

ANS (1863-04)

DÉPÔT

11726

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"/> 1 ^{ère} convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-15998-01
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
81-11-25		82-02-08				

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Syndicat National des employés de Brown Boveri Canada Ltée (Division des Moteurs) CSN 1601 rue Delorimier Montréal, Qué. H2K 4M5	<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Brown Boveri (Canada) Ltée Division des Moteurs 160 St-Joseph Lachine, Qué H8S 2L5

Unité de négociation

Annexe "C"

Région	Activité	Affiliation
06-06	8645 (10)	1

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné :
 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes

Remarques Claude Laberge Conseiller Syndical 1601 rue Delorimier Montréal, Qué. H2K 4M5	Pour le commissaire général du travail Signature: <i>[Signature]</i> Date: 82-02-10
--	---

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

003 (011)

RECHERCHE

COURRIER RECOMMANDE

DOSSIER NO: M-15998-01

Commissaire général du travail
Ministère du travail et main-d'oeuvre
Service du droit d'association
255 est, rue Crémazie
Montréal, Qué. H2M 1L5

ARTICLE 72 - CODE DU TRAVAIL

NOM ET ADRESSE DU SYNDICAT:
SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES DE BROWN BOVERI (CANADA)
1601 avenue de Lorimier,
Montréal, Qué. H2K 4M5

NOM ET ADRESSE DE LA COMPAGNIE:
BROWN BOVERI (CANADA) LIMITEE
160 rue St-Joseph,
Lachine, Qué.
H8S 2L5

DATE DU CERTIFICAT D'ACCREDITATION:
11 juillet 1967

DESCRIPTION DE L'UNITE DE NEGOCIATION:
Tous les employés salariés au sens du code du travail à l'exception
des employés de bureau, des vendeurs, dessinateurs et des assistants-
contremaîtres.

NOMBRE DE SALARIES REGIS PAR LA CONVENTION COLLECTIVE:
400

DUREE DE LA CONVENTION COLLECTIVE:
1er novembre 1980 au 31 octobre 1983

MONTREAL, le 5 février 1982.

c.c. Compagnie
Syndicat
Dossiers

pièces jointes (5)

COURRIER RECOMMANDE

Claude Laberge / jd .
Claude Laberge,
conseiller syndical.
FEDERATION DES SYNDICATS DES MINES, DE
LA METALLURGIE ET DES PRODUITS CHIMIQUES
INC. (CNS)

DOSSIER NO: M-15998-01

LETTRE D'ENTENTE

1. Si l'Employeur décide de transférer dans ses établissements de Lachine, des opérations ou du travail actuellement effectué dans un autre de ses établissements ou décide d'y introduire des opérations qui n'y étaient pas exécutées en date du 1er septembre 1980, ce travail, ces opérations, ces classifications et les salariés ainsi transférés formeront un groupe distinct assujéti au certificat d'accréditation mais non régi par la convention collective;

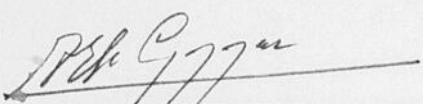
2. L'Employeur aura discrétion pour déterminer les critères d'embauche et les exigences requises pour exécuter toute fonction faisant partie de ce groupe;

3. Les salariés de l'Employeur qui seront ainsi transférés à Lachine jouiront dans ce groupe, d'une ancienneté préférentielle;

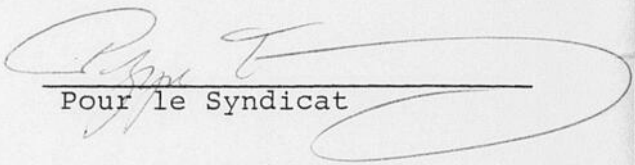
4. Sous réserve des termes de la présente lettre d'entente les salariés de l'Employeur à Lachine qui seront affectés à l'une ou l'autre des tâches de ce groupe distinct continueront néanmoins d'être assujéttis au certificat d'accréditation; cependant, leur ancienneté dans ce département ne s'accumulera qu'à compter de la date où ils y ont été affectés;

5. Il en est de même pour tout nouveau salarié embauché par l'Employeur pour être affecté dans ce département distinct;

6. Avant d'embaucher de nouveaux salariés pour effectuer du travail dans ce groupe, l'Employeur donnera aux salariés de Lachine la possibilité d'y postuler les postes vacants et, à compétence et efficacité à toutes fins pratiques égales, le salarié de Lachine ou si plus d'un salarié de Lachine ont postulé le poste, le plus ancien aura priorité. Les salariés ne faisant pas partie de ce département distinct seront néanmoins appelés à y dispenser certains services, tels que manutention, magasins, etc.



Pour la Compagnie



Pour le Syndicat

81-11-25

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 60 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres				Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-15998-01
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	
	80-11-03	80-11-05		80-11-01	83-10-31	385	

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Le Syndicat National des salariés de Brown Boveri (Canada) Limitée. Division des moteurs. 1601 rue DeLorimier, Montréal, P.Q. H2K 4M5	<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Brown Boveri (Canada) Ltée. Division des Moteurs. 160 rue St-Joseph, Lachine, P. Qué. H8S 2L5

Unité de négociation

Tous les salariés rémunérés à l'heure exceptés ceux qui sont automatiquement exclus par le code du travail.

Veillez prendre note que dans votre dossier au Ministère, le nom du syndicat figure comme suit: SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYÉS DE BROWN BOVERI CANADA LTÉE. Il y aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative. Merci.

Région	Activité	Affiliation
06-06	8645 (10)	1

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

DEPOSANT:
Heenan, Blaikie, Jolin, Potvin,
Trépanier & Cobbett.
Att: Paul Jolin
4 Place Ville-Marie, suite 500,
Montréal, P.Q.
H3B 2E7

19.01

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Paul P. David</i>	81-01-21

gld

renseignements

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

15998-01 (1863-04)

0117276

ACK

PAR MESSAGEUR

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

BROWN BOVERI (CANADA) LIMITEE

DIVISION DES MOTEURS

un corps politique dûment incorporé ayant une place d'affaires
au 160 boulevard Saint-Joseph, dans la cité de Lachine, Québec.

"L'EMPLOYEUR"

Partie de première part

ET

LE SYNDICAT NATIONAL DES SALARIES DE

BROWN BOVERI (CANADA) LIMITEE

DIVISION DES MOTEURS (C.S.N.)

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

"LE SYNDICAT"

Partie de deuxième part

Cette convention collective de travail est établie entre Brown
Boveri (Canada) Limitée, Division des Moteurs, et le Syndicat
National des salariés de Brown Boveri (Canada) Limitée, Division
des Moteurs (C.S.N.)

I N D E X

<u>ARTICLES</u>		<u>Pages</u>
1	But et coopération	1
2	Reconnaissance et juridiction	2
3	Droits mutuels	4
4	Cours de perfectionnement	5
5	Hygiène et sécurité	7
6	Représentation syndicale	15
7	Plaintes et procédure de griefs	19
8	Arbitrage	23
9	Sécurité syndicale	25
10	Ancienneté	26
11	Heures de travail	41
12	Temps supplémentaire	44
13	Fardeaux des tâches	48
14	Salaires	54
15	Permis d'absence	61
16	Congés statutaires	<u>66</u>
17	Vacances	68
18	Sécurité sociale	72
19	Changements technologiques	73
20	Fermetures	76
21	Texte et interprétation	78
22	Divers	79
23	Durée de la convention	80
ANNEXE	" A "	
ANNEXE	" B "	
ANNEXE	" C "	
ANNEXE	" D "	
ANNEXE	" E "	
ANNEXE	" F "	
ANNEXE	" G "	
ANNEXE	" H "	
ANNEXE	" I "	
ANNEXE	" J "	

ARTICLE I - But et coopération

1.01 But: - Le but de la présente convention est de promouvoir la bonne entente et l'harmonie dans les relations entre l'employeur, ses salariés et le syndicat, de fixer les taux de salaire, de déterminer les conditions de travail, de prévoir la procédure pour le règlement des griefs et ainsi favoriser, dans l'intérêt conjoint, un climat de coopération.

1.02 L'employeur convient de traiter ses salariés avec justice. Le Syndicat s'engage à encourager les salariés à fournir un travail loyal et honnête.

1.03 Les deux parties s'engagent à coopérer, dans la plus grande mesure, pour la promotion des conditions de sécurité et d'hygiène, d'efficacité et de qualité dans l'usine.

1.04 Les parties conviennent qu'il n'y aura pas de grève, de ralentissement de travail ou de contre-grève, pendant la durée de cette convention.

1.05 L'employeur met à la disposition du Syndicat et pour son usage exclusif, six (6) tableaux pour lui permettre d'afficher ses avis qui devront tous porter la signature du Secrétaire du Syndicat ou en son absence, celle d'un représentant dûment mandaté par le Syndicat.

Tout document autre qu'un avis de convocation, un avis de motion et les procès-verbaux des assemblées syndicales, devra avoir été préalablement approuvé par le directeur du personnel ou son représentant avant de pouvoir être affiché.

ARTICLE 2 - Reconnaissance et Juridiction

2.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat National des salariés de Brown Boveri Canada Limitée, Division des Moteurs, une association dûment reconnue et accréditée selon le Code du Travail de la Province de Québec, comme l'unique agent négociateur pour l'unité de négociation suivante:

"Tous les salariés au sens du Code du Travail, à l'exception des salariés de bureau, des vendeurs, des dessinateurs et des assistants-contremaîtres, et ce, en vertu d'un certificat d'accréditation émis le 11 juillet 1967 et amendé le 12 mai 1975."

2.02 Aucun salarié membre de l'unité de négociation ne sera exclus de l'unité de négociation seulement par un changement de titre de tâche, de méthode de paye ou de lieu de travail.

2.03 Le Syndicat pourra se servir de la procédure de grief commençant à l'étape no.2 - étape du Comité de grief concernant une tâche nouvelle ou existante d'entretien ou de production, laquelle comprend du travail manuel en vue de déterminer si cette tâche doit être incluse dans l'unité de négociation. A défaut d'entente entre les parties, le cas sera référé au Commissaire du Travail pour décision.

2.04 Toutes les tâches incluses dans l'unité de négociation en vertu de l'article 2.03 devront être décrites et classées tel que prévu à l'article 14, Salaires.

2.05 a) Les contremaîtres et autres représentants de l'Employeur, dont le travail n'est pas inclus dans l'unité de

négociation, ne travailleront pas sur aucune tâche incluse dans l'unité de négociation sauf pour fins d'entraînement, en cas d'urgence ou sur un travail expérimental, lesquels travaux n'auront pas pour effet de déplacer, baisser de salaire ou mettre à pied aucun salarié inclus dans l'unité de négociation.

b) Pour les fins de cette clause les définitions suivantes s'appliqueront.

1 - TRAVAIL POUR FINS D'ENTRAINEMENT: Travail accompli en vue d'acquérir ou faire acquérir au salarié de l'unité des connaissances et habilités.

2 - TRAVAIL D'URGENCE: Travail causé par une situation qui ne peut être différée. Ce travail est permmissible uniquement pour la période de temps minimum nécessaire au remplacement à la tâche par le salarié régulier ou par un salarié qualifié de l'unité de négociation, si le salarié régulier n'est pas disponible.

3 - TRAVAIL EXPERIMENTAL: Tout travail qui a pour but exclusif de déterminer, éprouver, développer de nouvelles machines, méthodes, ou de nouveaux produits.

2.06 VALIDITE DES CLAUSES

Toute clause de cette convention venant à l'encontre d'une loi, présente ou future, provinciale ou fédérale, sera considérée comme nulle et sans effet. La validité de toutes les autres clauses de cette convention ne sera pas affectée. Seule cette clause sera amendée en conformité avec la loi.

2.07 Les annexes et lettres d'entente ci-attachées font partie intégrante de la présente convention collective de travail.

ARTICLE 3 - Droits Mutuels

3.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul et l'exclusif agent négociateur pour tous les salariés de l'Employeur couverts par la présente convention.

3.02 Le Syndicat reconnaît à l'Employeur la fonction de diriger les opérations de l'usine et de maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité parmi les salariés, pourvu que telles fonctions soient exercées en conformité avec les prévisions de la présente convention.

3.03 A moins d'exception expressément convenue par son texte, rien dans cette convention ne doit être interprété comme une renonciation à aucun droit ou obligation de l'Employeur, des salariés ou du Syndicat, en vertu d'une loi présente ou future, applicable, fédérale ou provinciale.

3.04 a) L'Employeur et ses représentants, le Syndicat, ses représentants et ses membres conviennent de ne pratiquer aucune discrimination à l'égard d'aucun salarié à cause de sa race, religion, couleur, origine nationale, langue, appartenance ou non-appartenance au Syndicat, participation ou non participation aux activités syndicales.

b) Les distinctions, exclusions ou préférences fondées sur les qualifications exigées pour un emploi déterminé ne constituent pas de la discrimination au sens de cette clause.

3.05 a) L'Employeur continuera la pratique d'afficher les noms des chefs d'équipe et des surveillants à mesure que des nominations se produiront dans l'usine; tels affichages seront permanents; une copie sera remise au Syndicat.

b) Un salarié se rapportera à un surveillant de qui il devra normalement recevoir des instructions. Dans l'éventualité d'un conflit d'instructions, le salarié suivra les dernières instructions reçues et ne sera pas sujet à des pénalités pour avoir agi ainsi.

c) Rien dans cette clause ne doit restreindre les droits pour un surveillant ou un membre de la direction de l'Employeur à donner des ordres concernant la discipline et la sécurité dans l'usine.

ARTICLE 4 - Cours de Perfectionnement

4.01 L'Employeur s'engage à maintenir son programme actuel de cours de perfectionnement et de le rendre accessible à tous les salariés qui deviennent éligibles. Un exemplaire du programme sera affiché en permanence sur les tableaux d'affichage.

4.01 a) Tout salarié, ayant au moins un (1) an d'ancienneté et qui désire suivre des cours de perfectionnement, peut demander à l'Employeur une aide financière à cette fin.

b) Si l'Employeur approuve la demande du salarié, il lui remboursera le montant préalablement convenu le tout selon les termes et conditions que le programme prévoit en pareil cas.

c) Tout salarié pour pouvoir bénéficier des présentes dispositions doit fournir à l'Employeur une attestation qu'il a suivi et complété le cours avec succès.

d) Les cours en question devront porter sur des matières qui soit, permettront au salarié de mieux exécuter son travail ou lui permettront d'acquérir des connaissances qui lui seront nécessaires ou utiles pour accéder à d'autres fonctions chez l'Employeur.

e) Le Syndicat accepte d'encourager ses membres à se prévaloir de la présente disposition.

f) Lorsque l'Employeur accorde à un salarié la permission de suivre un cours, il lui donnera l'autorisation de s'absenter sans solde pour la période nécessaire pour suivre ledit cours, période durant laquelle l'ancienneté dudit salarié continuera de s'accumuler.

g) L'Employeur peut demander à un ou plusieurs salariés de suivre des cours afin d'acquérir des connaissances soit en vue d'être moins sujet à des mouvements de main d'oeuvre, soit d'accéder à des promotions éventuelles.

Dans un tel cas, l'Employeur défraiera le coût total de ces cours et si le salarié doit les suivre durant ses heures normales et régulières de travail où il devrait normalement travailler, il continuera de recevoir, pour ces heures, son taux horaire de base régulier.

S'il doit assister à ces cours hors de ses heures régulières de travail, il recevra, pour les heures où il y assiste, son taux horaire de base régulier.

h) L'Employeur ne peut refuser, sans motif valable et sérieux, la demande d'un salarié qui veut suivre un cours conformément aux présentes dispositions.

ARTICLE 5 - Hygiène et Sécurité

L'Employeur prendra les dispositions nécessaires pour l'établissement de la sécurité et de l'hygiène des salariés durant les heures de travail.

L'Employeur et le Syndicat encourageront le comité conjoint d'hygiène et sécurité à poursuivre activement ses activités et responsabilités.

5.01 L'Employeur et le Syndicat doivent établir un Comité paritaire d'hygiène et de sécurité.

a) Composition:

Ce comité est composé de quatre (4) représentants du Syndicat réparti comme suit:

- Un (1) directeur (membre du Comité exécutif du Syndicat), un (1) membre de la section électrique, un (1) membre de la section mécanique de l'Usine et un (1) membre de la deuxième équipe.

b) Au cours de la première année de la convention, l'Employeur donne des cours de formation sur la sécurité auxquels les représentants syndicaux au Comité de sécurité assisteront.

La durée maximum du permis d'absence accordé en vertu de la présente disposition sera de cinq (5) jours ouvrables par membre pour la durée de la présente convention.

c) 1. Ce Comité se rencontre deux (2) fois par mois et à l'occasion d'une de ces rencontres, une inspection de l'Usine est faite par un membre patronal au Comité accompagné du directeur syndical et un (1) membre syndical à tour de rôle en commençant par le membre de la section électrique. Ces inspections se font pendant les heures régulières de jour, sans perte de salaire, pour les salariés qui sont délégués à cette fin.

2. D'autres rencontres, si nécessaires, auront lieu par entente mutuelle et en particulier au cours des heures de la deuxième équipe alors que le membre du Comité syndical et le délégué de cette équipe pourront assister.

5.02 Pouvoirs du comité:

Toute recommandation émanant du comité conjoint de sécurité devra être mise en application dans les délais prescrits par le comité pourvu qu'elle soit approuvée par l'Employeur.

Dans le cas de refus l'Employeur devra aviser le comité et l'informer du pourquoi, cependant l'Employeur ne pourra refuser sans motifs sérieux.

Les deux partis s'engagent à respecter les recommandations conjointes et acceptées.

5.02 a) Statistiques: L'Employeur remet aux membres du comité les statistiques suivantes:

1. Rapport mensuel d'accidents avec pertes de temps, incluant tout rapport reçu de la Commission des Accidents de Travail.
2. Rapport d'inspections conjointes.
3. Statistiques mensuelles de fréquence et de sévérité.
4. Rapports d'inspections gouvernementales.
5. Visites aux premiers soins par catégories quantifiées.

b) L'Employeur achètera les appareils destinés à mesurer l'état de l'environnement que le Comité de sécurité jugera nécessaires; l'utilisation de ces appareils sera faite conjointement par les parties.

A défaut d'entente entre les parties au Comité quant à la nature et aux nombres des appareils devant être ainsi acquis,

l'une ou l'autre pourra soumettre à la direction de l'Employeur ses recommandations sur le sujet.

5.03 1. L'Employeur fournit gratuitement l'équipement usuel et les accessoires nécessaires pour la protection des salariés, ainsi que les appareils et les vêtements protecteurs spéciaux.

2. A chaque neuf (9) mois de convention, l'Employeur s'engage à fournir gratuitement à chaque salarié une paire de souliers ou de bottines de sécurité conformes aux normes gouvernementales de sécurité.

3. Le salarié qui désire des souliers ou bottines d'un style différent de celui prescrit par l'Employeur, paiera la différence entre le prix régulier des souliers ou bottines fournis par l'Employeur et celui ou celle qu'il a choisi.

4. Une chambre de premiers soins avec une personne qualifiée en secourisme et détenteur d'un certificat valide émis par un organisme reconnu est disponible et est à la disposition des salariés durant les heures régulières et supplémentaires de travail.

5. Vu que le port de lunettes de sécurité est obligatoire, l'Employeur fournit gratuitement des montures et des verres standards aux salariés activement à son emploi et les remplace au besoin.

Lorsqu'un salarié a dû s'absenter du fait d'une maladie ou d'un accident de travail, à son retour au travail, il peut se prévaloir de la présente disposition.

6. Si un salarié désire une monture et/ou des verres autres que ceux standards fourni par le fournisseur désigné par l'Employeur, ce dernier lui verse une somme de trente dollars (\$30.00) par deux (2) ans et ce, à titre de contribution totale pour le coût de ses lunettes, à moins qu'au cours de cette période de deux (2) ans, le salarié brise ses lunettes au travail ou qu'à cause d'une modification de sa capacité visuelle justifiant une nouvelle prescription il doive s'en procurer d'autres, auxquels cas, il aura droit à nouveau à cette contribution.

5.04 Inspections gouvernementales de sécurité

A la requête d'un inspecteur gouvernemental ou de l'Employeur un représentant syndical membre du comité conjoint de sécurité sera présent lors des inspections.

5.05 Enquête en cas d'accident

Les accidents majeurs occasionnant une perte de temps, seront enquêtés promptement, au plus tard dans les 24 heures ouvrables, par l'Employeur. Le Directeur Syndical ou en son absence un membre syndical du Comité conjoint de sécurité et d'hygiène participe à l'enquête et une copie du rapport lui est remise.

5.06 a) L'Employeur convient que si un salarié subit un accident de travail ou maladie dans les limites de l'usine, il lui fournira le transport approprié à sa condition et ledit salarié sera payé pour le temps perdu durant ce jour au taux qu'il recevait au moment de l'accident, excluant tout boni, mais incluant le temps supplémentaire cédulé le jour de l'accident et la prime de nuit s'il y a lieu.

Si son état le nécessite, l'Employeur désignera une personne pour conduire le salarié blessé à l'hôpital.

Si le salarié doit recevoir des traitements médicaux supplémentaires, l'Employeur paiera le transport et le temps perdu pour les visites additionnelles.

b) Lorsqu'un dossier est ouvert par la Commission des Accidents du Travail dans le cas d'un salarié accidenté au travail, l'Employeur consent à avancer au salarié concerné un montant hebdomadaire égal aux prestations dues à l'employé par la Commission des Accidents du Travail. Le salarié signera le formulaire approprié de la Commission des Accidents du Travail autorisant l'Employeur à recevoir et à encaisser les prestations dues par la Commission des Accidents du Travail jusqu'à remboursement complet des dites avances. Si le salarié est par la suite déclaré non admissible aux prestations, il autorisera l'Employeur à déduire les avances consenties de sa paie.

5.07 L'Employeur continue d'aider un salarié blessé en remplissant son rapport d'accident et sa formule de réclamation pour la Commission des Accidents du Travail. Une copie de cette formule non signée, est remise au salarié pour une période n'excédant pas vingt-quatre (24) heures pour fins de discussions avec un représentant syndical, s'il le désire. Si le salarié signe ladite formule, on lui en remet une copie.

5.08 a) 1 - Si un salarié croit qu'une situation anormale existe et comporte un danger sérieux de blessure, il doit en aviser immédiatement son contremaître et, s'il est convenu que le danger motivant son refus de travailler est justifié, le salarié est assigné, sans

perte de salaire, à un autre travail disponible en respectant les dispositions de l'article 10.

2 - Si un salarié croit qu'une situation anormale existe et comporte un sérieux risque à sa santé, il doit en aviser immédiatement son contremaître et, s'il est convenu que la situation motivant son refus de travailler est justifiée, le salarié peut déplacer en respectant les dispositions de l'article 10.

3 - Si l'Employeur juge que l'état de santé d'un salarié est tel que l'exécution par lui d'une fonction ou d'un travail quelconque comporte un sérieux risque soit pour sa santé et/ou sa sécurité ou celles des autres, il doit l'en aviser et il peut alors le déplacer et l'affecter à d'autres fonctions en suivant les mécanismes prévus à l'article 10.08 d) de la présente convention.

4 - Si le salarié n'est pas d'accord avec la décision de l'Employeur, il peut exiger, avant d'être ainsi déplacé, d'être examiné par un médecin de son choix qui soumettra son rapport à l'Employeur. Ce dernier pourra aussi faire examiner le salarié à moins qu'il n'accepte le rapport soumis par son médecin.

5 - Si les médecins ainsi retenus de part et d'autre ne peuvent s'entendre, ils conviendront du choix d'un troisième et tenteront d'en venir à une entente sur les recommandations à faire à défaut de quoi un rapport majoritaire prévaudra.

6 - La même procédure s'applique quand un salarié, à la recommandation de son médecin, demande de changer d'occupation et que l'Employeur n'est pas d'accord avec cette recommandation.

b) Tout grief résultant de l'application et/ou de la non-application de cet article, est réglé par le Syndicat, le salarié et l'Employeur en conformité avec la procédure de grief établie aux articles 7 et 8 de cette convention.

5.09 Examens médicaux

Tous les salariés subiront un examen médical général annuel pratiqué par un médecin retenu par l'Employeur, aux frais et selon les normes établies par ce dernier.

Si un salarié exige que tel examen soit pratiqué par un médecin de son choix, l'Employeur lui accordera un congé sans solde d'une durée raisonnable pour ce faire pourvu qu'il soit pratiqué par un membre en règle de l'ordre des Médecins et ce, sans aucun frais pour l'Employeur.

Si le médecin retenu par l'Employeur exige qu'un salarié subisse des examens additionnels et qu'il doive les subir au cours de ses heures régulières de travail où il aurait normalement travaillé, le temps ainsi consacré à ces examens sera sans perte de salaire où il aurait normalement travaillé, le temps ainsi consacré à ces examens sera sans perte de salaire horaire régulier pour le salarié.

6.02 Les membres des comités (excepté le membre du comité d'hygiène et de sécurité sur la deuxième équipe) et les chefs délégués prévus à 6.01 seront assignés à l'équipe de jour tel que requis par le Syndicat. Les délégués seront choisis par le Syndicat dans les équipes et départements appropriés.

6.03 a) Les membres de comités et les délégués pourront, après avoir informé leur contremaître et obtenu son autorisation, quitter leur travail pour remplir leurs fonctions telles que décrites au sous-paragraphe 6.03 c); à leur retour, ils se rapporteront à leur contremaître.

Une telle permission ne sera pas refusée sauf dans les cas où leur travail ne peut être différé et ils ne subiront aucune perte de salaire horaire régulier pour le temps ainsi consacré à ces fonctions pourvu qu'ils demeurent sur les lieux de travail de l'Employeur.

b) Dans le cas de travaux qui ne peuvent être différés, l'autorisation de quitter le travail sera différée pour la période minimum nécessaire au remplacement du délégué ou de l'officier impliqué.

c) Les fonctions des délégués et membres de comité seront les suivantes:

1 - COMITE D'EVALUATION DES TACHES

Participer aux réunions du comité d'évaluation des tâches et autres activités prévues à l'article 14 de cette convention.

d'usine la liste des additions, terminaisons et reclassifications des salariés. Ils peuvent consulter sous égide du surveillant du personnel les dossiers officiels des salariés en matière de discipline et assignation des tâches seulement.

8 - TECHNICIEN EN ETUDE DE TRAVAIL

Participer aux activités permmissibles en vertu des articles 7 et 13 de cette convention.

6.04 Les membres de comités et les délégués devront pour être reconnu par l'Employeur être un salarié de l'Employeur avec ancienneté. Le Syndicat avisera l'Employeur de tout changement d'officiers ou délégués devant être reconnu en vertu de cette clause par écrit un (1) jour à l'avance.

6.05 Les représentants autorisés du Syndicat, non à l'emploi de l'Employeur, peuvent discuter privément avec les officiers du Syndicat, à l'intérieur de l'usine, à un endroit désigné par lui, pourvu que la permission du Directeur du personnel et des relations industrielles ou son représentant ait été préalablement obtenue. Une telle permission n'est pas refusée sans raison valable.

6.06 Si le Syndicat requiert les services d'un représentant extérieur l'Employeur s'engage à le recevoir sur rendez-vous dans l'usine comme représentant officiel du Syndicat et il devra être accompagné par un représentant du Syndicat.

ARTICLE 6 - Représentation Syndicale

6.01 L'Employeur convient de reconnaître comme représentants officiels du Syndicat, les comités et délégués suivants:

a) Un comité exécutif du Syndicat composé d'un maximum de treize (13) membres. Le Comité exécutif du Syndicat rencontrera l'Employeur à la demande de l'une ou l'autre des parties. A ces rencontres pas plus que six (6) membres du comité représenteront le Syndicat.

b) Un comité de grief de pas plus de cinq (5) membres dont l'un sera le directeur des griefs. Le Comité de grief rencontrera l'Employeur à la demande de l'une ou l'autre des parties.

c) Un comité de négociation de pas plus de cinq (5) membres.

d) Un comité d'évaluation des tâches composé de deux (2) membres dont l'un sera le directeur de l'évaluation des tâches.

e) Deux chefs délégués, un (1) pour la section mécanique, un (1) pour la section électrique.

f) Un (1) délégué désigné par le Syndicat par trente (30) salariés au travail ou fraction de ce nombre.

g) Un comité de sécurité et d'hygiène de pas plus de quatre (4) membres.

h) Un (1) technicien en étude de travail.

2 - COMITE EXECUTIF

Rencontre avec l'Employeur convoquée à la demande de l'une des parties en vertu de la clause 6.01 a) de la convention.

3 - COMITE DE GRIEF

Participer aux rencontres du comité de grief en vertu de la clause 7.04 de la convention. Le comité syndical pourra se rencontrer une (1) heure avant de rencontrer l'Employeur.

4 - COMITE DE NEGOCIATION

Participer aux rencontres avec l'Employeur pour les négociations d'une convention collective.

5 - COMITE DE SECURITE ET D'HYGIENE

Participer aux rencontres, enquêtes ou inspections avec l'Employeur pour des fins sécuritaires ou d'hygiène tel que prévu à l'article 5 de cette convention.

6 - Délégués, chefs délégués ou les représentants de ces derniers dûment reconnus à 6.01; participer aux activités prévues aux articles 5 et 7 de la convention.

7 - CHEFS DELEGUES

Lors d'un déplacement, d'une mise-à-pied ou du rappel selon 10.12 d'un salarié, le chef délégué du département concerné est présent avec le surveillant du personnel lors du choix du salarié. Vérifier hebdomadairement avec le surveillant du personnel

ARTICLE 7 - Plaintes et procédure de grief

7.01 Le mot "grief" signifie toute plainte ou demande non satisfaite en rapport avec les salaires, heures de travail, conditions de travail ou discipline incluant les matières d'interprétation, d'application ou en conformité avec les dispositions de cette convention, concernant un salarié, un groupe de salariés ou le Syndicat dans son ensemble.

7.02 Les griefs seront présentés durant les heures de travail. Un grief doit être présenté par écrit dans les dix (10) jours ouvrables suivant la survenance des faits qui y ont donné naissance ou dans le cas de griefs de nature continue, de la connaissance de ces faits. Dans le cas de griefs de nature continue, s'il y a lieu à rétroactivité, elle se limitera à vingt (20) jours ouvrables précédant immédiatement la date du dépôt d'un tel grief.

7.03 Toute entente conclue entre l'Employeur et le comité de grief à n'importe quelle étape de la procédure de grief, sera finale et liera l'Employeur, le Syndicat et les salariés concernés.

7.04 a) Première Etape

1 - Un salarié accompagné de son délégué syndical doivent discuter d'une plainte ou d'une requête avec le contremaître.

2 - Si la plainte ou requête n'est pas réglée, le salarié seul, et/ou son délégué, sera(ont) alloué(s)

vingt (20) minutes pour écrire les faits du grief et ce qui est réclamé. Il(s) le présentera(ont) au contremaître. Le contremaître rendra sa décision par écrit dans les trois (3) jours ouvrables suivants.

A défaut par le contremaître de rendre une décision dans le délai prévu, le grief est automatiquement référé à l'étape suivante.

b) Deuxième Etape

1 - Si la décision du contremaître ne règle pas le grief, le cas sera présenté par écrit au Directeur du Personnel et des Relations Industrielles par le chef-délégué ou son remplaçant responsable de la section dans les cinq (5) jours ouvrables suivants.

2 - La Direction rencontrera le Comité de Griefs dans les cinq (5) jours ouvrables suivants pour tenter de régler le grief.

3 - Lors de cette rencontre, si l'une ou l'autre des parties le demande une enquête conjointe sera instituée et les enquêteurs nommés.

Ces enquêteurs, dans les dix (10) jours ouvrables suivant leur nomination, étudient le grief sous tous ses aspects, établissent les faits, discutent des raisons du grief avec le salarié dans le but d'en arriver à une solution. Ils remettent au Directeur du personnel ou à son représentant ainsi qu'au Directeur syndical des griefs, un rapport contenant tous les faits

relatifs au grief et une recommandation quant à son règlement. Des recommandations individuelles pourront être soumises si les enquêteurs ne peuvent s'entendre sur une recommandation conjointe.

Si l'enquête conjointe n'est pas tenue dans les dix (10) jours ouvrables de la demande le Syndicat peut, après en avoir avisé la direction du personnel, procéder à une enquête individuelle d'une durée raisonnable.

4 - Le ou les rapports des enquêteurs sont discutés lors d'une rencontre qui doit normalement avoir lieu dans les cinq (5) jours ouvrables suivant leur dépôt. A défaut de telle rencontre dans le délai prévu, le grief est automatiquement référé à l'étape suivante.

5 - L'Employeur doit rendre une décision par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la rencontre prévue ci-dessus ou l'expiration des délais pour la tenir. A défaut par l'Employeur de rendre une décision dans le délai prévu, le grief est automatiquement référé à l'étape suivante.

6 - Un représentant autorisé du Syndicat non à l'emploi de l'Employeur, peut être présent lors de la rencontre prévue à 7.04 b) 4.

7.05 a) Un grief concernant l'interprétation, l'administration et la prétendue violation de la convention ou concernant un groupe de salariés ou le Syndicat dans son ensemble doit être présenté par écrit par le Syndicat à la deuxième étape.

b) On ne se servira pas de ce droit pour contourner la procédure normale de grief.

7.06 Discipline: Tout congédiement, suspension, ou toute autre mesure disciplinaire pourra faire l'objet d'un grief. Le Syndicat et le salarié recevront une copie de tout avertissement, suspension ou congédiement et ce dans les deux (2) jours ouvrables qui suivent (excluant les samedis, dimanches et jours de fête).

Cette copie peut être livrée à la dernière adresse du salarié connue de l'Employeur.

7.07 Le délégué concerné ou en son absence un chef délégué sera présent lorsqu'un salarié est avisé qu'une mesure disciplinaire a été prise contre lui.

Une mesure disciplinaire pourra être sujette à la procédure de grief et sera présentée directement à la 2e étape dans les dix (10) jours ouvrables suivant sa réception. Dans ce cas le grief doit être soumis avec diligence.

7.08 Dans tous les cas de grief concernant le congédiement ou la suspension d'un salarié, l'Employeur aura le fardeau de la preuve.

7.09 a) Tout rapport disciplinaire versé au dossier d'un salarié est retiré après six (6) mois et ne peut être utilisé contre lui par la suite, à moins que durant cette période, il n'ait reçu un avis de même nature.

b) Un avis de suspension sera prescrit après douze (12) mois de la date de cet avis, et il ne sera plus invoqué contre le salarié concerné.

7.10 S'il est convenu ou décidé à n'importe quelle étape de la procédure de grief ou d'arbitrage qu'un salarié a été puni, suspendu ou congédié sans cause juste et suffisante, l'Employeur le réinstallera dans son emploi sans perte d'ancienneté et autres droits et avantages et le dédommagera complètement de la perte de salaire convenue par les parties ou décidée par l'arbitre.

7.11 Une erreur technique dans la présentation écrite d'un grief n'entraînera pas automatiquement l'annulation de ce grief.

7.12 Les parties s'entendent pour éviter tout délai inutile dans la procédure de grief.

ARTICLE 8 - Arbitrage

8.01 Tout grief qui n'a pas été réglé selon la procédure qui précède et que le Syndicat désire le poursuivre à l'arbitrage il doit, dans les quarante-cinq (45) jours de calendrier suivant la décision de l'Employeur selon l'article 7.04 ou suivant l'expiration des délais pour la donner mais en tout temps dans un délai n'excédant pas soixante (60) jours de calendrier de la date de dépôt du grief, aviser par écrit l'Employeur qu'il le soumet à l'arbitrage.

8.02 Dans les trente (30) jours suivant la transmission de cet avis, les parties tenteront de s'entendre sur le choix d'un arbitre et, à défaut d'entente, la partie plaignante devra, dans les quinze (15) jours ouvrables suivant l'expiration du délai ci-dessus requérir par écrit le Ministre du Travail d'en désigner un d'office.

8.03 L'arbitre a le pouvoir de décider de l'arbitrabilité d'un cas qui lui est soumis. Dans le cas de grief concernant une mesure disciplinaire, il a le pouvoir d'annuler, de modifier, de maintenir ou d'imposer la sanction qu'il juge appropriée.

8.04 L'arbitre entendra et déterminera le cas qui lui est soumis et rendra sa décision qui sera finale et liera les parties et le salarié concerné.

8.05 Les parties défraieront conjointement les dépenses de l'arbitre. Les procédures d'arbitrage seront hâtées par les parties.

8.06 A n'importe quelle étape de la procédure de grief, incluant l'arbitrage, le Syndicat pourra avoir recours au salarié ou aux salariés concernés et à tout témoin nécessaire et tous les arrangements raisonnables seront faits pour permettre à l'arbitre et au représentant syndical d'avoir accès à l'usine pour prendre connaissance de l'opération en question et pour en discuter avec les témoins nécessaires.

8.07 Les délais prévus à la procédure de grief et d'arbitrage peuvent être prolongés par un accord constaté par un écrit signé par les deux parties.

ARTICLE 9 - Sécurité Syndicale

9.01 L'Employeur convient de déduire du salaire de chaque salarié couvert par cette convention un montant égal à la cotisation syndicale.

9.02 Tout salarié qui à la signature de cette convention est membre du Syndicat devra:

a) demeurer membre pour la durée de cette convention à moins qu'il soit expulsé du Syndicat.

b) dans un tel cas, il peut conserver son emploi, mais devra payer la cotisation syndicale hebdomadaire.

9.03 Tout nouveau salarié devra, dans les trente (30) jours ouvrables suivant sa date d'embauchage, comme condition d'emploi:

a) Devenir membre du Syndicat et le demeurer pour la durée de la convention à moins qu'il soit refusé ou expulsé du Syndicat.

b) Dans un tel cas, il pourra conserver son emploi mais devra payer la cotisation syndicale.

9.04 Tous les salariés couverts par cette convention qui ne sont pas présentement membres du Syndicat et tout salarié qui dans le futur pourrait être expulsé par le Syndicat devront néanmoins payer au Syndicat comme condition d'emploi, des dûs égaux à ceux payés par les membres du Syndicat.

9.05 L'Employeur convient de déduire chaque semaine du salaire de ses salariés un montant égal au montant de la cotisation syndicale régulière établie par le Syndicat.

9.06 Chaque semaine, l'Employeur remettra au représentant désigné par le Syndicat et ce, durant la semaine suivant la déduction, le montant des contributions avec une liste des salariés cotisants.

9.07 L'Employeur convient de faire signer une carte d'adhésion à tout nouveau salarié et ce, en conformité avec les dispositions stipulées dans les clauses 9.02, 9.03 et 9.04 de cet article.

9.08 Le Syndicat informera l'Employeur du montant de la cotisation syndicale fixé par résolution.

Tout changement dans ledit montant sera appliqué seulement quatorze (14) jours de calendrier suivant la réception par l'Employeur d'une copie de cette résolution.

9.09 Le Syndicat convient d'indemniser l'Employeur et de le mettre à couvert contre toute réclamation qui pourrait être faite contre lui pour des montants déduits du salaire des salariés en vertu de cet article.

ARTICLE 10 - Ancienneté

10.01 Les parties conviennent que les chances de promotion et la sécurité d'emploi doivent augmenter en proportion avec l'ancienneté telle que définie ci-après pourvu que dans tous

les cas de mises à pied, promotion, rétrogradations, transferts, rappels et vacances, le salarié ait la compétence pour remplir les exigences normales de la tâche.

Dans les cas où l'Employeur juge qu'un salarié ne rencontre pas les exigences normales d'une tâche, il en assume le fardeau de la preuve.

10.02 Sous réserve des dispositions de l'article 10.05, le terme "ancienneté" signifie la durée des services d'un salarié avec l'Employeur au sein de l'unité de négociation.

Un salarié mis-à-pied continue d'accumuler de l'ancienneté, le tout sous réserve des termes et conditions prévus à l'article 10.07; dans le cas d'un salarié absent pour maladie ou accident (autre que maladie ou un accident de travail), il continue d'accumuler de l'ancienneté jusqu'à concurrence de quarante-huit (48) mois d'absence.

10.03 a) Avant de pouvoir bénéficier de droit d'ancienneté, un salarié doit avoir complété une période de probation de trente (30) jours travaillés.

b) Sous réserve des dispositions de l'article 16.07, le salarié en probation bénéficie de tous les droits et avantages de la convention collective sauf que l'Employeur peut mettre un terme à son emploi sans qu'un grief ne peut être formulé et que telle décision ne peut être contestée.

c) A la fin de cette période, le salarié sera considéré comme un salarié régulier et son ancienneté est établie à partir de la date de son dernier embauchage.

10.04 a) Sauf dans les cas des salariés à l'entraînement prévus à l'article 10.13 ou lorsqu'un salarié en remplace un autre absent pour vacances, en permis d'absence, ou absent par suite de maladie ou d'un accident, tout salarié transféré d'une tâche à une autre pourra à l'expiration de trente (30) jours de calendrier suivant la date de son transfert, bénéficier de son ancienneté totale.

b) Tous les déplacements occasionnés par les transferts dûs aux exceptions prévues à 10.04 a) ne pourront avoir comme conséquence de faire perdre aux salariés ainsi transférés la tâche qu'ils détenaient antérieurement.

10.05 Tout salarié promu à un poste hors de l'unité de négociation mais qui demeure au service de l'Employeur continuera d'accumuler de l'ancienneté et ce pour une période d'un (1) an suivant sa promotion.

En tout temps au cours de cette année, le salarié pourra revenir au sein de l'unité de négociation pourvu que son ancienneté le lui permette et au cas de refus par l'Employeur, il pourra recourir à la procédure de grief.

10.06 Un salarié perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants:

a) S'il quitte volontairement son emploi.

b) S'il est congédié et non ré-installé en conformité avec la procédure de grief et d'arbitrage.

c) S'il ne revient pas au travail dans les trois (3) jours ouvrables de l'expiration d'un permis d'absence, à moins d'avoir obtenu l'autorisation de l'Employeur de prolonger son absence ou qu'il ne soit empêché de revenir au travail à cause d'une force majeure.

d) S'il ne se présente pas au travail durant trois (3) jours ouvrables consécutifs sans permission de l'Employeur, à moins qu'une force majeure ne l'en empêche ou qu'il ne se soit absenté pour une des raisons prévues à la présente convention.

e) S'il est mis à la retraite conformément aux dispositions du régime de retraite en vigueur chez l'Employeur.

f) S'il est absent pour une période excédant quarante-huit (48) mois du début d'une telle absence à cause d'une maladie ou d'un accident non-industriel.

g) Si lorsqu'il est mis à mis à pied, il est absent pour une période excédant celle prévue à l'article 10.07.

10.07 Tout salarié qui au moment de sa mise à pied détient moins d'un (1) an d'ancienneté aura des droits de rappel pour une période maximum de douze (12) mois suivant sa mise à pied.

Tout salarié qui au moment de sa mise à pied a plus d'un (1) an d'ancienneté aura des droits de rappel pour une période égale à son ancienneté mais dans tous les cas n'excédant pas trente (30) mois de sa mise à pied.

10.08 Lorsqu'il est nécessaire de réduire du personnel, l'Employeur procède de la façon suivante:

a) Les salariés en probation (10.03) dans les classifications de tâches où s'effectue la réduction sont les premiers affectés et sont remerciés.

b) Les salariés qui en vertu de l'article 10.04 n'ont pas encore accumulé d'ancienneté dans les classifications de tâches où s'effectue la réduction, retournent à leur tâche antérieure.

c) Si une réduction supplémentaire est nécessaire, les salariés avec le moins d'ancienneté dans la classification de tâches où s'effectue la réduction seront alors déplacés.

d) Lorsqu'un salarié est ainsi déplacé d'une classification dans laquelle il a accumulé de l'ancienneté, il aura l'opportunité de choisir l'une des trois (3) options suivantes. Il pourra:

1 - Soit déplacer un salarié ayant moins d'ancienneté dans une classification égale ou inférieure à la sienne dans l'un quelconque des sous-groupes de son groupe (tél que défini à l'Annexe "B") pourvu qu'il remplisse les exigences normales de la tâche où il déplace et qu'il le démontre au cours d'une période d'adaptation d'au plus dix (10) jours travaillés.

2 - Soit déplacer un salarié ayant moins d'ancienneté sur une tâche où il a déjà travaillé et accumulé de l'ancienneté pourvu qu'il en remplisse les exigences

normales de la tâche et qu'il le démontre au cours d'une période d'adaptation d'au plus dix (10) jours travaillés.

3. Soit déplacer dans le groupement général de l'usine (pool), un salarié ayant moins d'ancienneté dans un grade égal ou inférieur au sien pourvu qu'il rencontre les exigences normales de la tâche où il déplace et qu'il le démontre au cours d'une période d'adaptation d'au plus cinq (5) jours travaillés.

10.09 Dans les cas de mises à pied et de rappels, les salariés suivants jouiront, comme suit, de l'ancienneté préférentielle en ce sens qu'ils seront les derniers mis à pied et les premiers rappelés le cas échéant:

a) Un délégué: dans l'équipe ou le département qu'il représente.

b) Les membres de l'exécutif du Syndicat désignés à l'article 6.01 a); partout dans l'usine.

10.10 a) Nonobstant la clause 10.08, l'ancienneté ne sera pas prise en considération dans le cas d'une mise-à-pied de trois (3) jours ouvrables ou moins pourvu qu'une telle mise-à-pied ne survienne qu'une seule fois dans une période de six (6) mois, et pourvu que ces mises à pied ne dépassent pas six (6) jours ouvrables dans une période de douze mois de calendrier.

b) Pour fins d'inventaire annuel, les salariés seront choisis par ordre d'ancienneté, par département pourvu qu'ils soient capables d'accomplir le travail requis. Les salariés

transférés sur l'équipe de jour pendant l'inventaire ne seront pas payés temps et demi selon la clause 11.06.

c) Durant les mises à pied temporaires stipulées dans cette clause, le nombre de délégués gardés au travail ne devra pas être inférieur à une proportion de un (1) pour trente (30) salariés pourvu que les délégués ainsi gardés au travail soient capables d'exécuter le travail disponible.

10.11 Le Syndicat sera avisé par écrit trois (3) jours à l'avance de toute réduction de travail nécessitant le déplacement ou la mise à pied de salariés. Les salariés ayant de l'ancienneté qui deviennent sujets à une mise à pied recevront un avis préalable de trois (3) jours ou une paie de trois (3) jours suivant le cas, excepté dans le cas d'une mise à pied que l'Employeur ne peut prévenir (cas de force majeure). Cet avis pourra être moins de trois (3) jours dans le cas où un salarié obtient un emploi en déplaçant un autre salarié dans le cas d'une réduction de travail.

Les droits de déplacements seront discutés le lendemain si le salarié le demande.

10.12 a) Les rappels au travail seront faits dans l'ordre inverse de la procédure de mise à pied ou de déplacement.

b) Les salariés sont requis d'informer par écrit l'Employeur de tout changement d'adresse; une copie d'un tel avis sera donnée au Syndicat par l'Employeur.

c) Un avis final de rappel au travail sera donné par lettre recommandée ou par télégramme à la dernière adresse connue de l'Employeur, et une copie sera remise au Syndicat.

d) A défaut d'entente contraire, tout salarié qui ne répond pas à un avis de rappel au travail dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la date d'envoi d'un tel avis (qui peut lui être transmis par télégramme) ou un salarié qui ne retourne pas au travail dans les cinq (5) jours ouvrables de la date de sa réponse à un avis de rappel perdra son droit d'ancienneté.

e) Un salarié mis à pied peut refuser un rappel au travail sans perdre ses droits d'ancienneté lorsqu'il est rappelé au travail pour une tâche autre que sa tâche originale. Ce refus sera considéré comme final à moins que le salarié n'avise l'Employeur, par écrit, qu'il accepte de revenir au travail lorsqu'il y aura un poste vacant autre que dans sa tâche originale. Une copie de cette lettre sera remise au Syndicat par l'Employeur. Sur réception de cet avis, le salarié sera rappelé dès qu'il y aura un poste disponible dont il rencontre les exigences normales et si son ancienneté le justifie.

Par tâche originale, on entend la dernière tâche du niveau le plus élevé pour laquelle un salarié a postulé sans être mis à pied ou déplacé et qu'il a occupé de façon permanente dans l'Usine ou toute autre tâche d'un niveau égal ou inférieur à cette dernière pourvu qu'il l'ait déjà occupée et qu'il la désigne en vertu d'un écrit qu'il remet à l'Employeur avant son dernier jour de travail effectif précédant immédiatement sa mise à pied.

Il est expressément convenu que le choix ainsi exprimé par le salarié ne peut être modifié au cours de la présente convention et demeure pour sa durée.

f) Un salarié mis à pied peut refuser un rappel au travail sans perdre ses droits d'ancienneté même si le travail est disponible sur la tâche qu'il occupait au moment de son premier déplacement, si l'Employeur l'informe que, d'après son opinion et jugement, la durée de ce travail sera moins de cent (100) jours ouvrables. Cette opinion et jugement de l'Employeur ne sont pas sujets à la procédure de grief. Quelle que soit son ancienneté, ce salarié mis à pied ne pourra déplacer un salarié au travail à moins que la durée effective du travail n'ait dépassé cent (100) jours ouvrables auquel cas, il pourra alors demander d'être rappelé.

g) Un salarié qui lors d'une réduction de personnel est déplacé de sa tâche sans pour autant être mis à pied peut, lors de la reprise refuser de la réintégrer; cependant dans un tel cas, il perd son droit de la réintégrer sauf par voie d'affichage, ou selon 10.08 d) 2.

10.13 Ouverture d'Emploi

Les postes vacants occasionnant des promotions, permutations à grade égal ou des rétrogradations seront remplis selon la procédure suivante, par ordre d'ancienneté, pourvu que le salarié puisse remplir les exigences normales de l'occupation avec une période d'adaptation d'au plus quinze (15) jours ouvrables.

a) Tout poste vacant que l'Employeur désire combler est affiché pendant trois (3) jours ouvrables consécutifs. L'avis d'affichage devra indiquer les éléments suivants:

- 1 - Le titre et la description de la tâche.
- 2 - Le grade.
- 3 - Le département.
- 4 - Le groupe ou sous-groupe.
- 5 - Le taux.
- 6 - Le nombre de postes vacants.
- 7 - Si la vacance est temporaire ou permanente.
- 8 - S'il s'agit d'un affichage avec ou sans entraînement.
- 9 - La date de l'affichage.
- 10 - L'équipe.

b) Tout salarié capable de remplir les exigences normales du poste vacant pourra faire application par écrit. Le Syndicat peut faire application par écrit pour et au nom d'un salarié, absent ou mise à pied, pourvu que tel salarié soit disponible dans les cinq (5) jours suivant le choix du candidat: entre temps l'Employeur peut combler la vacance par une personne de son choix. Le chef délégué reçoit une liste des noms des

postulants et il est également informé du candidat qui a obtenu le poste vacant.

c) A la suite de l'affichage, l'Employeur procède comme suit:

1. Dans le cas où la vacance est affichée "permanente", il l'attribue au salarié ayant le plus d'ancienneté parmi ceux qui l'ont postulée et qui occupent une fonction dans le grade égal ou immédiatement inférieur à celui où se situe la vacance dans le sous-groupe concerné (ou du groupe s'il n'y a pas de sous-groupe).

2. Si aucun salarié ne s'est porté candidat en vertu du paragraphe 1 ou ne rencontre les exigences normales de la tâche, l'Employeur comble alors le poste en l'accordant au salarié le plus ancien parmi les autres postulants.

3. Lorsque la vacance ne peut être comblée en vertu des sous-paragraphe 1 et 2 qui précèdent, l'Employeur l'affiche "avec entraînement" et l'accorde au salarié le plus ancien parmi ceux qui l'ont postulée et qui, tout en ne possédant pas les qualifications leur permettant de remplir les exigences normales de la tâche ou se situe la vacance, possèdent néanmoins les qualifications de base pour leur permettre d'être entraînés et d'acquérir ces qualifications dans un délai raisonnable.

4. Lorsque l'Employeur a affiché et accordé un poste "pour entraînement", il donnera au salarié qui

l'obtient l'entraînement nécessaire pour qu'il acquière les qualifications requises pour lui permettre de remplir les exigences normales de la tâche concernée.

Durant cette période, le salarié sera payé au salaire d'un grade inférieur à celui de la tâche pour laquelle il est entraîné. Quant au salarié qui donne l'entraînement, il sera payé au salaire d'un grade supérieur au sien.

5. S'il devient évident que le salarié est incapable de remplir les exigences normales de la tâche et ce, dans une période raisonnable, il retournera à sa tâche antérieure.

6. Un salarié devra avoir complété son entraînement avant de pouvoir postuler une autre tâche à moins qu'au cours de cette période, l'Employeur juge qu'il n'est plus nécessaire de combler la vacance. Le salarié retourne à sa tâche antérieure en attendant que la vacance se réalise.

7. Son entraînement complété, le salarié est attitré à la tâche concernée et transporte son ancienneté totale conformément aux dispositions de 10.04 a).

d) Sauf dans les cas de mise-à-pied, un salarié ne pourra se prévaloir des présentes dispositions pour obtenir soit une mutation (grade égal) ou une rétrogradation (grade inférieur) plus d'une fois par année à compter de sa dernière mutation ou de sa dernière rétrogradation.

e) Dans les dix (10) jours ouvrables suivant la fin de l'affichage, l'Employeur doit désigner le candidat qui a obtenu le poste et afficher son nom. Dans tous les cas, le salarié qui a obtenu le poste recevra, à compter de la onzième (11e) journée ouvrable suivant la fin de l'affichage, le taux horaire prévu pour la tâche qu'il a obtenue et ce avec rétroactivité s'il y a lieu.

f) Il est entendu que l'Employeur pourra remplir le poste vacant temporairement durant les trois (3) jours d'affichage.

g) Si aucun postulant n'est choisi pour combler la vacance affichée, l'Employeur pourra combler la vacance par une personne de son choix et ce en dedans de trois (3) mois de l'affichage à défaut de quoi et sauf après entente à effet contraire l'Employeur doit réafficher la vacance avant de la combler.

10.14 Ouvertures d'Emploi Temporaire

Nonobstant les dispositions des clauses 10.12, 10.13 et 10.16 de cet article, toute vacance temporaire pour une période n'excédant pas dix (10) jours de travail (excluant toute période d'affichage) et ce par suite d'une perturbation des opérations, peut être comblée de la façon suivante:

a) 1 - Les transferts temporaires sont effectués par ordre d'ancienneté parmi les volontaires capables d'exécuter le travail requis dans le sous-groupe (ou groupe s'il n'y a pas de sous-groupe) où le transfert est requis.

2 - A défaut de volontaire dans le sous-groupe (ou groupe s'il n'y a pas de sous-groupe), l'Employeur

peut transférer un salarié possédant le moins d'ancienneté qui est capable d'exécuter le travail requis.

3 - Tel salarié sera payé le salaire de l'occupation concernée incluant la perte de boni à moins qu'inférieur à son occupation régulière dans lequel cas son salaire régulier sera maintenu incluant la perte de boni.

b) L'Employeur ne se prévaudra pas de la présente clause dans le but d'éviter l'application des autres clauses d'ancienneté. La durée de ces transferts temporaires n'excédera pas dix (10) jours de travail par mois de calendrier dans chaque occupation.

L'Employeur ne se servira pas de cette clause de façon abusive.

c) Lors de l'attribution d'un poste à la suite d'un affichage l'Employeur ne tiendra pas compte de l'expérience acquise par un salarié au cours d'une affectation temporaire.

d) Les contremaîtres maintiennent une liste de tout transfert temporaire sur les tableaux d'affichage. Une confirmation de ces transferts est donnée par écrit au chef délégué dans les cinq (5) jours qui suivent les transferts.

e) Un tel transfert temporaire ne devra pas causer le déplacement ou la mise-à-pied d'un autre salarié durant la période visée.

f) Cependant lorsqu'un transfert doit être effectué pour remplacer un employé absent (sauf pour vacances), la compagnie

pourra y assigner l'employé de son choix et ce pour un maximum de dix (10) jours ouvrables.

g) Lorsque la période prévue pour la durée du transfert temporaire est terminée, le salarié retourne à son occupation régulière.

h) Un transfert temporaire ne peut occasionner un changement d'équipe, sauf si le salarié accepte.

i) Un tel transfert temporaire n'excédera pas dix (10) jours de travail. En l'occurrence un grief fondé serait payable rétroactivement au début du transfert temporaire.

j) Lorsque l'Employeur désire combler un poste temporairement vacant par suite de l'absence de son titulaire pour maladie ou à la suite d'un accident et que cette absence sera de longue durée (soit plus de quinze (15) jours), il procédera selon les articles 10.04, 10.12 et 10.13.

10.15 L'Employeur maintiendra les listes d'ancienneté à date indiquant l'ancienneté d'usine et d'occupation ou l'ancienneté du groupement de tâche. L'Employeur fera parvenir au Syndicat cinq (5) copies des listes d'ancienneté indiquant les classifications de tâches, et les taux de salaires au plus tard le 1er mars, 1er juin, 1er septembre, 1er décembre. L'Employeur informera le Syndicat par écrit et ce, une fois par semaine, de la raison de toute addition, terminaison et reclassification parmi les salariés inclus dans l'unité de négociation.

10.16 Réévaluation de Tâches

a) Lorsqu'une occupation subit des modifications à sa description ou son évaluation les salariés attitrés occuperont en ordre d'ancienneté la nouvelle occupation s'ils peuvent en remplir les exigences normales.

b) Les salariés attitrés ne remplissant pas les exigences normales de la nouvelle occupation auront priorité par ordre d'ancienneté sur les salariés qui pourraient se prévaloir des paragraphes a), b) et c) dans l'application de l'article 10.13 pour combler les vacances d'emploi qui peuvent être ainsi créées.

c) Les salariés attitrés n'ayant pas suffisamment d'ancienneté pour occuper la nouvelle occupation auront priorité par ordre d'ancienneté sur les salariés qui pourraient se prévaloir des paragraphes a), b), c) dans l'application de l'article 10.13 pour combler les vacances d'emploi subséquentes dans ladite nouvelle occupation.

ARTICLE 11 - Heures de Travail

11.01 La semaine régulière de travail de tous les salariés régis par cette convention sera de quarante (40) heures du lundi au vendredi excepté que les deuxième (2e) et troisième (3e) équipes finiront le samedi, sauf autrement prévu par une entente mutuelle.

Toute journée de travail ou surtemps qui se prolonge au-delà de minuit (0:00 H) est, pour fins de rémunération, réputée tomber intégralement le jour où elle a commencé.

11.02 La journée régulière de travail sera de huit (8) heures réparties comme suit:

DEUX EQUIPES: 07:30 H à 16:00 H incluant une période de repas de trente (30) minutes prise entre 11:30 H et 12:30 H telle que cédulée; 16:30 H à 01:00 H avec une période de repas de trente (30) minutes prise entre 20:00 H et 20:30 H.

TROIS EQUIPES: de 07:30 H à 15:30 H; de 15:30 H à 23:30 H; de 23:30 H à 07:30 H. Une période de repas payée de trente (30) minutes sera allouée telle que cédulée. Il est entendu que les salariés travailleront jusqu'au signal d'arrêt qui sera donnée cinq (5) minutes avant la fin de chaque demi-journée pour ranger les outils, se laver, et quitter l'usine. Lorsqu'il est nécessaire d'installer deux (2) équipes de douze (12) heures, les heures de travail s'établiront comme suit:

07:30 H à 19:30 H

19:30 H à 07:30 H

11.03 Les heures de travail stipulées dans cette convention peuvent être changées après entente entre le Syndicat et l'Employeur. Une copie de cette entente devra être transmise au secrétaire du Syndicat.

11.04 a) L'Employeur tiendra compte de l'ancienneté dans la préférence sur le choix des équipes pour les salariés, excepté tel que prévu à 6:02. Un salarié ne peut exercer ce choix plus d'une (1) fois par année. L'année se calcule à partir de la date de son dernier choix.

b) Pour fins d'entraînement, l'Employeur pourra assigner tout salarié pour une équipe spécifique pour une période n'excédant pas trois (3) mois. A la fin de cette période, les salariés affectés pourront retourner sur leur équipe régulière.

Il est entendu que la période ci-haut mentionnée ne pourra s'appliquer plus que deux (2) fois durant une période de douze (12) mois. Si plus de deux (2) périodes sont nécessaires la période totale de telle assignation ne devra pas excéder quatre (4) mois durant une période de douze (12) mois. Dans chaque cas mentionné ci-haut, l'Employeur accepte, lorsque possible, de choisir le salarié avec le moins d'ancienneté, sinon l'Employeur en donnera les raisons au Syndicat.

11.05 L'Employeur convient qu'aucun salarié ne recevra moins d'heures que la cédule d'une semaine régulière travaillée dans son département, à cause d'un changement d'équipe requis par l'Employeur. Lorsqu'un salarié est requis par l'Employeur de changer d'équipe et que l'équipe suivante débute dans la même période de vingt-quatre (24) heures du début de son équipe précédente, il recevra temps et demi pour cette équipe suivante.

11.06 Une réduction dans les heures régulières de travail dans une journée et/ou semaine ne devra pas être utilisée au lieu d'une mise-à-pied.

11.07 L'Employeur garantit à tout salarié qui se présente au travail à l'heure prévue et qui n'a pas été avisé qu'il n'y avait pas de travail disponible pour lui, un minimum de quatre (4) heures de travail ou une somme équivalente à quatre heures

multipliée par son taux horaire de base régulier, à moins que le manque de travail ne soit dû à une force majeure telle que feu, inondation, panne d'électricité.

L'Employeur fera diligence en tout temps, pour aviser les salariés le plus tôt possible.

11.08 Les salariés d'une même classification de tâche peuvent changer d'équipe entre eux pourvu qu'ils en obtiennent la permission de leur contremaître. Une telle permission ne devra pas être refusée sans raison valable. Le temps et demi ne devra pas être payé tel que stipulé dans 11.06.

11.09 Une période de trois (3) minutes sera allouée, au salarié qui arrive en retard, sans déduction de salaire.

ARTICLE 12 - Temps Supplémentaire

12.01 Le travail en temps supplémentaire sera fait sur une base volontaire excepté en cas d'urgence.

12.02 Tout salarié qui travaille en dehors de ses heures régulières sera payé de la façon suivante:

a) Recevra temps et demi pour les premiers quatre (4) heures travaillées et temps double pour tout travail fait en surplus.

b) Temps double pour tout travail exécuté le dimanche.

c) Tout travail exécuté un jour de congé reconnu payé prévu à l'article 16 sera rémunéré à temps double en plus du paiement du congé, si le salarié est éligible.

12.03 a) Le temps supplémentaire devra être distribué équitablement dans chaque département entre les travailleurs normalement affectés aux classifications de tâches prévues, pourvu qu'ils puissent faire l'ouvrage. Pour les fins de cette clause, l'atelier mécanique sera considéré comme un seul département, sauf pour certaines tâches exclues par entente mutuelle. Dans le but d'effectuer une distribution équitable du temps supplémentaire, le temps supplémentaire offert mais refusé par un salarié sera considéré, pour fins de computation, comme s'il avait été exécuté.

S'il s'avère qu'un nombre insuffisant de salariés affectés aux classifications de tâches prévues dans le département se soit porté volontaire pour effectuer du travail en surtemps, l'Employeur offrira ce travail aux salariés de même classification de tâches affectés ailleurs dans l'Usine et si le nombre est encore insuffisant, il pourra l'offrir aux salariés déplacés de cette même classification par suite d'une réduction des opérations et qui sont ailleurs dans l'Usine. Dans ces cas, les heures ainsi travaillées ne seront pas comptées pour fins de répartition équitable du surtemps.

b) Pour fins de répartition du surtemps, les parties conviennent des départements suivants:

Inspection
Réception (Receiving)
Outillage (Tool Room)

Entretien (Maintenance)
Magasin
Expédition (Shipping)
Atelier d'Usinage (Machine Shop)
Presses (Punch Press Die Cast)
Assemblage Bobinage Médium (Medium Assembly Winding)
Fabrication (Weld Shop)
Bobinage Large (Large Winding)
Sous-Assemblage (Sub-Assembly)
Assemblage Large (Large Assembly)
Atelier d'Essai (Test Room)
Assemblage et Bobinage-Traction (Traction Assembly &
Winding)
Contrôles (Controls)

c) La vérification de la répartition du temps supplémentaire se fait à tous les mois et si une plainte est formulée quant à cette répartition, l'Employeur a trois (3) mois pour rétablir l'équitabilité du partage.

12.04 Lorsqu'un salarié accepte du travail supplémentaire, il est sujet aux règles des présences, des ponctualités, etc., excepté pour des bonnes raisons tout comme s'il s'agissait d'heures régulières de travail.

12.05 Le temps supplémentaire est enregistré (par département) chaque jour sur une formule affichée dans chaque département et dont copie est remise chaque mois au délégué.

12.06 Lorsqu'il y a du surtemps disponible le représentant de l'Employeur doit l'offrir au salarié au moins quatre (4) heures avant la fin de son équipe.

12.07 a) Un salarié qui travaille en temps supplémentaire plus de deux (2) heures a droit à une période de repos payée de quinze (15) minutes à la fin des deux (2) heures.

Si ces heures de surtemps suivent immédiatement son équipe régulière, ce salarié a droit à une indemnité de repas de quatre (4) dollars inclus dans le chèque de paye.

b) Un salarié qui travaille en temps supplémentaire plus de quatre (4) heures reçoit une seconde période de repos payée de quinze (15) minutes à la fin des quatre (4) heures.

c) Les périodes de repos ne s'appliquent que lorsque le temps supplémentaire est fait en surplus des heures régulières et non pour les samedis, dimanches et jours de fêtes statutaires.

12.08 Rappel - Un salarié qui est en dehors de l'usine et qui est appelé par l'Employeur pour accomplir un travail d'urgence, sera rémunéré à temps et demi son taux régulier pour chaque heure travaillée pour les premières quatre (4) heures, et quel que soit le temps fourni tel travailleur recevra un minimum équivalant à six (6) heures à son taux régulier. Si le travail de ce rappel est d'une durée de plus de quatre (4) heures, les heures en surplus seront rémunérées à temps double.

12.09 Si un salarié est demandé de travailler en temps supplémentaire immédiatement après la fin de son équipe et qu'ayant commencé ce travail il reçoit un ordre d'annulation, il sera rémunéré pour le nombre d'heures de surtemps qu'il devait exécuter et ce jusqu'à un maximum de deux (2) heures, sauf si l'annulation est due à une force majeure, ou à des causes hors du contrôle de l'Employeur.

12.10 Un salarié peut, si un cas d'urgence le justifie, ne pas être tenu d'effectuer du surtemps obligatoire si un salarié dans la même classification accepte et est disponible pour accomplir le travail demandé. Si aucun salarié dans la même classification accepte d'accomplir la tâche demandée, le salarié avec le moins d'ancienneté sera demandé pour accomplir tel travail.

12.11 Assemblées du Syndicat: L'Employeur convient de ne pas céder du temps supplémentaire les jours d'assemblée générale du Syndicat.

Le Syndicat fournira à l'Employeur un horaire de ses assemblées régulières générales et s'engage à aviser l'Employeur au moins vingt-quatre (24) heures d'avance de toute assemblée générale.

ARTICLE 13 - Fardeaux des Tâches

A) Travail à Boni

13.01 Tous les nouveaux salariés embauchés pour accomplir une tâche à boni recevront dix pour cent (10%) au-dessous du taux régulier de la tâche. Ces salariés recevront le taux régulier de la tâche lorsqu'ils auront atteint une performance journalière de cent pour cent (100%) pendant cinq (5) jours consécutifs ou sinon quand ils auront complété vingt (20) jours ouvrables de la date de l'embauchage.

13.02 L'Employeur se réserve le droit de supprimer le boni dans toute zone ou pour tout salarié pour toutes les raisons sauf celle que les salaires des salariés à boni sont trop élevés.

13.03 a) Les temps alloués émis, seront déterminés en se servant de toute technique reconnue de génie industriel telle que le chronométrage, l'échantillonnage, les temps pré-déterminés, les données standards, etc.

b) L'Employeur fournit au Syndicat une copie de tous les temps en vigueur ainsi que de tous les nouveaux temps établis.

c) A tous les deux (2) ans, l'Employeur défraie pour le technicien du Syndicat en étude de temps le coût d'un cours relié à cette fonction pourvu que le cours soit approuvé par l'Employeur et qu'il ne l'ait pas déjà suivi.

L'Employeur permet à ce technicien de s'absenter sans perte de salaire de base régulier pour le temps consacré pour assister à ces cours.

13.04 a) Avant l'établissement de nouveaux temps alloués basés sur des nouvelles données standards ou sur la révision de celles déjà existantes, pour une zone spécifique, une explication sera donnée par l'Employeur à un comité syndical composé du délégué concerné, d'un membre de l'exécutif du technicien syndical en étude du travail et d'un représentant extérieur nommé par le Syndicat. L'intention mutuelle, par cette procédure, est de créer un climat de collaboration par une meilleure compréhension des données standards sur lesquelles ces nouveaux temps alloués sont basés.

b) L'intention mutuelle et que les temps alloués nouvellement établis auront une période d'essai équitable et honnête avant qu'une plainte soit formulée. Si aucune plainte n'est formulée en dedans de vingt (20) jours ouvrables après l'institution du nouveau temps alloué, celui-ci sera considéré comme permanent. Ce temps doit être garanti par l'Employeur, sans limitation dans les salaires à moins qu'il y ait une erreur ou un changement dans les méthodes.

c) Néanmoins, l'Employeur se réserve le droit d'annuler automatiquement toutes les allocations sur les *travaux spéciaux après que la série sera complétée.

*travaux spéciaux: basés sur une seule série.

13.05 Des temps alloués temporaires peuvent être établis pour des conditions exceptionnelles telles que pour des travaux spéciaux.

Un temps alloué temporaire devra être établi pour une période de temps déterminée ou une quantité spéciale de travail, et devra se terminer au parachèvement d'une telle période ou d'une telle quantité de travail. Si le temps alloué est encore à l'étude, le temps alloué temporaire peut être ré-établi ou l'opération peut être mise sur une base de travail journalière. Tout autre prolongement du temps alloué temporaire devra être approuvé par le département du génie industriel. Aucun temps alloué temporaire ne devra être utilisé pour prétendre qu'un temps alloué est incorrect.

13.06 a) Il est convenu qu'un temps alloué ne sera modifié à moins qu'il y ait un changement dans le processus (méthode, outillage, matériaux, équipement, etc.) ou qu'une erreur arithmétique, typographique ou autre évidente dans son estimation ou son application ne s'y trouve.

b) Lorsqu'il y a changement dans le processus, la modification devra être supérieure à quatre pour cent (4%) pour qu'un nouveau temps alloué ne soit émis.

13.07 a) Tout standard nouveau ou révisé contiendra des majorations minimales de quinze pour cent (15%). Ces majorations couvrent les besoins suivants:

- besoins personnels (incluant la période de lavage)
- délais inévitables
- fatigue (incluant les périodes de repos)

b) Tout délai de quinze minutes ou plus par demi-journée en dehors du contrôle du salarié et non inclus dans le temps alloué sera payé au taux de base du salarié.

13.08 Tous les temps alloués devront être établis et émis spécifiquement par le département des temps alloués. Les nouveaux temps alloués et les changements subséquents seront donnés au contremaître du département, lequel avisera le salarié concerné et remettra une copie au délégué.

Aucun salaire rémunéré sur base de prime sera payé pour le travail défectueux causé par le salarié, sauf s'il est réparé par l'opérateur concerné sur le temps chargé contre ses heures travaillées calculées sur ce dit travail. Dans aucun cas un opérateur sera crédité pour reprendre son propre travail défectueux.

13.09 Il y a boni lorsque les heures gagnées sont plus élevées que les heures travaillées. Dans le cas où les heures gagnées sont moindres que les heures travaillées, le taux de salaire de base du salarié est garanti. Sera sujet à discipline tout salarié qui n'accomplira pas la tâche conformément au temps alloués établis.

13.10 Les taux de salaires à primes seront calculés sur une base journalière tandis que ceux très difficiles à calculer le seront sur une base hebdomadaire.

13.11 Tout travail sur base de prime fait en temps supplémentaire sera calculé sur le taux de base du salarié. En surplus, tel salarié recevra la prime de temps supplémentaire applicable sur son taux de base d'après 12.02 a). Il est entendu que le travail accompli sur une base d'heures supplémentaires le sera à efficacité normale.

13.12 Le salarié qui travaille à prime régulière, exécutant sur le temps alloué normal, devra être payé son taux de base plus un dix pour cent (10%) supplémentaire de son taux de base quand il est requis de laisser le travail régulier de production à primes pour du travail non rémunéré à primes pour le reste de sa journée normale pendant laquelle le changement se serait produit.

B) Journée Normale de Travail

13.13 a) Les salariés exécuteront les quantités de travail exigées par l'Employeur en autant que ces quantités de travail n'excéderont pas une journée normale de travail.

b) Lorsqu'un salarié croit qu'une quantité de travail exigée excède une journée normale de travail, cette exigence sera sujette à la procédure de grief.

13.14 Les quantités normales de travail sont déterminées dans la mesure du possible, à l'aide des techniques reconnues de mesure de travail et une copie indiquant la méthode employée est remise au technicien syndical en mesure de travail.

13.15 Le temps alloué contiendra des majorations minimales de quinze pour cent (15%).

Ces majorations incluent les périodes de repos et couvrent les besoins suivants:

- besoins personnels (incluant la période de lavage)
- délais inévitables
- fatigue (incluant les périodes de repos)

C) Procédure de Grief

13.16 En cas de grief sur l'article du fardeau des tâches, le technicien syndical en mesure du travail reçoit toutes les informations relatives à l'établissement du standard contesté. Il peut procéder à la vérification des données obtenues par l'Employeur. Cette vérification assure que tous les éléments du travail et leur fréquence sont inclus, que la méthode de travail à laquelle les valeurs de temps sont assignées soit celle qui est présentement employée, que les bons temps de base ont été alloués et que les majorations sont bien ajoutées au temps normal. Le Syndicat peut inclure un représentant extérieur à la deuxième étape de la procédure du grief. Le fardeau de la preuve incombera à l'Employeur.

Il est convenu que toutes les informations soumises par l'Employeur ne devront pas être publiées ni divulguées sauf lors des procédures de griefs et d'arbitrage.

13.17 En cas de mésentente, et après que toutes les vérifications ont été faites, le grief est soumis aux procédures d'arbitrage. L'arbitre, pour les fins de cette clause, est un

ingénieur industriel du COSE. Si cet ingénieur ne peut agir, les parties à cette convention tenteront de lui nommer un successeur. A défaut, le Ministre du Travail et de la Main d'Oeuvre de la Province de Québec est prié de nommer l'arbitre parmi les ingénieurs industriels connus. L'arbitre utilisera la technique de génie industriel qu'il jugera à propos pour apprécier le grief. L'arbitre doit rendre sa sentence conformément aux dispositions de cette clause et sa décision est finale et lie les parties. Cette sentence est rétroactive à la date de la mise en vigueur du standard. Les frais de l'arbitrage sont selon les mêmes modalités que selon l'article 8.05 de cette convention.

13.18 Le technicien syndical en mesure du travail pourra, une fois par mois, rencontrer un responsable du département de génie industriel afin d'obtenir les renseignements nécessaires à l'exercice de ses fonctions.

ARTICLE 14 - Salaires

14.01 Les taux horaires minima des salariés visés par la présente convention avec leur classification et leurs échelles de salaires sont ceux apparaissant à l'Annexe "A" qui fait partie intégrante de la présente convention.

14.02 a) A compter du 1er novembre 1980, les taux de salaires apparaissant à l'Annexe "A" pour le 31 octobre sont majorés de neuf pour cent (9%).

b) A compter du 1er novembre 1981, les taux de salaires apparaissant à l'Annexe "A" pour le 31 octobre 1981 sont majorés de huit pour cent (8%).

c) A compter du 1er novembre 1982, les taux de salaires apparaissant à l'Annexe "A" pour le 31 octobre 1982 sont majorés de huit pour cent (8%).

14.03 Indexation des salaires au coût de la vie:

a) Pour les fins de cette convention:

1. L'indice des Prix à la Consommation, signifie l'indice Régional des Prix à la Consommation (Région de Montréal), indice global (1971=100), ci-après identifié comme "I.P.C." publié par Statistiques-Canada.

b) Les allocations seront calculées trimestriellement sur la base de un cent (1¢) par heure pour chaque 0.35 point d'augmentation de la manière suivante:

1 - Si au cours de l'année de la convention s'étendant du 1er novembre 1980 au 31 octobre 1981, l'indice du coût de la vie augmente de plus de neuf pour cent (9%) par rapport à l'indice de novembre 1980, la formule d'indexation devient opérante.

Trois mois après que l'indice du coût de la vie aura ainsi augmenté de plus de neuf pour cent (9%), l'Employeur versera pour les trois (3) mois suivants une prime horaire calculée en divisant par 0.35 la différence obtenue en soustrayant de l'indice à la fin du trimestre ou du 1er novembre 1981, l'indice du début du mois où l'indice a ainsi excédé neuf pour cent (9%).

2 - Le même calcul s'effectuera de trimestre en trimestre jusqu'au 31 octobre 1981 et l'intégration de cette prime au salaire se fera au 1er novembre 1981 s'il y a lieu.

3 - Si au cours de l'année de la convention s'étendant du 1er novembre 1981 au 31 octobre 1982, l'indice du coût de la vie augmente de plus de 8% par rapport à l'indice de novembre 1981, la formule d'indexation devient opérante.

Trois mois après que l'indice du coût de la vie aura ainsi augmenté de plus de huit pour cent (8%), l'Employeur versera pour les trois (3) mois suivants une prime horaire calculée en divisant par 0.35 la différence obtenue en soustrayant de l'indice à la fin du trimestre ou du 1er novembre 1982, l'indice du début du mois où l'indice a ainsi excédé huit pour cent (8%).

4 - Le même calcul s'effectuera de trimestre en trimestre jusqu'au 31 octobre 1982 et l'intégration de cette prime au salaire se fera au 1er novembre 1982 s'il y a lieu.

5 - Si au cours de l'année de la convention s'étendant du 1er novembre 1982 au 31 octobre 1983, l'indice du coût de la vie augmente de huit pour cent (8%) par rapport à l'indice de novembre 1982, la formule d'indexation devient opérante.

Trois mois après que l'indice du coût de la vie aura ainsi augmenté de plus de huit pour cent (8%), l'Employeur versera pour les trois (3) mois suivants une

une prime horaire calculée en divisant par 0.35 la différence obtenue en soustrayant de l'indice à la fin du trimestre ou du 1er novembre 1982, l'indice du début du mois ou l'indice a ainsi excédé huit pour cent (8%).

c) Il est entendu que les allocations du coût de la vie seront payées seulement pour les heures travaillées et payées et ne serviront pas pour fins de majoration du temps supplémentaire, bonis ou autre bénéfices que ceux stipulés par la loi.

d) Le maintien des allocations du coût de la vie sera conditionnel à la publication de l'I.P.C. dans sa forme actuelle, à moins d'entente contraire entre les parties. Si elles ne peuvent s'entendre on demandera à Statistiques-Canada de fournir une conversion ou un amendement approprié.

e) Toute révision d'un I.P.C. déjà publié par Statistiques-Canada ne pourra justifier quelque rajustement rétroactif que ce soit.

14.04 La prime d'équipe sera de trente (30) cents l'heure pour la deuxième équipe et quarante (40) cents l'heure pour la troisième équipe. Les salariés travaillant sur la deuxième équipe selon la cédule des douze (12) heures, (11.02) recevront une surprime de \$0.75 par heure travaillée sur cette équipe.

Les primes d'équipes seront payées pour toutes heures travaillées sur les équipes régulières, aux salariés assignés à ces équipes et ce, tel que défini à 11.02 et 11.04.

Pour la troisième année de convention, les primes établies ci-dessus seront majorées comme suit:

a) deuxième équipe trente-cinq (35) cents l'heure.

b) troisième équipe quarante (40) cents l'heure.

c) Salariés travaillant sur la deuxième équipe selon la cédule de douze (12) heures: 80¢ l'heure.

14.05 Les travailleurs sur travail à base de primes seront payés d'après la cédule et les standards établis d'après l'article 13.

14.06 Tout emploi présentement sur une base journalière qui est transféré sur une base de primes sera payé au taux de l'étude en plus des taux de primes.

14.07 Les chefs de groupe recevront vingt-cinq (25) cents l'heure de plus que leur tâche régulière ou du salarié le plus payé dans le groupe qu'ils dirigent selon le taux le plus élevé.

14.08 Un salarié appelé à exécuter un travail dans une catégorie supérieure à la sienne pour une heure ou plus aura droit à huit (8) heures au taux de salaire de cette catégorie supérieure sauf pour les heures où le salarié n'est pas au travail.

14.09 Tout salarié appelé par l'Employeur à exécuter un travail d'une catégorie inférieure à la sienne continuera de recevoir le taux de sa catégorie régulière.

14.10 a) Le salaire sera payé par chèque sur le temps de l'Employeur, le mercredi avant 3:30 p.m. pour les salariés de jour.

b) Avant 11:30 p.m. le mercredi pour les salariés du soir.

c) Avant 7:30 a.m. le jeudi pour les salariés de nuit.

14.11 Les détails suivants seront communiqués aux salariés avec leur salaire sur le talon du chèque:

- a) Le nom et prénom du salarié.
- b) La date et la période de paye.
- c) Le taux de salaire.
- d) Le temps supplémentaire.
- e) Les déductions faites.
- f) Le montant net payé.
- g) Les primes boni.
- h) Les gains bruts.
- i) Les allocations de repas.

14.12 Les deux parties acceptant le système d'évaluation des tâches existant, convenu par le comité conjoint d'évaluation des tâches qui est composé de deux (2) membres du Syndicat et de deux (2) membres de l'Employeur. A la demande de l'une ou l'autre des parties ce comité se réunit.

14.13 Le terme "tâche" se rapporte à un travail désigné à un ou plusieurs salariés et défini par une seule description.

14.14 Le terme "description d'une tâche" tel qu'utilisé ici se rapporte aux fonctions principales d'un travail donné, telles que l'identification, le lieu, les devoirs principaux, l'outillage et l'équipement, les matériaux et la méthode de travail.

14.15 Les classifications de tâches actuellement en vigueur dans l'annexe "B" le demeureront jusqu'à ce que:

1 - L'Employeur change le contenu d'une tâche au point d'en faire une nouvelle classification d'un grade ou plus, ou

2 - L'Employeur cesse d'utiliser une tâche ou qu'elle ne soit pas remplie pendant un an.

14.16 Si un salarié conteste par écrit la classification de sa tâche à cause d'un présumé changement dans son contenu, l'Employeur revisera, et si nécessaire, établira une description et une classification révisées, tout en se conformant aux dispositions suivantes:

a) Si l'Employeur établit une nouvelle tâche, ou opère un changement dans le contenu d'une tâche déjà existante au point d'en faire une nouvelle classification d'un grade ou plus, une nouvelle description et une nouvelle classification devront être faites conformément à la procédure suivante: - L'Employeur fera, en dedans de trente (30) jours ouvrables, une description et une classification.

b) La classification sera faite par le comité conjoint d'évaluation des tâches.

c) S'il n'y a pas d'entente entre l'Employeur et le Syndicat quant à la description et la classification, l'Employeur devra établir celle-ci, et le taux de salaire horaire normal de cette classification devra s'appliquer.

d) Le ou les salariés affectés peuvent, en tout temps en dedans de trente (30) jours de la date de la classification de la nouvelle tâche ou de la date de la décision de l'Employeur de ne pas reclassifier l'occupation, porter plainte alléguant que la tâche n'est pas classifiée correctement. Il est entendu qu'avec de tels griefs on procédera selon la procédure régulière des griefs excepté que l'arbitre devra être un spécialiste en évaluation des tâches lequel est lié par le Système d'Evaluation des Tâches révisé mentionné à 14.13. La sentence sera rétroactive à la date de présentation de la plainte ou de l'établissement de la nouvelle tâche.

e) Quand l'Employeur cesse d'utiliser une tâche ou que cette tâche n'est pas remplie pendant un an, un avis de discontinuation de la description et de la classification sera donné au Syndicat par écrit.

14.17 Lorsqu'une tâche est reclassifiée à un grade inférieur, le salarié attribué à l'occupation lors de la reclassification maintiendra son taux horaire existant. Les taux encerclés existants et ceux nouvellement créés par les ajustements d'évaluations futurs seront éliminés au rythme de 5¢ par heure lors des augmentations générales annuelles. Les taux encerclés seront aussi éliminés par les transferts, les entraînements et les promotions.

ARTICLE 15 - Permis d'Absence

15.01 a) Les salariés qui doivent s'absenter de leur travail, doivent aviser l'infirmière de l'usine ou leur contremaître avant le début de l'équipe ou le plus tôt possible. Tout

salarié qui n'avise pas l'Employeur de son absence dans les trois (3) jours ouvrables suivant le début de telle absence sera considéré comme ayant terminé son emploi à moins qu'il ne fournisse une raison satisfaisante à l'Employeur pour motiver son omission ou à moins qu'il n'ait été empêché de donner tel avis à cause d'une force majeure.

b) Ces absences seront inscrites aux dossiers des salariés indiquant les raisons.

15.02 Les membres du Syndicat pourront être absents de leur travail sans perdre leur ancienneté aux conditions suivantes:

a) Des permis d'absence d'un jour ouvrable ou moins requerront un avis préalable d'une (1) journée ouvrable, si possible.

Le nombre maximum de salariés concernés ne dépassera pas treize (13) salariés à la fois et ne devra pas dépasser trois (3) salariés dans la même classification de tâche.

Les maxima de cette sous-section ne devront pas être utilisés en plus de deux occasions durant une période de trente (30) jours.

b) Des permis d'absence de deux (2) à cinq (5) jours ouvrables inclusivement requerront un avis préalable de deux (2) jours ouvrables, si possible.

Le nombre maximum de salariés concernés ne dépassera pas six (6) salariés à la fois et ne devra pas dépasser deux (2) salariés de la même classification de tâche.

Les maxima de cette sous-section ne devront pas être utilisés en plus de deux occasions durant une période de soixante (60) jours.

c) Des permis d'absence de six (6) à dix (10) jours ouvrables inclusivement requerront un avis préalable de dix (10) jours ouvrables.

Le nombre maximum de salariés concernés ne devra pas dépasser trois (3) salariés à la fois et deux (2) salariés dans la même classification de tâche. Aucun salarié ne devra utiliser cette sous-section en plus de deux (2) occasions dans une période de six (6) mois.

d) Les permis d'absence de onze (11) jours ouvrables à un (1) an inclusivement requerront un avis préalable de quinze (15) jours ouvrables. Le nombre de salariés concernés ne devra pas dépasser deux (2) salariés à la fois et un salarié dans la même classification de tâche.

e) Aucun permis de cette nature ne devra dépasser un (1) an excepté après entente conjointe entre les parties.

f) Le Syndicat s'efforcera d'utiliser les permis d'absence le moins possible mais lorsque nécessaire, une extension sera convenue conjointement entre les parties.

15.03 Un salarié ayant un (1) an ou plus d'ancienneté peut demander à l'Employeur par écrit un congé sans solde et sans perte d'ancienneté pour raison individuelle, et ce, pour une durée maximum de trois (3) mois. Un avis préalable de quinze (15) jours ouvrables sera requis. L'Employeur ne devra pas

refuser cette permission sans raison valable. En cas de raison fausse ou fictive pour l'obtention d'un tel permis d'absence, le salarié pourra perdre toute son ancienneté. Les salariés retournant au travail après une maladie devront aviser l'Employeur par écrit de leur date de retour au travail trois (3) jours ouvrables à l'avance si leur absence a duré cinq (5) jours ouvrables ou plus. Lorsqu'un congé est accordé, un avis écrit indiquant la durée, et la raison de ce congé sera donné au salarié et une copie sera envoyée immédiatement au Syndicat. Les permis d'absence ci-haut mentionnés pourront être extensionnés après entente conjointe entre l'Employeur et le salarié et le Syndicat sera avisé en conséquence. Un congé sans solde d'un maximum de dix (10) jours ouvrables pourra être accordé à tout salarié après entente avec son supérieur immédiat, à la condition que les congés de plus de cinq (5) jours soient demandés par écrit.

15.04 Congés pour deuil

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

a) Cinq (5) jours consécutifs lors du décès de son conjoint ou d'un de ses enfants.

b) Trois (3) jours consécutifs à l'occasion du décès d'un de ses frères ou soeurs; de son père ou de sa mère; du père ou de la mère de son conjoint; d'un de ses demi-frères ou demi-soeurs; d'un beau-frère ou d'une belle-soeur.

c) Le jour des funérailles pour lui permettre d'assister aux funérailles de son grand-père ou de sa grand-mère, de son gendre ou de sa bru.

d) Les jours de congés pour deuil sont accordés sans perte de rémunération horaire de base (en incluant toutefois la prime d'équipe) pourvu qu'il s'agisse de jours ouvrables où il aurait normalement travaillé si ce n'eut été du décès.

15.05 Un salarié appelé et qui accepte de remplir la fonction de juré ou de témoin de la couronne devra être payé la différence entre la rémunération reçue comme juré ou de témoin de la couronne et son salaire régulier pour une journée basé sur son taux de base en plus de sa prime d'équipe. Il est entendu qu'un tel paiement sera effectué aussi longtemps qu'un tel devoir de juré ou de témoin de la couronne continuera et seulement sur présentation d'une preuve d'un tel devoir de juré ou de témoin de la couronne et du paiement reçu, pour ladite fonction.

15.06 Sujet aux conditions suivantes, l'Employeur accordera sur demande un congé sans solde et sans perte d'ancienneté, d'une durée maximum de six (6) mois à une salariée enceinte. Cependant, un tel congé pourra être extensionné pour une période additionnelle de trois (3) mois pour raison médicale certifiée résultant de cette grossesse.

1 - Telle salariée devra avoir au moins six (6) mois d'ancienneté au moment de son départ pour un tel congé.

2 - L'Employeur pourra demander une vérification médicale de l'état de la salariée avant un tel congé et aussi à savoir si elle est physiquement capable de reprendre son travail régulier à son retour.

3 - La salariée sera responsable du paiement des primes d'assurance et autres bénéfiques de bien-être lorsque ces paiements seront dûs pendant son absence.

4 - Un tel congé devra normalement débiter trois (3) mois avant la date prévue pour l'accouchement. Rien dans cet article n'empêchera l'Employeur de demander à une salariée enceinte, avant son accouchement de prendre un tel congé, en donnant pour raison que sa condition physique au travail constitue un danger pour elle-même, ses compagnons et compagnes de travail ou nuit à son rendement, au travail.

5 - La salariée devra aviser l'Employeur au moins trois (3) jours ouvrables avant la date de son retour effectif au travail.

ARTICLE 16 - Congés statutaires

16.01 a) Les salariés bénéficieront de treize (13) jours ouvrables de congés statutaires par année qui devront être chômés et qui seront payés et observés la journée où ils tombent ou sont fêtés.

b) Pour la durée de la présente convention, huit (8) des treize (13) congés statutaires seront les suivants:

- a) Noël
- b) Jour de l'An
- c) Vendredi Saint
- d) Fête de la Reine
- e) La Fête Nationale des Québécois (St-Jean-Baptiste)
- f) La Fête du Canada (Confédération)
- g) Fête du Travail
- h) Action de Grâce

c) La date de prise des congés statutaires apparaît à l'annexe "J" des présentes.

16.02 a) Lorsqu'un des congés statutaires mentionnés plus haut tombe un samedi il sera observé le vendredi précédant tel congé.

Lorsqu'un des congés statutaires mentionnés plus haut tombe un dimanche, il sera observé le lundi suivant tel congé.

b) Si le vendredi ou le lundi, selon le cas, est déjà prévu ou sert ou est considéré comme un jour de congé, la fête tombant le samedi ou le dimanche sera alors prise le premier jour ouvrable suivant la dernière fête, et ce à défaut d'entente mutuelle.

16.03 Pour chacun des congés statutaires, tous les salariés recevront comme paie de congé, l'équivalent de huit (8) heures de salaire à son taux régulier.

16.04 Pour être éligible à la paie de congé, le salarié devra avoir travaillé la dernière journée régulière de travail précédant immédiatement un tel congé et la journée régulière de travail suivant tel congé excepté:

a) S'il est absent pour une raison acceptable à l'Employeur ou à moins qu'il ait dû s'absenter à cause d'une force majeure qui l'empêche de travailler.

b) S'il est en permis d'absence de vingt (20) jours ouvrables ou moins.

c) S'il est mis à pied pour une période de vingt (20) jours ouvrables ou moins précédant la fête.

d) S'il est absent pour cause de maladie vérifiée ou accident à l'extérieur de l'usine durant vingt-six (26) semaines ou moins.

16.05 S'il avait été entendu et prévu qu'un salarié travaillerait durant un congé et qu'il ne peut se présenter au travail, il devra en aviser l'Employeur le plus tôt possible.

16.06 Lorsqu'un des congés statutaires énumérés à 16.01 tombe dans la période de vacances d'un salarié, celui-ci aura le choix entre prendre une journée payée additionnelle de vacances ou recevoir le paiement d'un tel congé. Il est entendu que le salarié devra faire son choix avant son départ pour ses vacances.

16.07 Si un salarié n'a pas complété sa période de probation lorsqu'un congé survient, il ne recevra pas le paiement d'un tel congé, cependant lorsque ladite période de probation sera complétée, il recevra le paiement de tous les congés survenus durant cette période.

16.08 Le droit aux congés flottants s'acquiert à raison de un (1) par trois (3) mois travaillés et tout salarié mis-à-pied a le droit de bénéficier des congés flottants qu'il a ainsi acquis à moins qu'il ne les ait déjà pris.

ARTICLE 17 - Vacances

17.01 Les salariés auront droit à des vacances annuelles basées sur leurs années d'ancienneté complétées au service de l'Employeur.

17.02 La paie de vacances sera calculée sur le salaire brut incluant toute prime d'équipe et/ou boni de production, et toute prestation pour incapacité temporaire reçue de la Commission des Accidents de Travail entre le 1er mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année courante. La paie de vacances sera distribuée aux salariés une (1) semaine avant leur départ pour telles vacances.

17.03 Les salariés auront droit à des vacances dont la durée et la paie s'établissent comme suit:

a) Les salariés ayant moins d'un an d'ancienneté auront droit à un jour de vacances par mois de service, maximum de dix (10) jours avec quatre (4) pourcent de leurs salaires bruts.

b) 1 - Les salariés ayant un (1) an d'ancienneté mais moins de trois (3), auront droit à deux (2) semaines de vacances avec cinq (5) pourcent de leurs salaires bruts.

2 - Les salariés ayant trois (3) ans d'ancienneté mais moins de cinq (5), auront droit à deux (2) semaines de vacances avec six (6) pourcent de leurs salaires bruts.

c) 1 - Les salariés ayant cinq (5) ans d'ancienneté mais moins de dix (10), auront droit à trois (3) semaines de vacances avec sept (7) pourcent de leurs salaires bruts.

2 - Les salariés ayant dix (10) ans d'ancienneté mais moins de quinze (15), auront droit à trois (3) semaines de vacances avec neuf (9) pourcent de leurs salaires bruts.

d) 1 - Les salariés ayant quinze (15) ans d'ancienneté mais moins de vingt (20) ans, auront droit à quatre (4) semaines de vacances avec dix (10) pourcent de leurs salaires bruts.

2 - Les salariés ayant vingt (20) ans d'ancienneté mais moins de vingt-cinq (25) ans, auront droit à quatre (4) semaines de vacances avec onze (11) pourcent de leurs salaires bruts.

3 - Les salariés ayant plus de vingt-cinq (25) ans d'ancienneté auront droit à cinq (5) semaines de vacances avec douze (12) pourcent de leurs salaires bruts.

17.04 A la fin de son emploi, le salarié recevra sa paie de vacances annuelles basée sur le pourcentage applicable des salaires reçus pour le travail accompli durant la période entre la date d'entrée ou le 1er mai de l'année précédente laquelle des deux dates est plus ancienne et la date de terminaison de l'emploi.

17.05 L'usine fermera ses portes chaque année pour une période de trois (3) semaines consécutives entre le 1er mai et le 1er octobre. Cette période pourra être changée après entente conjointe.

17.06 Les parties se rencontreront durant le mois de février pour déterminer par entente mutuelle les dates de la fermeture de l'usine. A défaut d'entente entre les parties, deux (2) des

trois (3) semaines seront les deux (2) dernières de juillet. (Sera considérée come dernière semaine du mois de juillet, la semaine ayant quatre (4) jours ou plus). Les dates de la période de fermeture seront affichées sur les tableaux d'affichage avant le 1er mars.

17.07 Il est entendu qu'il peut être nécessaire de maintenir une opération partielle de l'usine durant cette fermeture de vacances. Toute priorité de choix des vacances parmi les salariés sera régie en vertu de leur ancienneté d'usine dans les classifications de tâches concernées. Si des salariés n'ont pas droit à la période de trois (3) semaines complètes de vacances et que le travail devienne disponible dans leur classification durant la fermeture de l'usine, tels salariés auront la préférence de ce travail en vertu de leur ancienneté. Une liste de ces salariés cédulés pour travailler durant cette fermeture sera donnée au Syndicat avant la fermeture et l'Employeur discutera avec le Syndicat des besoins de la production s'il y a lieu, pour cette période.

17.08 Les salariés ayant droit à trois (3) semaines de vacances les prendront durant la fermeture annuelle de l'usine.

Les salariés ayant droit à quatre (4) semaines ou cinq (5) semaines de vacances durant l'année courante de calendrier pourront prendre cette quatrième (4e) ou cinquième (5e) semaine durant l'année courante de calendrier et ce, à une date à être convenue avec leur supérieur immédiat qui ne peut refuser ou ajourner telle demande sans une raison sérieuse.

17.09 Les salariés travaillant durant la fermeture de l'usine pourront prendre leurs vacances durant l'année courante de

calendrier après entente mutuelle, sinon le salarié avisera l'Employeur un mois à l'avance quand il prendra ses vacances.

17.10 Tout travail accompli durant la période de vacances annuelles durant ce qui pourrait être considéré comme heures régulières de travail si l'usine était en opération, devra être payé au taux régulier. Il est entendu que les vacances ne seront pas cumulatives et qu'il n'y aura aucun paiement de salaire au lieu de vacances.

17.11 La fermeture complète ou partielle de l'usine durant la fermeture pour fins de vacances, ne devra pas être considérée comme une réduction des heures régulières de travail et/ou de la semaine régulière de travail, ou comme une mise-à-pied selon les termes de cette convention.

ARTICLE 18 - Sécurité sociale

18.01 a) Le Syndicat maintiendra son propre plan d'assurance pour tous les salariés couverts par l'unité de négociation. Le Syndicat sera responsable pour l'administration d'un tel plan.

b) L'Employeur accepte de maintenir le plan d'assurance invalidité à long terme existant.

18.02 Pour la première année de convention, l'Employeur remettra hebdomadairement au Syndicat treize (13) cents par heure pour chaque heure travaillée et par heure allouée pour vacances, congés statutaires, deuil, juré et témoin de la couronne.

Pour la deuxième année de convention ce taux s'établira à quatorze cents (14¢) l'heure.

Pour la troisième année de convention ce taux s'établira à seize cents (16¢) l'heure.

18.03 L'Employeur consent à déduire hebdomadairement de la paye des salariés leur contribution s'il y a lieu au plan d'assurance-groupe. L'Employeur remettra ces contributions au Syndicat en même temps que la remise prévue aux clauses 9.06 et 18.02. Le salarié devra soumettre une autorisation écrite à l'Employeur pour effectuer une telle déduction de ces contributions. L'Employeur remettra au Syndicat la liste habituelle des salariés absents, indiquant la raison de leurs absences, dans la semaine suivant telle absence.

18.04 a) Tous les salariés couverts par cette convention auront le privilège et ce, sur une base volontaire, de continuer à faire partie du plan de retraite existant.

b) L'Employeur accepte de maintenir le plan de retraite existant pendant la durée de cette convention et de maintenir ses contributions à ce plan.

18.05 L'âge normal de retraite dans l'usine est soixante-cinq (65) ans.

ARTICLE 19 - Changements Technologiques

19.01 Définition

a) Un changement technologique signifie l'automatisation de l'équipement, ou la mécanisation ou l'automatisation des devoirs, ou le remplacement d'une installation existante avec une nouvelle installation produisant le même produit.

b) Le déplacement d'un salarié d'un emploi à cause de conditions adverses des affaires, déplacement ou réaffectation de l'équipement (lequel n'est pas le résultat direct d'un changement technologique dans tel équipement), épuisement d'une ressource ou désuétude d'un produit ou changement d'un marché (lequel n'est pas la cause ou le résultat d'un changement technologique), faute du salarié, ou les déplacements et mises-à-pied à cause de toute grève, ralentissement du travail, contre-grève, sabotage, cas forfuit ou bris d'équipement, ne sera pas considéré être un changement technologique.

19.02 Avis

L'Employeur avisera le Syndicat aussitôt que possible, avec un minimum de quatre (4) semaines, d'avance de tout changement technologique pouvant causer le déplacement de salariés de leur classification(s).

19.03 Indemnité de Séparation

L'Employeur paiera une indemnité de séparation aux salariés mis à pied à cause d'un changement technologique selon les dispositions suivantes:

a) Montant

L'Indemnité de séparation sera déterminée pour chaque salarié en multipliant son taux horaire de base régulier par

quarante (40) heures et multiplié par ses années complètes de service.

b) Nombre de salariés éligibles

1 - Le nombre de salariés éligibles pour l'indemnité de séparation sera égal au nombre directement déplacé par le changement technologique.

2 - Si le nombre de salariés mis à pied dans les douze (12) mois suivant un changement technologique est moindre que le nombre établi à 19.03 b) 1., le nombre mis à pied s'appliquera.

c) Choix des salariés éligibles

Les salariés éligibles à l'indemnité de séparation seront:

1 - Premièrement les salariés directement mis à pied par le changement technologique; cette éligibilité durera un (1) an de la date du changement technologique.

2 - Deuxièmement les salariés indirectement mis à pied par le changement technologique, par ordre d'ancienneté. Cette éligibilité commencera le lendemain de l'expiration de l'éligibilité des premiers éligibles. Chaque tel salarié aura une (1) semaine pour décider s'il accepte l'indemnité.

d) Cessation de Service

Le salarié acceptant une indemnité de séparation renonce de ce fait à son droit de rappel au travail et à son emploi.

e) L'indemnité de séparation à laquelle le salarié a droit sera payée hebdomadairement au rythme de 16.5% de la moyenne des gains réalisés au cours de vingt (20) dernières semaines d'emploi, à moins que le salarié ne préfère recevoir le montant total auquel il a droit en un seul versement, dans les quinze (15) jours ouvrables de sa décision d'accepter ladite indemnité.

ARTICLE 20 - FERMETURES

20.01 a) En cas d'une cessation totale de tout travail de production et d'entretien sur une base permanente, l'Employeur donnera vingt-six (26) semaines d'avis au Syndicat.

b) En cas d'une cessation totale de tout travail de production sur une base permanente dans chacun des départements de l'usine, l'Employeur donnera seize (16) semaines d'avis au Syndicat.

20.02 L'Employeur paiera une indemnité de séparation aux salariés mis à pied à cause des fermetures ci-haut mentionnées selon les dispositions suivantes:

a) Montant

L'indemnité de séparation sera déterminée pour chaque salarié en multipliant son taux horaire de base régulier par quarante (40) heures et multiplié par ses années complètes de service.

b) Nombre de salariés éligibles

1 - Le nombre de salariés éligibles à l'indemnité de séparation sera le nombre de salariés dans les départements directement concernés à la date que l'avis est donné au Syndicat.

2 - Si le nombre de salariés mis à pied dans les douze (12) mois suivant une fermeture est moindre que le nombre établi à 20.02 b) 1., le nombre mis à pied s'appliquera.

c) Choix des salariés éligibles

Les salariés éligibles à l'indemnité de séparation seront:

1 - Premièrement les salariés directement, mis à pied par la fermeture pourvu qu'ils aient au moins trois (3) ans d'ancienneté en date de leur mise à pied; cette éligibilité durera un (1) an de la date de la fermeture.

2 - Deuxièmement les salariés indirectement mis à pied par la fermeture, par ordre d'ancienneté, et pourvu qu'ils aient au moins trois (3) ans d'ancienneté en date de leur mise à pied. Chaque tel salarié aura une (1) semaine pour décider s'il accepte l'indemnité.

d) L'indemnité de séparation à laquelle le salarié a droit sera payée hebdomadairement au rythme de 16.5% de la moyenne des gains réalisés au cours des vingt (20) dernières semaines d'emploi à moins que le salarié ne préfère recevoir le

montant total auquel il a droit en un seul versement, dans les quinze (15) jours ouvrables de sa décision d'accepter ladite indemnité.

e) Cessation de Service

Le salarié acceptant une indemnité de séparation renonce de ce fait à son droit de rappel au travail et à son emploi.

ARTICLE 21 - Texte et Interprétation

21.01 L'Employeur consent à fournir à ses frais dans les quatre-vingt-dix (90) jours après la signature de cette convention, des copies de cette convention collective en français, sous forme de livrets, et les distribuera à chacun des salariés actuels et futurs. Un nombre suffisant de copies supplémentaires sera remis au Syndicat.

21.02 Cette convention est produite dans la langue française qui en constitue la version officielle.

21.03 Toutes les affiches et avis de l'Employeur seront faits par écrit et devront être en français et en anglais.

21.04 Les stipulations de la présente convention devront être lues et interprétées dans leur ensemble.

21.05 L'Employeur s'engage à rédiger en français toutes les descriptions de tâches.

21.06 Aux fins de déterminer l'ancienneté des salariés embauchés à la même date, l'Employeur se base sur le critère suivant:

Le salarié qui possède le plus petit numéro de poinçon est celui qui a le plus d'ancienneté.

ARTICLE 22 - Divers

22.01 Des machines distributrices de breuvages, chocolats, cigarettes et gâteaux seront à la disposition des salariés à plusieurs endroits dans l'usine, et une personne désignée remboursera l'argent perdu en cas de défaut.

22.02 L'Employeur permettra l'accès à la cafétéria à tous les salariés durant leur période respective de repas.

22.03 Les salariés auront accès aux machines prévues à 22.01 et pourront consommer des breuvages durant les heures de travail. Une période de repos de dix (10) minutes par demi-journée sera accordée.

Durant cette période les salariés pourront consommer de la nourriture solide (en plus de celle consommée à l'heure du repas).

22.04 Aucune sollicitation de salariés ne sera permise sur les lieux de l'Employeur.

22.05 Lors de l'implantation du système métrique, l'Employeur mettra à la disposition des salariés les outils nécessaires à l'exécution de leur travail.

Il est expressément convenu que l'Employeur conserve la propriété de ces outils et ne sera tenu en aucun temps de remplacer les outils personnels des salariés.

22.06 Cases pour Effets Personnels


Chaque employé a sa case pour effets personnels et lorsque l'Employeur décide d'en vérifier le contenu, telle vérification doit s'effectuer en présence du délégué et du salarié.

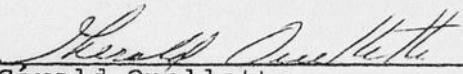
ARTICLE 23 - Durée de la Convention

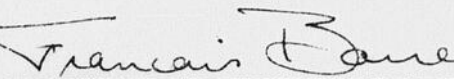
23.01 La présente convention entre en vigueur le 1er novembre 1980 pour se terminer le 31 octobre 1983.

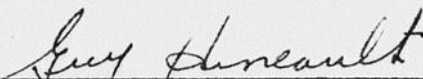
En foi de quoi, les parties contractantes ont apposé leur signature ci-dessous sous leur nom corporatif, par l'entremise de leurs représentants dûment autorisés à Lachine, Province de Québec, ce 31^{ème} jour du mois novembre, mil neuf cent quatre-vingt (1980).

Pour:
BROWN BOVERI CANADA LIMITEE

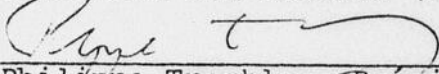

Aly el Gazzar
Directeur du personnel et des relations industrielles

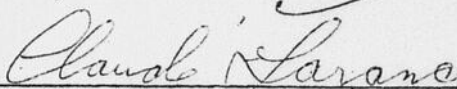

Gerald Ouellette
Superviseur, Relations de Travail

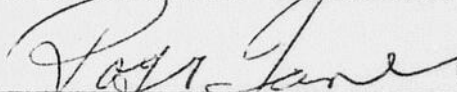

François Boucher, Gérant
Service de production



Guy Huneault, Contremaître

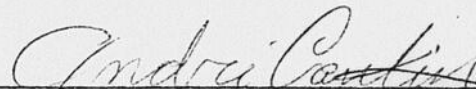
Pour le
SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES
DE BROWN BOVERI CANADA LIMITEE
(Division des Moteurs (C.S.N.))

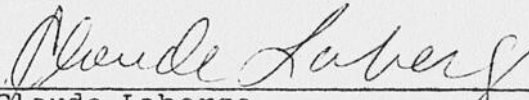

Philippe Tremblay, Président


Claude Garand, Secrétaire


Roger Jones, Directeur du Comité de griefs


Gilles Thibault, Directeur
Lois sociales


André Cantin, Chef délégué,


Claude Laberge,
Conseiller technique (C.S.N.)

Copie conforme
Sauv. H.
associé

ANNEXE "A"

ECHELLE DES TAUX HORAIRES

GRADE	POINTS	En vigueur le 1 nov. 1980	En vigueur le 1 nov. 1981 *	En vigueur le 1 nov. 1982 *
1	71-96	7.60	8.21	8.87
2	97-122	7.79	8.41	9.08
3	123-148	7.97	8.61	9.30
4	149-174	8.16	8.81	9.51
5	175-200	8.35	9.02	9.74
6	201-226	8.53	9.21	9.95
7	227-252	8.72	9.42	10.17
8	253-278	8.90	9.61	10.38
9	279-304	9.09	9.82	10.61
10	305-330	9.27	10.01	10.81
11	331-356	9.46	10.22	11.04
12	357-382	9.64	10.41	11.24
13	383-408	9.83	10.62	11.47

* Taux minima applicable excluant l'indexation

ANNEXE "B" APPENDIX
LISTE DES TACHES ET TABLEAU DE GROUPEMENT
LIST OF JOBS/GROUPS AND SUB-GROUPS
GROUPE "A" GROUP

SOUS-GROUPE 1
SUB-GROUP 1

SOUS-GROUPE 2
SUB-GROUP 2

SOUS-GROUPE 3
SUB-GROUP 3

GRADE	Tâche Job	Titre Title	Tâche Job	Titre Title	Tâche Job	Titre Title
13			195	Outilleur 1e Cl. Tool Maker 1st Cl.		
11			196	Outilleur 2e Cl. Tool Maker 2nd Cl.		
10	209	Monteur Set-up Man			015	Inspecteur Mécanique 1e Cl. Mechanical Inspector 1st Cl.
	300	Op. Mach.-Outils 1e Cl. Mach. Tool Op. 1st Cl.				
8	309	Op. Mach.-Outils 2e Cl. Mach. Tool Op. 2nd Cl.			016	Inspecteur Mécanique 2e Cl. Mechanical Inspector 2nd Cl.
6	310	Op. Mach.-Outils 3e Cl. Mach. Tool op. 3rd Cl.				

GRUPE "B" GROUP

SOUS-GROUPE 1
SUB-GROUP 1

SOUS-GROUPE 2
SUB-GROUP 2

SOUS-GROUPE 3
SUB-GROUP 3

GRADE	Tâche Job	Titre Titile	Tâche Job	Titre Titile	Tâche Job	Titre Titile
12			067	Electricien 1e Cl. Electrician 1st Cl.		
11	312	Préposé aux essais 1e Cl. Tester 1st Cl.				
10			068	Electricien 2e Cl. Electrician 2nd Cl.		
9	139	Préposé aux essais 2e Cl. Tester 2nd Cl.				
8					009	Monteur de Filerie 1e Cl. Wireman 1st Cl.
7	140	Préposé aux essais 3e Cl. Tester 3rd Cl.				

GRUPE "B" GROUP

SOUS-GROUPE 1
SUB-GROUP 1

SOUS-GROUPE 2
SUB-GROUP 2

SOUS-GROUPE 3
SUB-GROUP 3

GRADE	Tâche Job	Titre Title	Tâche Job	Titre Title	Tâche Job	Titre Title
6						
4					007	Assembleur Contrôle 2e Cl. Assembler Control 2nd Cl.

GRUPE "D" GRUPE

GRADE	Tâche Job	Titre Titlle
9	200 239	Ajusteur 1e Cl. Fitter 1st Cl. Soudeur d'entretien Welder Maintenance
8	203	Soudeur 1e Cl. Welder 1st Cl.
7	204	Soudeur 2e Cl. Welder 2nd Cl.
6	266	Bruleur à chalumeau multiple Multi Torch Burner
5	267	Bruleur et opérateur de cisaille Burner and shear operator
3	202	Aide (Atelier-Fabrication) Helper (Weld Shop)

GRUPE "E" GROUP

SOUS-GROUPE 1
SUB-GROUP 1

SOUS-GROUPE 2
SUB-GROUP 2

GRADE	Tâche Job	Titre Title	Tâche Job	Titre Title
8	080	Op. de Mach. à mouler Sous-Pression (Manuelle) 1e Cl. Die Cast Op. (Man.) 1st Cl.		
7			085	Préposé au Montage de Presses à Découper Punch Press Set-Up Man
6	081	Op. de Mach. à Mouler Sous-Pression (Manuelle) 2e Cl. Die Cast Op. (Man.) 2e Cl.		
3			087	Op. de Presse à Découper 2e Cl. Punch Press Op. 2nd Cl.
			088	Op. de Mach. à cisailier Shear Press Op.
			089	Op. de Mach. à Souder par Points Spot Welder

GRUPE "F" GROUP

SOUS-GROUPE 1
SUB-GROUP 1

SOUS-GROUPE 2
SUB-GROUP 2

SOUS-GROUPE 3
SUB-GROUP 3

GRADE	Tâche Job	Titre Title	Tâche Job	Titre Title	Tâche Job	Titre Title
11	308	Ajusteur Mécanique Mechanical Adjuster				
10	142	Assembleur 1e Cl. Assembler 1st Cl.				
8	143	Assembleur 2e Cl. Assembler 2nd Cl.				
7					230	Equilibreur 1e Cl. Balancer 1st Cl.
6	144	Assembleur 3e Cl. Assembler 3rd Cl.	158	Sous-Assembleur 1e Cl. Sub-Assembler 1st Cl.		
5			253	Soudeur de Production Production Welder		

SOUS-GROUPE 1
SUB-GROUP 1

SOUS-GROUPE 2
SUB-GROUP 2

SOUS-GROUPE 3
SUB-GROUP 3

GRADE	Tâche Job	Titre Title	Tâche Job	Titre Title	Tâche Job	Titre Title
5			271 Op. De Mach. à souder Tig et à Sous-Caver Tig Welder & Under- cutting			
4			159 Sous-Assembleur 2e Cl. Sub-Assembleur 2nd Cl.		148 Equilibreur 2e Cl. Balancer 2nd Cl.	
3	145 Assembleur 4e Cl. Assembler 4th Cl.		156 Op. de Mach. à Sous- Caver Under Cutting			

GRUPE "G" GROUP

SOUS-GROUPE 1
SUB-GROUP 1

SOUS-GROUPE 2
SUB-GROUP 2

GRADE	Tâche Job	Titre Title	Tâche Job	Titre Title
10				
9	184	Préposé au Bobinage et Raccordement 1e Cl. Winder Connector 1st Cl.		
8	305	Inspecteur Assemblage Electrique 2e Cl. Electrical Assembly Inspector 2nd Cl.		
7	185	Préposé au Bobinage et Raccordement 2e Cl. Winder Connector 2nd Cl.	167	Prép. à la Fabrication des Bobines Coil Builder
5			260	Prép. au Montage de Mach. à enrouler les poles et les Bobines (Gros Moteurs) Coil & Pole W.D.G. Sep-up Man L.M.

SOUS-GROUPE 1
SUB-GROUP 1

SOUS-GROUPE 2
SUB-GROUP 2

GRADE	Tâche Job	Titre Title	Tâche Job	Titre Title
5			177	Préposé au Trempage et au Séchage Dipper Baker
4	188 Bobineur 3e Cl. Winder 3rd Cl. 175 Raccordeur 3e Cl. Connector 3rd Cl. 181 Préposé aux Essais de Production. Production Tester		166 Op. de Mach. à Bobiner les Poles et à Fretter les Induits Pole and Banding MC Op. 168 Préposé au Façonnage des Bobines Coil Former	
3	164 Prép. au Bobinage d'Induits Légers Light Armature W.D.G. Op. 189 Bobineur 4e Cl. Winder 4th Cl. 176 Raccordeur 4e Cl. Connector 4th Cl.			
2	190 Bobineur 5e Cl. Winder 5th Cl. 183 Prép. au Guipage en Général General Taper			

GROUPE "H" GROUP

GRADE	Tâche Job	Titre Title
5	133 Réceptionnaire Receiver	
4	104 Emballeur 1e Cl. Crater 1st Cl. 135 Magasinier Store Keeper 136 Préposé au Ratelier d'Outils Tool Crib Attendant 207 Manutentionnaire 1e Cl. Material Handler 1st Cl.	

GRUPE "I" GROUP

SOUS-GROUPE 1
SUB-GROUP 1

SOUS-GROUPE 2
SUB-GROUP 2

SOUS-GROUPE 3
SUB-GROUP 3

GRADE	Tâche Job	Titre Title	Tâche Job	Titre Title	Tâche Job	Titre Title
12	070	Méc. de Mach. 1e Cl. Mach. Mech. 1st Cl.				
11					074	Méc. d'Entretien 1e Cl. Millwright 1st Cl.
8						
7					075	Méc. d'Entretien 2e Cl. Millwright 2nd Cl.
5					237	Méc. d'Entretien 3e Cl. Millwright 3rd Cl.

GROUPE "J" GROUP

GRADE	Tâche Job	Titre Title
5	151 Peintre de Production 1e Cl. Production Painter 1st Cl.	
3	152 Peintre de Production 2e Cl. Production Painter 2nd Cl.	

GROUPE "POOL" GROUP

GRADE	Tâche Job	Titre Title
4	149	Préposé au Polissage et Nettoyage Buffer Cleaner
	211	Opérateur de Machine à Vernis et Empileur de Lamelles Varnish & Core Stack M/C Operator
	106	Emballleur - Vérificateur Packer Checker
2	240	Aide Général General Helper
	110	Opérateur de Machine à Estamper les Plaques/Assemblage Léger Nameplate M/C Operator/Light Assembly
	182	Opérateur de Cisaille à Isolant Insulation Shear Operator
1	079	Balayeur - Nettoyeur Sweeper Cleaner

LETTRE D'ENTENTE

1. Si l'Employeur décide de transférer dans ses établissements de Lachine, des opérations ou du travail actuellement effectué dans un autre de ses établissements ou décide d'y introduire des opérations qui n'y étaient pas exécutées en date du 1er septembre 1980, ce travail, ces opérations, ces classifications et les salariés ainsi transférés formeront un groupe distinct non assujetti au certificat d'accréditation et non régi par la convention collective;

2. L'Employeur aura discrétion pour déterminer les critères d'embauche et les exigences requises pour exécuter toute fonction faisant partie de ce groupe;

3. Les salariés de l'Employeur qui seront ainsi transférés à Lachine jouiront, dans ce groupe, d'une ancienneté préférentielle;

4. Sous réserve des termes de la présente lettre d'entente les salariés de l'Employeur à Lachine qui seront affectés à l'une ou l'autre des tâches de ce groupe distinct continueront néanmoins d'être assujettis au certificat d'accréditation, cependant, leur ancienneté dans ce département ne s'accumulera qu'à compter de la date où ils y ont été affectés;

5. Il en est de même pour tout nouveau salarié embauché par l'Employeur pour être affecté dans ce département distinct;

6. Avant d'embaucher de nouveaux salariés pour effectuer du travail dans ce groupe, l'Employeur donnera aux salariés de Lachine la possibilité d'y postuler les postes vacants et, à compétence et efficacité à toutes fins pratiques égales, le salarié de Lachine ou si plus d'un salarié de Lachine ont postulé le poste, le plus ancien aura priorité. Les salariés ne faisant pas partie de ce département distinct seront néanmoins appelés à y dispenser certains services, tels que manutention, magasins, etc.

Pour la Compagnie

Pour le Syndicat

LETTRE D'ENTENTE

Les salariés qui, à la date des présentes, possèdent de l'ancienneté sur les tâches nos. 15 et 16 (Groupe A, sous-groupe III) peuvent, en cas de réduction de personnel, faire valoir leurs droits de déplacement sur les tâches 304 et 305 (Inspecteur-assemblage électrique, Groupe G, sous-groupe I) le tout sous réserve des dispositions de l'article 10.08, D, alinéa 1. et ceci pour la durée de la présente Convention.

Pour la Compagnie

Pour le Syndicat

80.11.03

LETTRE D'ENTENTE

Lettre d'entente relative à la prise de vacances.

Lorsque durant l'année de référence, un salarié a dû s'absenter pour plus de deux (2) mois par suite de maladie ou accident autre que de travail ou mise a pied, il pourra demander de travailler durant la totalité ou une partie de sa période de vacances s'il y a du travail qui doit être exécuté durant cette période.

POUR LE SYNDICAT

POUR LA COMPAGNIE

80.11.03

LETTRE D'ENTENTE RELATIVE A LA POLYVALENCE

Suite au programme de formation industrielle parrainé par le Ministère de l'Emploi et Immigration du Canada et du Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre du Québec, les parties aux présentes reconnaissent qu'il y a lieu de se conformer aux politiques édictées par lesdits Ministères et, à cette fin, que certains articles de la convention collective de travail doivent être adaptés, pour se conformer au programme de formation.

Les parties conviennent donc de ce qui suit:

Regroupement: Il a été convenu de placer tous les salariés du groupe "A", sous-groupe 1, à l'entraînement. Les salariés occupant un certain niveau de tâche se verront regroupés dans une des nouvelles classifications correspondantes (voir annexe 1). Les trois (3) nouvelles classifications d'opérateurs de Machines Outils 1 ère, 2 ième et 3 ième classe regrouperont les tâches actuellement existantes dans le sous-groupe 1, conformément à l'article 10:16A de la convention collective. L'entraînement aura une durée minimum de 1,986 heures de formation. (Voir annexe 2-3)

Sélection: Puisque tous les salariés seront à l'entraînement et, éventuellement appelés à suivre un cours théorique, l'Employeur choisira les candidats à tour de rôle, sans tenir compte de leur ancienneté, pour suivre le dit cours.

Temps Supplémentaire: La répartition du temps supplémentaire se fera pas classification, 1ère, 2ième et 3ième classe à travers le département. Cependant, durant la période d'entraînement, la répartition du temps supplémentaire se fera aussi équitablement que possible. Les salariés assistant aux cours théoriques ne seront pas inclus dans les groupes pour fin de répartition du temps supplémentaire.

Rappel: Lors d'un rappel, le salarié ayant le plus d'ancienneté, possédant des droits de rappel sur une tâche donnée dans le groupe A, sous-groupe 1, se verra embarqué automatiquement à l'entraînement sur la nouvelle tâche, au niveau correspondant. A ce moment-là, le salarié débutera avec une formation pratique et suivra à la suite une formation théorique. Lors de son rappel, si le dernier groupe aurait débuté à l'entraînement théorique, le salarié ne pourrait pas être inclus dans le groupe et devra voir à suivre et compléter un programme de formation équivalent, conformément à l'article 4, ou présenter une attestation équivalente.

Equipes: Les transferts entre équipes se feront conformément à l'article 11.04 A de la convention Collective.

Mise-à-pied: S'il s'avère nécessaire d'effectuer une réduction du personnel dans le groupe A, sous-groupe 1, l'Employeur procédera selon l'article 10, et ne tiendra pas compte des articles 10.04 A et 10.13 C6 et C7 tant et aussi longtemps que l'entraînement de tous les salariés concernés ne sera complété. Les réductions de personnel se feront pas classification de tâche et par ancienneté où il s'avèrerait avoir une réduction de travail.

MA 50.2.5

Répartition des groupes: Les cours de formation théorique seront donnés en groupe d'environ 15 salariés à la fois, pouvant être composés de salariés de différents niveaux, 1^{ère}, 2^{ième} et 3^{ième} classe en tenant compte de leurs connaissances afin de maintenir une certaine homogénéité.

Formation Pratique: La formation pratique, pour quelques salariés, débutera avant la portion théorique, permettant alors de combler les postes vacants. Pour fin de formation pratique, les heures travaillées sur différentes machines seront créditées aux dossiers des salariés.

Les contremaîtres s'occuperont à coordonner les diverses assignations de façon à permettre un entraînement efficace, ceci avec la participation des moniteurs et/ou des salariés qui ont la compétence sur des centres spécifiques. Le suivi d'un tel entraînement se fera par un représentant de la Commission Scolaire qui devra voir à ce que chaque salarié soit satisfait de sa formation reçue.

Salaire: Le taux de salaire à l'entraînement sera un (1) grade inférieur à la classification de tâche lorsque le salarié effectue la portion pratique, et au grade de son ancienne tâche lorsqu'il assiste aux cours de formation théorique. Le salarié sera éligible au taux de la nouvelle tâche une fois les crédits accumulés.

Transferts Temporaires (10:14): Afin de pouvoir maintenir une stabilité dans les opérations, les transferts temporaires dans le groupe A, sous-groupe 1, ne seront pas pris en considération pour la durée du programme pour fins de computation des crédits seulement.

Déplacement: Les salariés ne seront pas déplacés d'une machine à une autre indument.

Nonobstant, si le salarié pour une raison valable (ex. incapacité physique, âge, etc..) ne peut compléter la formation théorique et pratique, l'Employeur ne pourra ~~rétrograder~~ ni congédier un salarié.

Annulation: Si l'Employeur n'entraîne pas tous les salariés actifs justement, le Syndicat se réserve le droit d'annuler cette entente.

Compilation des Heures de Formation Pratique: Lorsqu'un salarié sera appelé à effectuer des opérations sur un assignement dans le programme, il devra indiquer sur sa carte de temps le code approprié et devra faire signer sa carte par son contremaître.

Un rapport sera émis par l'ordinateur à toutes les semaines ~~spécifiant~~ le nombre d'heures effectuées à l'entraînement par assignement, par ^{chaque} salarié. Par la suite, le contremaître maintiendra un tableau, dans son bureau, portant les diverses informations disponibles aux salariés.

Test: Une fois la formation théorique et pratique complétée, l'Employeur ne fera pas de tests, sauf en cas de promotion.

Employeur
Directeur, Personnel et
Relations Industrielles

Syndicat
Président

ANNEXE 1

<u>Tâche No. 300</u>	<u>Opérateur Machine Outil 1ère classe</u>	<u>Grade</u>	10
24	Bor. Mill Hor. 1ère	9	
28	Bor. Mill Vert. 1ère	9	
36	Engine Lathe 1ère	8	
301	NC M/C Op. 1ère	8	
47	Layout	7	
62	Turret Lathe 1ère	7	
48	Milling M/C Op. 1ère	8	

<u>Tâche No. 309</u>	<u>Opérateur Machine Outil 2ième classe</u>	<u>Grade</u>	8
193	Grinder Punch and Die	6	
29	Boring Mill Op. (vert) 2ième	6	
56	Shap. Honing Surf. Grinder	7	
302	NC M/C Op. 2ième	7	
42	Grinder Cyl. 1ère	7	
49	Milling M/C Op. 2ième	6	
52	Radial Drill 1ère	6	
57	Tracer Lathe	6	
63	Turret Lathe 2ième	6	
55	Tool & Cutter Grinder	6	
37	Engine Lathe Op. 2ième	6	

<u>Tâche No. 310</u>	<u>Opérateur Machine Outil 3ième classe</u>	<u>Grade</u>	6
33	Drill Press 1ère	5	
53	Radial Drill 2ième	5	
155	Turning M/C Op.	5	
34	Drill Press 2ième	4	
132	Power Saw	4	
307	Op. Finisseur	4	
191	Comb. Band Saw	3	

ANNEXE 2

Heures de formation

Afin de compléter son entraînement, le salarié devra suppléer le nombre d'heures requises pour chaque assignement spécifié ci-dessous. Cependant, ce nombre d'heures peut-être prolongé ou raccourci au besoin. Des crédits seront accordés seulement qu'après avoir démontré un niveau de compétence satisfaisant à l'Employeur.

<u>Assignements</u>	<u>1ère</u>	<u>2ième</u>	<u>3ième</u>
Traçage	60	60	-
Perceuses	80	80	60
Affuteuse (Honing)	60	60	-
Tour à calquer	60	60	-
Tour à moteur	120	60	-
Tour-revolver	90	20	-
Rectifieuse (Cyl.)	80	80	-
Alaiseuse (Vert)	160	40	-
Fraiseuses (Hor.) (Vert).	120	120	-
Alaiseuses Hor. (BH)	100	-	-
Machines à contrôles numériques	376	156	-
Tournage (Simple)	-	-	40
Scie (Mécanique / à ruban)	-	-	80
Opérateur finisseur	-	-	40
Heures Pratiques:	1,306	736	220
Heures Théoriques	680	680	680
Entraînement total	1,986	1,416	900

ANNEXE 3

Heures de Formation

PROGRAMME DE FORMATION TEL QUE PRESENTE
PAR LA COMMISSION DU SAULT ST-LOUIS

Théor. P.C.*

1er stage

MOM 141	Organes de machine		
MMI 141	Matériaux industriels		
MMA 131	Mathématiques		
MMA 141	Mathématiques		
MED 141	Dessin		
MLP 141	Lecture de plans		
MLP 142	Lecture de plans		
MME 131	Métrologie		
MME 141	Métrologie		
MTM 141	Travail manuel pour traiter d'angle de coupe d'affûtage.		
MTH 141	Traitements thermiques. Principes des machines à contrôles numériques.	240	
Pratique en atelier avec suivi pédagogique			440

2ième stage

MTP 141	Travail à la perceuse		
MSC 131	Sciage mécanique		
MFR 151	Fraisage simple		
MFR 152	Fraisage angulaire		
MFR 153	Tête à diviser		
MFR 154	Tête à diviser	160	
Pratique en atelier avec suivi pédagogique			338

3ième stage

MTO 141	Tournage simple		
MTO 142	Tournage conique		
MTO 143	Filetage au tour		
MTO 144	Tournage en lunette		
MTO 145	Tournage en plateau		
MRE 151	Rectification plane		
MRE 152	Rectification cylindrique	280	
Pratique en atelier avec suivi pédagogique			528

Total Formation 680 1,306

GRAND TOTAL 1,986 heures

* P.C. Pratique Contrôlée

TRAVAIL A L'EXTERIEUR

Salariés rémunérés à l'heure, usine de Lachine.

Tout salarié appelé à effectuer du travail à l'extérieur de l'usine, chez un fournisseur ou un client de la Compagnie, sera rémunéré comme tous les autres salariés de l'usine, selon les dispositions applicables de la Convention Collective. Cependant, une prime spéciale de \$0.15 l'heure lui sera versée. De plus, les heures voyagées seront payées à temps régulier.

Pour la Compagnie

Pour le Syndicat

80.11.03

LETTRE D'ENTENTE

Nonobstant toute autre disposition de la convention collective régissant la semaine de travail, les heures de travail et le surtemps, les parties conviennent de ce qui suit:

1. Pour les salariés affectés à la deuxième (2e) équipe, la semaine régulière de travail sera de quatre (4) jours consécutifs, du lundi au jeudi inclusivement;

2. Leur journée régulière de travail sera de dix (10) heures consécutives de travail rémunérées à taux simple;

3. Si un congé chômé et payé survient l'un de ces quatre (4) jours, le salarié éligible sera rémunéré à raison de huit (8) heures à taux régulier;

4. Une des journées de la semaine où survient ce congé comportera deux (2) heures consécutives additionnelles de travail rémunérées à taux simple;

5. Il en est de même pour chaque congé survenant durant une même semaine;

6. L'une ou l'autre des parties peut mettre fin à cette entente par un préavis écrit d'au moins sept (7) jours francs.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNE, ce 3e jour de novembre 1980.

POUR LA COMPAGNIE

POUR LE SYNDICAT

LETTRÉ D'INTERPRÉTATION

Lorsque le décès d'une des personnes énumérées aux sous-paragraphes a), b), c) de l'article 15.04 survient après qu'un salarié a terminé son équipe régulière lors d'une journée régulière de travail, il est réputé être survenu le lendemain.

Pour la Compagnie

Pour le Syndicat

80.11.03

1980

MOIS	DIM.	LUN.	MAR.	MER.	JEU.	VEN.	SAM.	S	MOIS	DIM.	LUN.	MAR.	MER.	JEU.	VEN.	SAM.	S
PREMIER TRIMESTRE									TROISIÈME TRIMESTRE								
JAN. 4 sem.	30	31	1	2	3	4	5	1	JUIL. 4 sem.	29	30	1	2	3	4	5	27
	6	7	8	9	10	11	12	2		6	7	8	9	10	11	12	28
	13	14	15	16	17	18	19	3		13	14	15	16	17	18	19	29
	20	21	22	23	24	25	26	4		20	21	22	23	24	25	26	30
FÉV. 4 sem.	27	28	29	30	31	1	2	5	AOÛT 4 sem.	27	28	29	30	31	1	2	31
	3	4	5	6	7	8	9	6		3	4	5	6	7	8	9	32
	10	11	12	13	14	15	16	7		10	11	12	13	14	15	16	33
	17	18	19	20	21	22	23	8		17	18	19	20	21	22	23	34
MAR. 5 sem.	24	25	26	27	28	29	1	9	SEPT. 5 sem.	24	25	26	27	28	29	30	35
	2	3	4	5	6	7	8	10		31	1	2	3	4	5	6	36
	9	10	11	12	13	14	15	11		7	8	9	10	11	12	13	37
	16	17	18	19	20	21	22	12		14	15	16	17	18	19	20	38
	23	24	25	26	27	28	29	13		21	22	23	24	25	26	27	39
DEUXIÈME TRIMESTRE									QUATRIÈME TRIMESTRE								
AVR. 4 sem.	30	31	1	2	3	4	5	14	OCT. 4 sem.	28	29	30	1	2	3	4	40
	6	7	8	9	10	11	12	13		5	6	7	8	9	10	11	41
	13	14	15	16	17	18	19	16		12	13	14	15	16	17	18	42
	20	21	22	23	24	25	26	17		19	20	21	22	23	24	25	43
MAI 4 sem.	27	28	29	30	1	2	3	18	NOV. 4 sem.	26	27	28	29	30	31	1	44
	4	5	6	7	8	9	10	19		2	3	4	5	6	7	8	45
	11	12	13	14	15	16	17	20		9	10	11	12	13	14	15	46
	18	19	20	21	22	23	24	21		16	17	18	19	20	21	22	47
JUIN 5 sem.	25	26	27	28	29	30	31	22	DÉC. 5 sem.	23	24	25	26	27	28	29	48
	1	2	3	4	5	6	7	23		30	1	2	3	4	5	6	49
	8	9	10	11	12	13	14	24		7	8	9	10	11	12	13	50
	15	16	17	18	19	20	21	25		14	15	16	17	18	19	20	51
	22	23	24	25	26	27	28	26		21	22	23	24	25	26	27	52

MOIS	DIM	LUN	MAR	MER	JEU	VEN	SAM	S	MOIS	DIM	LUN	MAR	MER	JEU	VEN	SAM	S
PREMIER TRIMESTRE									TROISIÈME TRIMESTRE								
JAN. 4sem.	28	29	30	31	1	2	3	1	JUIL. 4sem.	28	29	30	1	2	3	4	27
	4	5	6	7	8	9	10	2		5	6	7	8	9	10	11	28
	11	12	13	14	15	16	17	3		12	13	14	15	16	17	18	29
	18	19	20	21	22	23	24	4		19	20	21	22	23	24	25	30
FÉV. 4sem.	25	26	27	28	29	30	31	5	AOÛT. 4sem.	26	27	28	29	30	31	1	31
	1	2	3	4	5	6	7	6		2	3	4	5	6	7	8	32
	8	9	10	11	12	13	14	7		9	10	11	12	13	14	15	33
	15	16	17	18	19	20	21	8		16	17	18	19	20	21	22	34
MAR. 5sem.	22	23	24	25	26	27	28	9	SEPT. 5sem.	23	24	25	26	27	28	29	35
	1	2	3	4	5	6	7	10		30	31	1	2	3	4	5	36
	8	9	10	11	12	13	14	11		6	7	8	9	10	11	12	37
	15	16	17	18	19	20	21	12		13	14	15	16	17	18	19	38
	22	23	24	25	26	27	28	13		20	21	22	23	24	25	26	39
DEUXIÈME TRIMESTRE									QUATRIÈME TRIMESTRE								
AVR. 4sem.	29	30	31	1	2	3	4	14	OCT. 4sem.	27	28	29	30	1	2	3	40
	5	6	7	8	9	10	11	15		4	5	6	7	8	9	10	41
	12	13	14	15	16	17	18	16		11	12	13	14	15	16	17	42
	19	20	21	22	23	24	25	17		18	19	20	21	22	23	24	43
MAI 4sem.	26	27	28	29	30	1	2	18	NOV. 4sem.	25	26	27	28	29	30	31	44
	3	4	5	6	7	8	9	19		1	2	3	4	5	6	7	45
	10	11	12	13	14	15	16	20		8	9	10	11	12	13	14	46
	17	18	19	20	21	22	23	21		15	16	17	18	19	30	21	47
JUIN 5sem.	24	25	26	27	28	29	30	22	DÉC. 6sem.	22	23	24	25	26	27	28	48
	31	1	2	3	4	5	6	23		29	30	1	2	3	4	5	49
	7	8	9	10	11	12	13	24		6	7	8	9	10	11	12	50
	14	15	16	17	18	19	20	25		13	14	15	16	17	18	19	51
	21	22	23	24	25	26	27	26		20	21	22	23	24	25	26	52
									27	28	29	30	31	1	2	53	

MOIS	DIM.	LUN.	MAR.	MER.	JEU.	VEN.	SAM.	S	MOIS	DIM.	LUN.	MAR.	MER.	JEU.	VEN.	SAM.	S
PREMIER TRIMESTRE									TROISIÈME TRIMESTRE								
JAN. 4 sem.	3	4	5	6	7	8	9	1	JUIL. 4 sem.	4	5	6	7	8	9	10	27
	10	11	12	13	14	15	16	2		11	12	13	14	15	16	17	28
	17	18	19	20	21	22	23	3		18	19	20	21	22	23	24	29
	24	25	26	27	28	29	30	4		25	26	27	28	29	30	31	30
FÉV. 4 sem.	31	1	2	3	4	5	6	5	AOÛT 4 sem.	1	2	3	4	5	6	7	31
	7	8	9	10	11	12	13	6		8	9	10	11	12	13	14	32
	14	15	16	17	18	19	20	7		15	16	17	18	19	20	21	33
	21	22	23	24	25	26	27	8		22	23	24	25	26	27	28	34
MAR. 5 sem.	28	1	2	3	4	5	6	9	SEPT. 5 sem.	29	30	31	1	2	3	4	35
	7	8	9	10	11	12	13	10		5	6	7	8	9	10	11	36
	14	15	16	17	18	19	20	11		12	13	14	15	16	17	18	37
	21	22	23	24	25	26	27	12		19	20	21	22	23	24	25	38
	28	29	30	31	1	2	3	13		26	27	28	29	30	1	2	39
DEUXIÈME TRIMESTRE									QUATRIÈME TRIMESTRE								
AVR. 4 sem.	4	5	6	7	8	9	10	14	OCT. 4 sem.	3	4	5	6	7	8	9	40
	11	12	13	14	15	16	17	15		10	11	12	13	14	15	16	41
	18	19	20	21	22	23	24	16		17	18	19	20	21	22	23	42
	25	26	27	28	29	30	1	17		24	25	26	27	28	29	30	43
MAI 4 sem.	2	3	4	5	6	7	8	18	NOV. 4 sem.	31	1	2	3	4	5	6	44
	9	10	11	12	13	14	15	19		7	8	9	10	11	12	13	45
	16	17	18	19	20	21	22	20		14	15	16	17	18	19	20	46
	23	24	25	26	27	28	29	21		21	22	23	24	25	26	27	47
JUIN 5 sem.	30	31	1	2	3	4	5	22	DÉC. 5 sem.	28	29	30	1	2	3	4	48
	6	7	8	9	10	11	12	23		5	6	7	8	9	10	11	49
	13	14	15	16	17	18	19	24		12	13	14	15	16	17	18	50
	20	21	22	23	24	25	26	25		19	20	21	22	23	24	25	51
	27	28	29	30	1	2	3	26		25	26	27	28	29	30	1	52

MOIS	DIM.	LUN.	MAR.	MER.	JEU.	VEN.	SAM.	S
PREMIER TRIMESTRE								
JAN. 4 sem.	2	3	4	5	6	7	8	1
	9	10	11	12	13	14	15	2
	16	17	18	19	20	21	22	3
	23	24	25	26	27	28	29	4
FÉV. 4 sem.	30	31	1	2	3	4	5	5
	6	7	8	9	10	11	12	6
	13	14	15	16	17	18	19	7
	20	21	22	23	24	25	26	8
MAR. 5 sem.	27	28	1	2	3	4	5	9
	6	7	8	9	10	11	12	10
	13	14	15	16	17	18	19	11
	20	21	22	23	24	25	26	12
	27	28	29	30	31	1	2	13
DEUXIÈME TRIMESTRE								
AVR. 4 sem.	3	4	5	6	7	8	9	14
	10	11	12	13	14	15	16	15
	17	18	19	20	21	22	23	16
	24	25	26	27	28	29	30	17
MAI 4 sem.	1	2	3	4	5	6	7	18
	8	9	10	11	12	13	14	19
	15	16	17	18	19	20	21	20
	22	23	24	25	26	27	28	21
JUIN 5 sem.	29	30	31	1	2	3	4	22
	5	6	7	8	9	10	11	23
	12	13	14	15	16	17	18	24
	19	20	21	22	23	24	25	25
	26	27	28	29	30	1	2	26
TROISIÈME TRIMESTRE								
JUIL. 4 sem.	3	4	5	6	7	8	9	27
	10	11	12	13	14	15	16	28
	17	18	19	20	21	22	23	29
	24	25	26	27	28	29	30	30
AOÛT 4 sem.	31	1	2	3	4	5	6	31
	7	8	9	10	11	12	13	32
	14	15	16	17	18	19	20	33
	21	22	23	24	25	26	27	34
SEPT. 5 sem.	28	29	30	31	1	2	3	35
	4	5	6	7	8	9	10	36
	11	12	13	14	15	16	17	37
	18	19	20	21	22	23	24	38
	25	26	27	28	29	30	1	39
QUATRIÈME TRIMESTRE								
OCT. 4 sem.	2	3	4	5	6	7	8	40
	9	10	11	12	13	14	15	41
	16	17	18	19	20	21	22	42
	23	24	25	26	27	28	29	43
NOV. 4 sem.	30	31	1	2	3	4	5	44
	6	7	8	9	10	11	12	45
	13	14	15	16	17	18	19	46
	20	21	22	23	24	25	26	47
DÉC. 5 sem.	27	28	29	30	1	2	3	48
	4	5	6	7	8	9	10	49
	11	12	13	14	15	16	17	50
	18	19	20	21	22	23	24	51
	25	26	27	28	29	30	31	52

15998-01(1863-04)

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire
général du travail

A. N° (1863-04)

DÉPÔT

1172

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"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-15998-01
Date	Signature	Réception	Durée
	82-03-19	82-09-08	
			Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Synd. National des employés de Brown Boveri Canada Ltée (Division des Moteurs) CSN 1601 rue Delorimier Montréal, Qué H2K 4M5	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Brown Boveri (Canada) Ltée Division des Moteurs Att.: M. Bédard 160 rue St-Joseph Lachine, Qué H8S 2L5

Unité de négociation

ENTENTE: Amendements à la convention collective articles 1 à 3 A et B inclusivement

Région	06-06	Activité	3645 (10)	Affiliation	1
--------	-------	----------	-----------	-------------	---

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

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Russette David</i>	82-09-16

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

003 (011) RECHERCHE

Russette David
Syndicat

Syndicat National des Employés de Brown Boveri Canada Ltée (Division des Moteurs) CSN

M. Bédard
Compagnie

Brown Boveri (Canada) Ltée
Division des Moteurs

15998-01(1863-04)

Brown Boveri TRM Industries Inc.



160, boul. St-Joseph, Lachine, Qué. H8S 2L5
Tél.: (514) 637-5531

Le 19 août 1982.

Lettre d'entente déposée.

Les parties à la présente conviennent d'apporter les amendements suivants à la convention collective selon les dispositions stipulées dans le programme de travail partagé:

1. L'Employeur peut muter les salariés sans tenir compte des dispositions de l'article 10.14.
2. Le Syndicat ne peut convoquer en même temps plus de (2) deux personnes d'un même service pour des fonctions syndicales, sauf s'il s'agit d'une réunion d'un comité à l'intérieur de l'usine.
3. L'Employeur n'absorbe pas les coûts supplémentaires occasionnés par le programme de travail partagé soit:
 - (A) De payer les avantages sociaux de 14¢ et 16¢ (Oct. 83) par heure pour les jours chômés.
 - (B) Deux (2) jours entre Noël et le Jour de l'An ou l'équivalent ne seront pas des jours rémunérés.

82 AOUT 23 15 51
PAR MESSAGE
82 SEP - 8 15 51
PAR MESSAGE

Syndicat

Syndicat National des Employés
de Brown Boveri Canada Ltée
(Division des Moteurs) CSN

Compagnie

Brown Boveri (Canada) Ltée
Division des Moteurs

A. N° (1863-04)

DÉPÔT

1172

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"/> 1 ^{ère} convention			<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-15998-01
	Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au		
	82-08-19		82-08-23					

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat National des Employés de Brown Boveri Canada Ltée (Division des Moteurs) CSN 1601 rue Delorimier Montréal, Qué. H2K 4M5	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Brown Boveri TRM Industries Inc Att: M. Bédard 160 St Joseph Lachine, Qué. H8S 2L5

Unité de négociation

- S.V.P. déposer identique à l'accréditation. Nous demandons le nom de l'employeur et du syndicat sur chaque entente.
- Retour 5 ententes

Région	06-06	Activité	8645 (10)	Affiliation	1
--------	-------	----------	-----------	-------------	---

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

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes

Remarques

- Veuillez prendre note que dans votre dossier au Ministère, le nom de l'employeur figure comme suit: **BROWN BOVERI (CANADA) LTEE DIVISION DES MOTEURS.** Il y aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative.

Pour le commissaire général du travail

Signature

Date

Perrette David

82-08-31

Pour renseignements

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

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

N.E.

1164-3 CT-87-11-M-214

1173-4

BUREAU DU
COMMISSAIRE GENERAL
DU TRAVAIL

DOSSIERS: N° M-10322-01
N° M-10322-03
N° M-10322-05

CAS: N° MD-080-09-86
N° MD-171-06-87

MONTREAL, le 24 novembre 1987

P R E S I D E N T :

LE COMMISSAIRE DU TRAVAIL

Maurice VASSART

METALLURGISTES UNIS D'AMERIQUE
LOCAL 8917
Case postale 580
St-Jean (Québec)
J3B 6Z8

Requérant de première part

-et-

CEGELEC INDUSTRIES INC.
1400, boulevard Industriel
Laprairie (Québec)
J5R 2E5

Requérant de seconde part

-et-

SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS
EN ACCESSOIRES ELECTRIQUES (CSN) -
LAPRAIRIE
1601, rue Delorimier
Montréal (Québec)
H2K 4M5

Pour le requérant de
première part:

Me Patrick de Niverville
(Gamache, Godin & Doyle)

Pour le requérant de
seconde part:

Me Serge Brassard
(Mackenzie Gervais)

Pour le mis en cause:

Me Gabrielle Lavoie

'87 NOV 24 10:36

D E C I S I O N

Par décision en date du 9 septembre 1975, modifiée les 10 mai 1978, 30 avril 1982 et 6 septembre 1983, le requérant de première part est accrédité (M-10322-03) pour représenter le groupe suivant de salariés du requérant de seconde part à l'établissement sis au 2044, rue de la Province, Longueuil:

"tous les salariés au sens du Code du travail, sauf les employés de bureau et du département d'étude".

Le mis en cause, lui, par décision en date du 30 août 1965, modifiée le 12 mai 1980, est accrédité (M-10322-01) pour représenter le groupe suivant de salariés du requérant de seconde part à l'établissement sis au 1400 boulevard Industriel, Laprairie:

"tous les employés salariés au sens du Code du travail, à l'exception des employés de bureau".

Le 2 septembre 1986, le requérant de première part soumet, en vertu des dispositions de l'article 45 du Code du travail, une requête (M-10322-05/MD-080-09-86) visant à faire constater la transmission de droits et d'obligations du requérant de seconde part à l'établissement de Longueuil au requérant de seconde part à l'établissement de Laprairie.

Le commissaire du travail est saisi de cette requête le 3 octobre 1986.

Le 7 octobre 1986, les parties sont convoquées à une audition prévue pour le 26 novembre 1986. Cette audition est reportée au 15 janvier 1987, à la demande du requérant de seconde part et du consentement du requérant de première part.

L'audition du 15 janvier 1987 est contremandée, à la demande du requérant de première part et l'accord des autres parties.

Une audition convoquée pour le 6 avril 1987 est annulée, à la demande des requérants qui demandent d'ajourner cette cause "sine die".

Le 19 juin 1987, le requérant de seconde part soumet, en vertu des dispositions de l'article 41 du Code du travail, une requête (M-10322-03/MD-171-06-87) en révocation de l'accréditation détenue par le requérant de première part.

Le commissaire du travail en est saisi le 13 juillet 1987.

La convention collective entre les requérants expire le 21 août 1987 (certificat de dépôt #84-10-178).

Une audition a lieu à Montréal le 6 octobre 1987.

Le 13 novembre 1987, le requérant de première part soumet un désistement en bonne et due forme de la requête en transmission de droits et d'obligations qu'il a déposée le 2 septembre 1986.

Par la même occasion, il déclare ne plus avoir d'intérêts dans l'accréditation qu'il détient depuis le 9 septembre 1975.

CONSIDERANT les dispositions du Code du travail;

POUR CES MOTIFS,

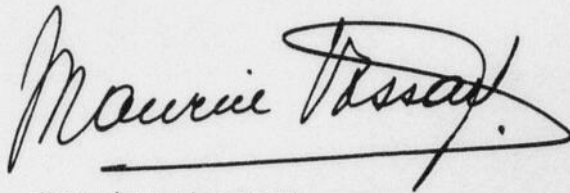
le commissaire du travail

DONNE ACTE

au désistement de la requête (M-10322-05/MD-080-09-86) en transmission de droits et d'obligations soumise par le requérant de première part le 2 septembre 1986;

REVOQUE

à toutes fins que de droit l'accréditation (M-10322-03) émise au requérant de première part le 9 septembre 1975 et modifiée les 10 mai 1978, 30 avril 1982 et 6 septembre 1983.

A handwritten signature in cursive script, reading "Maurice Vassart". The signature is written in dark ink and is positioned above a horizontal line.

Maurice Vassart
Commissaire du travail

MV/dg