repas en dehors de chez lui est indemnisé de huit dollars (\$8.00) sans qu'il lui soit nécessaire de présenter un reçu.
- 29.05 - Le montant alloué pour les repas est établi en fonction de l'endroit de déplacement et peut être révisé si le ou les salariés prouvent qu'il est insuffisant.
- 29.06 - Une prime de vingt-cinq (25%) pour cent des allocations de logement et de repas est payée pour chaque fin de semaine complète passée à l'extérieur.
- 29.07 - Aux fins de l'article 29.06 les journées de fin de semaine sont comprises entre le vendredi soir à minuit et le dimanche soir minuit.
- 29.08 - Aux fins des articles 29.09 et 29.10 les semaines calculées par périodes de sept jours incluent le jour du départ et le jour du retour du salarié.
- 29.09 A tout salarié en déplacement à longue distance, est accordé un congé payé d'une journée pour chaque période de quatre (4) semaines consécutives passées à l'extérieur. Ce congé est pris dans les cinq jours ouvrables suivant le retour.

29.10 - Les salariés en déplacement à longue distance ont droit par semaine, à six (6) minutes de téléphone vers la région de Granby, payées par l'employeur.

ARTICLE 30 - INDEMNITE DE DEPART

30.01 - Tous les salariés qui quittent volontairement leur emploi ou qui sont congédiés, reçoivent en même temps que leur dernière paie régulière tous les gains de vacances, journées de maladie et autre items qu'ils ont acquis à la date de leur départ selon leur ancienneté.

ARTICLE 31 - AUGMENTATION GENERALE

31.01 - L'augmentation générale pour la première (1ère) année se répartit comme suit: 4.5% à partir du premier (1er) avril 1985, et de 2.5% additionnel à partir du premier (1er) octobre 1985.

Réouverture sur les salaires la deuxième année.

ARTICLE 32 - DUREE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

32.01 - La présente convention collective entre en vigueur le jour de sa signature et est rétroactive au premier (1er) avril 1985. Elle se termine le 31 mars 1987, et continuera de s'appliquer jusqu'à son renouvellement.

ARTICLE 33 - DIVERS

33.01 - Si une disposition de cette convention collective est nulle en regard de la loi, les autres dispositions ne sont pas affectées par cette nullité. Cette disposition ainsi annulée est automatiquement amendée pour se conformer à la loi ou ordonnance d'ordre public.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signés à Granby.....  
le 24 avril.....1985.....

"EMPLOYEUR"

"SYNDICAT"

\_\_\_\_\_  
[Signature]  
\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
[Signature]  
\_\_\_\_\_

[Signature]  
témoin

LETTRE D'ENTENTE

*RR*  
*AD*

Il est convenu entre les parties signataires de la présente, de créer un département de service après vente sans que soit précisée la date à laquelle ce poste sera comblé.

Entretemps si nécessaire le service peut être assuré par les employés des autres départements.

\_\_\_\_\_  
*RR*

\_\_\_\_\_  
*André LeDuc*

"EMPLOYEUR"

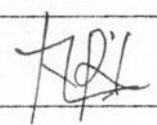
"SYNDICAT"

LETTRE D'ENTENTE

COMITE DE RELATIONS INDUSTRIELLES

1. Dans le but de promouvoir l'harmonie dans les relations entre l'employeur et les salariés, les deux parties, d'un commun accord forment un Comité de Relations Industrielles qui se rencontrera tous les premiers jeudis de chaque mois, pendant les heures normales de travail, pour discuter de questions d'intérêt mutuel y compris les problèmes relevant de l'application de la convention collective de travail.
2. Le Comité est formé de la façon suivante:
  - a) Un (1) délégué de l'employeur qui peut avoir recours à d'autres représentants patronaux ou représentants extérieurs à l'entreprise.
  - b) Deux (2) délégués du syndicat qui peut avoir recours aux services d'experts ou représentants extérieurs à l'entreprise.
3. Les parties à ce Comité de Relations Industrielles ont toutefois qu'une voix délibérative et ne peuvent que faire des recommandations ou des suggestions.
4. Lors de discussions d'un problème particulier d'un département concernant un grief, le délégué syndical peut être convoqué.
5. Tout salarié faisant l'objet d'une mesure disciplinaire, contestée par un grief et dont le cas est déféré au Comité de Relations Industrielles a le droit de rencontrer le Comité pour donner sa version des faits avant que ce dernier ne discute de son cas.


---




---

"EMPLOYEUR"

---




---

"SYNDICAT"

25923-01

Gouvernement du Québec  
Ministère du Travail  
Bureau du commissaire général du travail

DÉPÔT

79566

Dépôt N°: [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ]

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé  Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1ière convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-25923-01
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	86-04-10	86-05-15				

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <b>Syndicat de Machines-Outils Henri Line</b> 2096 Chemin Chambly Longueuil, Qué J4J 3Y7	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Machines-Outils Henri Line Ltée</b> 1000 rue André Line Granby, Qué J2J 1E2
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties <b>Lapierre, Parent &amp; Ass.</b> Att.: M. Gérard Lapierre 2096 Ch. Chambly Longueuil, Qué J4J 3Y7	Région <u>06-01</u> Activité <u>3150 (5)</u> Affiliation <u>12*</u>

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné

Voir au verso pour les codes

Remarques

**ENTENTE: Augmentation générale pour la 2e année de la convantion collective**

*dixième*

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David /sg	86-05-22

Pour renseignements

423, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970

255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

RECHERCHE

56 mai 1986 13 49

DOSSIER: # M-25923-01

LETTRE D'ENTENTE

INTERVENUE

ENTRE: MACHINE-OUTILS HENRI LINE LTEE  
1000, André Liné  
Granby, Québec  
J2J 1E2

ET: SYNDICAT DE MACHINES-OUTILS HENRI LINE  
2096 Chemin Chambly, bureau 201  
Longueuil, Québec  
J4J 3Y7

L'augmentation générale pour la deuxième année de la convention collective se répartit comme suit: trois pourcent (3%) à partir du 1 avril 1986 et deux pourcent (2%) à partir du 1 octobre 1986.

De plus, l'article 22.04 de la présente convention se lit comme suit:

" Pour avoir droit au taux de temps supplémentaire le salarié doit avoir complété huit (8) heures régulières durant sa journée de travail. "

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce... *dixième* ...jour du mois de... *avril* ..... de l'année 1986.

EMPLOYEUR

SYNDICAT

*[Signature]*  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

*Benoit Gagne*  
*André Frenette*  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

86 MAI 15 13 49

BUREAU DE CONCILIATION  
GÉNÉRAL DU TRAVAIL  
QUÉBEC