

**DÉPÔT**

Dépôt N°: **84-04 012**

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

*06085-5*

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	<b>M-5505-05</b>
Date	Signature <b>84-02-22</b>	Réception <b>84-03-14</b>	Durée	Du <b>83-06-01</b> Au <b>84-05-31</b>	Nombre de salariés régis par la convention collective	<b>30</b>

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> <b>Syndicat des employés de bureau de Héroux (CSD)</b> <b>1259 rue Berri suite 600</b> <b>Montréal, Québec</b> <b>H2L 4C7</b>	<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> <b>Héroux Inc.</b> <b>755 Ave Thurber</b> <b>Longueuil, Québec</b> <b>J4H 3N1</b>
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties <input checked="" type="checkbox"/> <b>Fédération démocratique de la métallurgie, des Mines et des produits chimiques (C.S.D.)</b> <b>Att: Jocelyn Ross</b> <b>1259 Berri ste 600</b> <b>Montréal, Québec H2L 4C7</b>	<b>E.V.: 710 et 755 Ave Thurber Long. et</b> <b>L'Usine située à l'aéroport de St-Jean</b> Région <b>06-06</b> Activité <b>3911(5)</b> Affiliation <b>9</b>

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

Pour le commissaire général du travail

Signature: **Pierrette David /ms** Date: **84-04-04**

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

RECHERCHE

'84 MAR 14 14 48

M-5505-05.



CONVENTION COLLECTIVE  
DE TRAVAIL

Entre

HEROUX INC.

Et

LE SYNDICAT DES EMPLOYES  
DE BUREAU DE HEROUX INC.

1983

Article 1 - Titre de la convention 1

Article 2 - Définitions 2

Article 3 - Objet de la convention 3

Article 4 - Champ d'application 4

Article 5 - Durée de la convention 5

Article 6 - Conditions générales de travail 6

Article 7 - Salaires 7

Article 8 - Conditions de travail et progression 8

Article 9 - Dispositions de caractère général 9

TABLE DES MATIERES

'84 JAN 20 13 19

	<u>Pages</u>
Article 1 - But de la convention	2
Article 2 - Définition du terme "employé"	2
Article 3 - Reconnaissance	2
Article 4 - Discrimination	3
Article 5 - Droits de la direction	3
Article 6 - Représentation syndicale	3
Article 7 - Conditions d'emploi et retenue syndicale	5
Article 8 - Heures de travail	6
Article 9 - Heures supplémentaires	7
Article 10 - Affichage d'avis	8
Article 11 - Ancienneté	8
Article 12 - Application du droit d'ancienneté	10
Article 13 - Fêtes statutaires chômées et payées	13
Article 14 - Vacances payées	15
Article 15 - Congés sociaux	17
Article 16 - Assurance collective	19
Article 17 - Congé de maternité	22
Article 18 - Congés de maladie ou personnels	23
Article 19 - Accidents de travail	24
Article 20 - Procédure de règlement de griefs	25
Article 21 - Arbitrage	27
Article 22 - Mesures disciplinaires	28
Article 23 - Grèves et contre-grèves	28
Article 24 - Travail professionnel	29
Article 25 - Description et évaluation des tâches	29
Article 26 - Mode de paiement	32
Article 27 - Sécurité, hygiène et bien-être	33
Article 28 - Paie de séparation	34
Article 29 - Congé sans solde	34
Article 30 - Salaires	35
Article 31 - Plan de retraite	36
Article 32 - Dispositions diverses	36
Article 33 - Durée de la convention	37
- Ententes spéciales	38
Annexe "A" - Taux de salaires et occupations	39
Annexe "B" - Echelle de salaires et progression	41
Annexe "C" - Autorisation de retenue syndicale	43

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE: La compagnie Héroux Inc., une corporation dûment incorporée en vertu des lois de la province de Québec, dont le siège social est situé au 755, rue Thurber et les principales places d'affaires sont situées aux 755 et 710, rue Thurber à Longueuil, district de Montréal, province de Québec,

ci-après appelée "la Compagnie"

D'UNE PART,

ET: Le Syndicat des employés de bureau de Héroux (C.S.D.), affilié à la C.S.D., société dûment incorporée en vertu de la loi des syndicats professionnels de la province de Québec, et ayant sa principale place d'affaires au 1259, rue Berri, bureau 600, Montréal, H2L 4C7, province de Québec,

ci-après appelé "le Syndicat"

D'AUTRE PART.

Article 1 - But de la convention

- 1.00 La présente convention a pour but de maintenir et de promouvoir de bonnes relations entre la Compagnie et les membres du Syndicat, déterminer des conditions de travail justes et équitables pour les parties à la présente, et prévoir un mode de règlement des différends qui pourraient surgir entre elles.
- 1.01 L'employeur ou ses représentants s'engagent à traiter leurs employés avec considération et justice.
- 1.02 Toute disposition de cette convention qui peut ou pourrait entrer en conflit avec une loi fédérale, provinciale ou municipale, présente ou future, un arrêté en conseil ou décret ayant juridiction en semblable matière, deviendra automatiquement nulle et sans effet, mais n'affectera pas les autres dispositions de cette convention.

Article 2 - Définition du terme "employé"

- 2.00 Le terme "employé" désigne toute personne qui travaille pour la Compagnie dans ses bureaux, et qui est visée par le certificat d'accréditation et ses amendements.

Article 3 - Reconnaissance

- 3.00 En vertu des dispositions du Code du travail du Québec, et en considération du certificat d'accréditation émis le 11 juillet 1980 par le Ministère du travail de la province de Québec au Syndicat des employés de bureau de Héroux (C.S.D.), la Compagnie reconnaît le Syndicat comme unique agent négociateur pour tous les employés de bureau salariés au sens du Code du travail, sauf: les acheteurs, administrateurs de contrats, agent de personnel, coordonnateurs sénior, expéditeur sous-traitance, chef-infirmière (i.l.), secrétaire au président, secrétaire au responsable des ressources humaines, agents de sécurité, chef sécurité, représentants des ventes, chimiste, réceptionniste-téléphoniste, et tous ceux déjà couverts par l'accréditation en date du 22 août 1973, en faveur de l'Association des machinistes de Longueuil et ceux qui sont exclus par la loi.

- 3.01 La présente convention lie tous les employés de la Compagnie travaillant à ses bureau à Longueuil, et dont les occupations sont décrites à l'annexe "A", ainsi que ceux dont les occupations pourraient s'y ajouter durant le terme de cette convention.

#### Article 4 - Discrimination

- 4.00 La Compagnie et le Syndicat conviennent qu'il n'y aura aucune discrimination ou intimidation contre un ou des employés concernant sa race, couleur, langue, croyance religieuse, opinion politique, sexe, nationalité, ou pour toute autre raison que ce soit, prévue par la Charte des droits et liberté de la personne.
- 4.01 La Compagnie s'engage à ne faire aucune forme de discrimination envers les officiers, délégués et tout membre du Syndicat pour leurs activités syndicales légitimes.

#### Article 5 - Droits de la direction

- 5.00 La Compagnie a le droit de diriger et d'administrer l'exploitation de ses affaires présentes et futures, y compris la direction de la main-d'oeuvre, l'embauchage, promotion, transfert, démotion, discipline, mise-à-pied pour manque de travail, et le droit exclusif de déterminer les méthodes, procédés et moyens de fabrication, la provenance des pièces, matériaux et fournitures.

L'exercice de ces droits n'invalide pas les droits des employés qui sont prévus par les dispositions de cette convention.

#### Article 6 - Représentation syndicale

- 6.00 La Compagnie convient de reconnaître un comité de relations ouvrières composé de trois (3) employés membres du Syndicat, qui sera habile à discuter et à régler avec elle tout problème découlant de l'application des dispositions de la présente convention, et de tout sujet connexe ou concernant un ou des employés.

- 6.01 Le Syndicat convient de fournir à la Compagnie le nom de ses officiers et représentants autorisés à agir en son nom et de lui faire part par écrit de tout changement qui pourrait se produire subséquemment.
- 6.02 Les membres du comité de relations ouvrières peuvent s'absenter de leur travail, sans perte de salaire pour des périodes de temps raisonnables, pour fins de négociation et de discussion relatives à des griefs ou mécontentes. Avant de s'absenter de son travail, tout membre du comité des relations ouvrières doit obtenir la permission de son chef de département ou son représentant qui ne peut sans raison valable refuser une telle permission.
- 6.03 Sur demande écrite du Syndicat et soumise au moins une semaine à l'avance au responsable des ressources humaines, la Compagnie accordera un congé sans solde à pas plus de trois (3) employés à la fois, de différents départements pour participer à des congrès professionnels ou syndicaux et à des journées d'étude. Le total des jours accordés par année contractuelle ne devra pas excéder trente (30) jours ouvrables par délégué.
- 6.04 Dans le cas où le Syndicat requiert les services d'un conseiller technique, il avisera la Compagnie par écrit du nom et de la fonction de cette personne. La Compagnie s'engage à le recevoir à ses bureaux sur rendez-vous, durant les heures normales de travail, pour tout ce qui a trait à l'application de la convention collective.
- 6.05 Le Syndicat accepte que ses membres ne feront aucune activité syndicale dans les usines et les bureaux pendant les heures de travail, excepté dans les cas prévus par cette convention.

- 6.06 Pour toute matière ayant trait à l'application de la convention collective de travail, tout membre du Syndicat peut être accompagné s'il le désire par un officier ou représentant autorisé lors de toute rencontre avec un représentant de la Compagnie.
- 6.07 Lors des négociations pour le renouvellement de la convention collective de travail, incluant la conciliation si nécessaire, la Compagnie reconnaît un comité composé de trois (3) représentants du Syndicat sans perte de salaire.

Article 7 - Conditions d'emploi et retenue syndicale

- 7.00 Tous les employés assujettis aux présentes, doivent comme condition du maintien de leur emploi, demeurer membres du Syndicat des employés de bureau de Héroux (C.S.D.).
- 7.01 Tout employé assujetti aux présentes, doit comme condition du maintien de son emploi, autoriser la Compagnie à effectuer toutes charges normales d'admission, ainsi que les déductions hebdomadaires régulières syndicales, conformément aux règlements du Syndicat, en signant la formule d'autorisation de retenue syndicale et frais d'initiation mentionnés à l'annexe "C".
- 7.02 Tout nouvel employé doit comme condition du maintien de son emploi devenir membre du Syndicat dès son embauchage, et consentir à la retenue syndicale, ainsi qu'au droit d'entrée syndical, selon la formule mentionnée à l'annexe "C".
- 7.03 Le paiement de telles sommes ainsi déduites sera fait à l'ordre du Syndicat des employés de bureau de Héroux (C.S.D.), et remis au trésorier du Syndicat avant le quinzième (15<sup>e</sup>) jour du mois suivant lesdites déductions. Cette remise sera accompagnée d'une liste indiquant le nom et le montant payé par chaque employé.

- 7.04           Aucune retenue pour le Syndicat ne sera effectuée sur la paie d'un employé en congé non rémunéré. Elles commenceront immédiatement dès que l'employé aura repris le travail.
- 7.05           Le Syndicat s'engage à dégager la responsabilité de la Compagnie en ce qui a trait aux réclamations pouvant lui être faites de la part d'un ou plusieurs employés concernant les déductions effectuées aux termes du présent article.
- 7.06           Le Syndicat informera par écrit la Compagnie du montant de la retenue syndicale hebdomadaire, ainsi que le montant du droit d'entrée syndical.
- 7.07           La Compagnie n'est pas tenue de congédier un employé expulsé ou non admis membre du Syndicat, à condition qu'il consente à la déduction sur sa paie d'un montant égal à la cotisation syndicale.

Article 8 - Heures de travail

- 8.00           a) La semaine régulière de travail des employés de bureau est de trente-cinq (35) heures, soit cinq (5) jours de sept (7) heures chacun, du lundi au vendredi inclusivement.
- b) Dans tous les départements, les heures régulières de travail sont de 8 h 30 à 16 h 30, avec une heure sans solde pour le repas du midi.
- 8.01           Tout employé assujetti à cette convention, a droit à deux périodes de quinze (15) minutes de repos, une durant l'avant-midi et une autre durant l'après-midi. Chaque période de repos doit être prise autant que possible au milieu de la demi-journée de travail.
- 8.02           A la fin de chaque demi-journée de travail, les employés ont une période de cinq (5) minutes allouée pour ranger leurs papiers et effets et peuvent quitter les lieux de travail durant cette dite période sans perte de salaire.

Article 9 - Heures supplémentaires

- 9.00 Le travail supplémentaire désigne les heures de travail autorisées par le supérieur immédiat, et accomplies en dehors des heures régulières de travail.
- 9.01 Les deux (2) premières heures de travail exécutées en temps supplémentaire dans une même journée de travail sont rémunérées à temps et demi. Toute heure additionnelle est rémunérée à temps double.
- 9.02 Pour tout travail autorisé et accompli le samedi et le dimanche, les employés sont rémunérés à taux double (2) de leur salaire régulier.
- 9.03 Le travail supplémentaire doit être réparti le plus équitablement possible entre les employés qualifiés pour effectuer ce travail.
- 9.04 Tout travail supplémentaire sera fait sur une base volontaire parmi le groupe d'employés concernés.
- 9.05 Tout employé requis de travailler pour deux (2) heures ou plus après ses heures régulières de travail, a droit à une période de trente (30) minutes payées pour prendre un repas, et en plus, à une période de repos tel que prévu à l'article 8.01.
- 9.06 Tout employé appelé ou rappelé au travail, après sa sortie du bureau est rémunéré pour un minimum de trois (3) heures à temps et demi. (1 1/2).
- 9.07 Les employés requis pour faire du travail supplémentaire seront avisés si possible de deux (2) heures avant la fin de leur journée régulière de travail.

Article 10 - Affichage d'avis

- 10.00 La Compagnie convient de coopérer avec le Syndicat en permettant l'affichage de tout document de nature syndicale et non discriminatoire, pouvant intéresser les membres sur les tableaux désignés à cette fin. Il est convenu que les avis et les documents doivent être signés par un officier du Syndicat et soumis au responsable des ressources humaines, avant d'être affichés, pour son information.

Article 11 - Ancienneté

11.00 Définition:

L'ancienneté signifie la durée du service continu à l'emploi de la Compagnie à l'intérieur de l'unité de négociation.

11.01 Période d'essai:

Un employé sera considéré comme à l'essai tant qu'il n'aura pas complété une période de probation de deux (2) mois, soixante (60) jours de calendrier continus au service de la Compagnie. Une fois qu'il a complété sa période de probation, l'employé acquiert son droit d'ancienneté à compter de la date de son embauchage.

- 11.02 Tout employé en période de probation ne peut exercer aucun droit d'ancienneté et la résiliation de son emploi ne peut faire l'objet d'un grief. Cependant, il jouit des autres droits et privilèges prévus par la convention, à moins qu'il en soit stipulé autrement.

11.03 Conservation et accumulation de l'ancienneté:

Un employé permanent conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants:

- a) Absence pour accident de travail ou maladie industrielle reconnus comme tels selon les dispositions de la loi des accidents du travail;

- b) Dans le cas d'une mise-à-pied n'excédant pas quinze (15) mois pour un employé ayant moins de cinq (5) ans de service, et n'excédant pas trente-six (36) mois pour un employé ayant cinq (5) ans et plus de service;
- c) Absent pour accident ou maladie non couvert par la loi des accidents du travail, pour la durée de cette convention;
- d) Absence autorisée pour maternité, en conformité avec l'article 17;
- e) Absence autorisée sans salaire, confirmée par écrit par le responsable des ressources humaines;
- f) Un employé qui, après avoir occupé un poste hors de l'unité de négociation, revient dans cette dite unité, conserve l'ancienneté qu'il avait accumulée au moment de sa promotion;
- g) L'employé visé au paragraphe précédent (f) revient dans l'unité de négociation à sa demande.

11.04

Perte d'ancienneté:

Un employé perd son ancienneté et est considéré comme ayant terminé son emploi pour les raisons suivantes:

- a) Abandon volontaire de son emploi;
- b) Congédiement pour cause et n'est pas réinstallé selon les dispositions de cette convention;
- c) Absence du travail pendant trois (3) jours ouvrables consécutifs ou plus sans avoir avisé la Compagnie et donné une raison satisfaisante de son absence;
- d) Mise-à-pied pour une période excédant celle prévue à l'article 11.03b);
- e) Refus ou retard d'un employé mis à pied, d'accepter et de reprendre le travail dans les cinq (5) jours ouvrables suivant un avis de rappel envoyé par la poste recommandée à la dernière adresse de l'employé connue par la Compagnie; copie de l'avis de rappel sera fournie au secrétaire du Syndicat. Cette clause ne s'applique pas si le rappel est pour un travail temporaire;

.../9

- f) Lorsqu'un employé atteint l'âge de la retraite;
- g) Si l'employé ne revient pas au travail après un congé sans solde, tel que prévu à l'article 29;
- h) S'il ne revient pas au travail à la fin d'un congé de maternité en conformité avec les dispositions de l'article 17.

11.05

Liste d'ancienneté:

- a) La Compagnie s'engage à fournir au Syndicat, dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention, et à tous les six (6) mois par la suite, la liste complète de l'ancienneté des employés régis par la convention, incluant l'occupation et le taux de salaire hebdomadaire de chaque employé.
- b) De plus, le département du personnel convient de fournir au Syndicat une fois par mois, une liste de noms des nouveaux employés, ainsi que le nom de ceux qui ont quitté le service de la Compagnie.

Article 12 - Application du droit d'ancienneté

12.00

Principe général:

Sujet aux dispositions suivantes, la Compagnie convient comme principe général, d'accorder la préférence à l'employé assujetti à la présente convention, pour combler les tâches vacantes.

12.01

Dans le choix d'un employé pour une promotion ou pour toute tâche vacante couverte par l'accréditation, la Compagnie accordera la préférence à l'employé qui a le plus d'ancienneté parmi les candidats qui ont appliqué, pourvu qu'il rencontre les exigences normales de la tâche.

12.02

Si les autres candidats se croient lésés par la décision de l'employeur, ils auront le privilège de recourir à la procédure de griefs, telle que prévue à l'article 20 de cette convention.

Transfert et promotion:

- a) Lorsque la Compagnie crée une nouvelle tâche ou désire combler une tâche vacante, un avis est affiché pendant trois (3) jours ouvrables complets sur les tableaux prévus à cette fin. Tout employé intéressé peut solliciter l'emploi concerné en posant sa candidature par écrit dans ce délai, lui-même ou par procuration, sur une formule d'application fournie par le département du personnel.
- b) La Compagnie publiera la décision de son choix dans les trois (3) jours ouvrables suivant la fin de l'affichage.
- c) La tâche vacante ou nouvellement créée peut cependant être comblée temporairement pendant la période d'affichage.
- d) Il n'y a pas d'affichage requis pour une ouverture à un travail temporaire, ni pour les remplacements à l'occasion des vacances, ou d'absences prévues par cette convention, ou pour une vacance créée en raison d'un déplacement qui fait suite à un affichage. Cependant, la Compagnie respectera alors les règles de l'ancienneté.
- e) Le candidat auquel la tâche est attribuée a droit à une période d'essai d'une durée maximum de quinze (15) jours ouvrables. Au cours de cette période d'essai, l'employé peut réintégrer son ancienne tâche volontairement ou à la demande de la Compagnie, si ledit candidat ne répond pas aux exigences normales de la tâche.
- f) Pour les fins du présent article, si aucun candidat ne fait application pour une tâche vacante ou pour une nouvelle tâche, ou si aucun candidat ne peut satisfaire aux exigences normales de la tâche, elle sera comblée à la discrétion de la Compagnie.
- g) Lorsqu'un employé est transféré à une tâche supérieure, il commencera à recevoir le taux de la nouvelle tâche après qu'il aura complété avec succès la période d'essai de quinze (15) jours de calendrier.

- h) Tous les droits que possède un employé ne sont pas affectés pour l'avenir, par suite de son refus d'accepter une promotion, un déplacement ou un transfert qui pourrait lui être offert par la Compagnie.

12.04

Transfert temporaire:

Lorsqu'un employé, à la demande de la Compagnie, accepte de travailler temporairement pour une durée d'une (1) heure ou plus sur une tâche dont le taux de salaire est supérieur à celui de sa tâche régulière, il est payé au taux maximum de la tâche pour le temps ainsi travaillé pourvu qu'il ait quatre (4) ans d'ancienneté; si l'employé n'a pas quatre (4) ans d'ancienneté, il reçoit le taux de salaire selon son ancienneté. Dans le cas inverse, il maintient le taux de sa tâche régulière pour les heures ainsi travaillées. De tels transferts temporaires ne doivent pas dépasser vingt (20) jours ouvrables sauf lors des absences prévues par cette convention. Un tel transfert ne peut être effectué qu'une seule fois par période de trois (3) mois à compter de la signature de la présente.

12.05

Réduction de main-d'oeuvre, déplacement et mise-à-pied:

- a) Dans le cas d'une réduction de personnel, les employés en période de probation sont en premier mis à pied dans la tâche où survient la mise-à-pied. Si d'autres mises-à-pied deviennent nécessaires, l'on procédera selon l'ordre inverse d'ancienneté dans la tâche où survient la mise-à-pied.
- b) Dans le cas d'abolition d'une tâche, l'employé affecté peut se prévaloir de son ancienneté pour déplacer un employé travaillant dans une tâche de même classification, d'une classification inférieure ou supérieure à condition qu'il rencontre les exigences normales de la tâche. Cependant, il a droit à une période de familiarisation de cinq (5) jours ouvrables.

- c) Dans le cas où il y a réouverture de la tâche abolie, selon b) ci-dessus, l'employé ainsi déplacé, conserve le privilège de reprendre cette tâche pendant une période de six (6) mois à compter de la date de l'abolition, le tout conformément à l'article 12.03a). Cependant, la Compagnie doit aviser le Syndicat par écrit lorsqu'elle abolit une tâche.
- d) La Compagnie avise le Syndicat par écrit d'une mise-à-pied au moins cinq (5) jours ouvrables avant la date effective de la mise-à-pied, et donne le même avis écrit à l'employé concerné.

12.06 Rappel au travail:

Advenant le cas d'une augmentation du personnel, le rappel au travail se fait suivant les règles de l'ancienneté et selon la tâche affectée.

12.07 Avis à la Compagnie:

C'est la responsabilité de chaque employé d'informer la secrétaire du département du personnel de son adresse et de son numéro de téléphone. Les employés qui négligent de le faire, placent la Compagnie dans l'impossibilité de les rappeler au travail, et risquent de perdre leur ancienneté.

Article 13 - Fêtes statutaires chômées et payées

13.00 Les jours suivants sont reconnus comme fêtes statutaires chômées et payées:

Veille du Jour de l'An  
Jour de l'An  
Lendemain du Jour de l'An  
Vendredi Saint  
Lundi de Pâques  
Fête des travailleurs  
Fête de la Reine  
Fête Nationale  
Fête du Canada  
Fête du Travail  
Action de Grâces  
Veille de Noël  
Noël  
Lendemain de Noël

- 13.01 Pour chaque jour de fête prévu à l'article 13.00, le salaire régulier de chaque employé est maintenu.
- 13.02 Tout travail exécuté durant l'un des jours de fête chômée et payée est rémunéré au taux double du salaire régulier en plus du paiement de la fête.
- 13.03 Pour être éligible à une fête chômée et payée, un employé doit avoir complété sa période de probation au service de la Compagnie.
- 13.04 L'employé conserve son droit à la journée de fête chômée et payée dans les cas d'absences pour les motifs suivants:
- a) Maladie;
  - b) Accident;
  - c) Permission d'absence pour activité syndicale prévue dans cette convention;
  - d) Mise-à-pied dans les quinze (15) jours ouvrables précédant toute fête chômée et payée;
  - e) Service de juré;
  - f) Congé pour deuil;
  - g) Absence avec permission.

Cependant, la Compagnie paiera seulement la différence entre le taux du salaire régulier de l'employé et les sommes reçues de l'assurance-salaire ou de la Commission des accidents du travail dans les cas d'absences pour maladie ou accident.

- 13.05 Lorsqu'une fête mentionnée dans cet article tombe un samedi ou un dimanche, elle peut être reportée au premier jour ouvrable suivant. Cependant, il est entendu que cette fête devra coïncider avec celle de l'usine pour fin d'uniformité. Toutefois, un avis à cet effet est affiché au moins trois (3) jours ouvrables à l'avance.

- 13.06 Dans le cas où une des fêtes énumérées dans cet article est, par proclamation ou par statut des autorités provinciales ou fédérales, reportée à un autre jour pour la population en général, l'expression "fête chômée et payée" s'applique à la journée indiquée dans ladite proclamation ou dans le statut.
- 13.07 Advenant qu'une fête chômée et payée survienne durant la période de vacances annuelles d'un employé, il a droit à un jour de congé additionnel avec paie au commencement ou à la fin de sa période régulière de vacances.

Article 14 - Vacances payées

- 14.00 A compter du 1<sup>er</sup> juin de chaque année contractuelle, tout employé régi par la présente convention a droit:

S'il a moins d'un (1) an de service au 30 avril courant, une journée de vacances payée pour chaque mois de service jusqu'à un maximum de dix (10) jours ouvrables.

Tout employé ayant moins d'un (1) an de service, peut s'il le désire, prendre à ses frais une semaine de vacances, c'est-à-dire cinq (5) jours ouvrables en plus des vacances auxquelles il a droit, pourvu que le total de ses vacances ne dépasse pas dix (10) jours ouvrables.

Après 1 an jusqu'à 2 ans de service inclusivement, 2 semaines/4%.

De 3 ans à 7 ans de service inclusivement, 3 semaines/6%.

De 8 ans à 12 ans de service inclusivement, 4 semaines/8%.

De 13 ans à 20 ans de service inclusivement, 5 semaines/10%.

21 ans et plus de service, 6 semaines/12%.

14.01 La période de service continu donnant droit aux vacances ci-haut mentionnées est le 1<sup>er</sup> mai de chaque année. Cependant, lorsque les années d'ancienneté accumulées à la date d'embauche de l'employé lui donnant droit à un changement d'échelon, prévu à l'article 25.03a), il recevra une rémunération supplémentaire à ce moment, et prendra les jours de congé suivant le tableau ci-dessous:

1 mai	au 31 mai	= 2% x 11/12 = 5 jours
1 juin	au 30 juin	= 2% x 10/12 = 5 jours
1 juillet	au 31 juillet	= 2% x 9/12 = 4 jours
1 août	au 31 août	= 2% x 8/12 = 4 jours
1 septembre	au 30 septembre	= 2% x 7/12 = 3 jours
1 octobre	au 31 octobre	= 2% x 6/12 = 3 jours
1 novembre	au 30 novembre	= 2% x 5/12 = 2 jours
1 décembre	au 31 décembre	= 2% x 4/12 = 2 jours
1 janvier	au 31 janvier	= 2% x 3/12 = 1 jour
1 février	au 29 février	= 2% x 2/12 = 1 jour
1 mars	au 31 mars	= 2% x 1/12 = 0 jour
1 avril	au 30 avril	= 0 = 0

14.02 L'employé reçoit une rémunération équivalente à celle qu'il recevrait s'il était au travail ou l'équivalent de deux pourcent (2%) par semaine de vacances et calculé sur les gains effectués entre le 1<sup>er</sup> mai et le 30 avril de l'année précédente, selon la formule la plus rémunératrice des deux pour l'employé.

14.03 Toute absence prévue par la convention ou autorisée par la Compagnie, ne constitue pas une interruption de service continu.

14.04 La Compagnie se réserve le droit de cesser totalement ou partiellement ses opérations pendant une période de trois (3) semaines continues durant l'été (entre le 1<sup>er</sup> juillet et le 31 août), pour permettre aux employés de prendre leurs vacances.

Ceux qui ont droit à trois (3) semaines ou moins de vacances doivent les prendre durant cette fermeture. Une telle décision doit être affichée avant le 1<sup>er</sup> mai de l'année courante.

Ceux qui ont droit à plus de trois (3) semaines de vacances payées et qui ont été absents du travail pour maladie ou accident pour une période de trois (3) mois ou plus, pourront monnayer leurs semaines de vacances. Dans tous ces cas, une copie de cet arrangement sera envoyée au secrétaire du Syndicat.

- 14.05 Si une fermeture n'a pas lieu ou si après une telle fermeture un employé a encore des vacances à son crédit, dans tous les cas, les employés choisissent par ordre d'ancienneté leurs dates individuelles de vacances avant le 15 avril de l'année courante. Les vacances se prennent d'une manière continue, à moins que l'employé concerné n'en décide autrement.
- 14.06 La cédule de vacances est préparée par la Compagnie en respectant le choix de chaque employé et les besoins des opérations, et est affichée sur le tableau prévu à cette fin, au plus tard le 1<sup>er</sup> mai. Dès que la cédule des vacances est affichée, elle est considérée approuvée par la Compagnie. Copie en est remise au secrétaire du Syndicat.
- 14.07 Les vacances doivent être prises entre le 1<sup>er</sup> mai de l'année courante et le 30 avril de l'année suivante, et en aucun cas ne peuvent être cumulatives.
- 14.08 Lorsqu'un employé quitte le service de la Compagnie, il a droit à une indemnité proportionnelle aux jours de vacances accumulés à la date de son départ, conformément aux dispositions de l'article 14.00.

Article 15 - Congés sociaux

- 15.00 A compter de la signature de la présente, tout employé ayant complété sa période de probation au service de la Compagnie bénéficie d'un congé payé à son taux régulier dans les cas suivants:
- a) Cinq (5) jours ouvrables lors du décès de son conjoint ou de ses enfants, à condition que ces jours ouvrables soient pris consécutivement à compter du jour du décès et suivant;
  - b) Quatre (4) jours ouvrables consécutifs lors du décès de son père, sa mère, frère, soeur;
  - c) Trois (3) jours ouvrables consécutifs lors du décès de son beau-père, belle-mère, gendre et bru, à condition que ces jours soient pris entre le jour du décès et le lendemain des funérailles;

- d) Deux (2) jours ouvrables consécutifs lors du décès d'un de ses grands-parents, beau-frère, belle-soeur, petit-enfant, à condition que l'employé assiste aux funérailles;
- e) Une (1) journée ouvrable à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, et une (1) journée ouvrable lors de la sortie de l'hôpital de son épouse en relation avec la naissance d'un enfant;
- f) Une (1) journée ouvrable lors de l'intervention chirurgicale du conjoint ou enfants, ou la journée de la sortie de l'hôpital en relation avec cette intervention, au choix de l'employé;
- g) Trois (3) jours ouvrables à l'occasion du mariage de l'employé.

- 15.01 Ces congés ne sont payés que pour les jours ouvrables où l'employé aurait normalement travaillé si ce n'eut été la survenance d'un de ces événements.
- 15.02 Dès qu'un employé est requis comme juré ou assigné comme témoin, la Compagnie maintient son plein salaire durant la journée où l'employé doit s'absenter du travail. Cependant, l'employé remet à la Compagnie la compensation de perte de temps reçue du Tribunal.
- 15.03 Ces congés ne sont pas accordés s'ils coïncident avec tout autre congé ou vacances en vertu de la présente convention.
- 15.04 Un employé absent de son travail pendant plus de (30) trente jours pour un congé sans solde, n'a pas droit aux privilèges de cet article.
- 15.05 Dans tous les cas, l'employé doit prévenir son supérieur immédiat ou le responsable des ressources humaines, et produire sur demande la preuve ou l'attestation de l'événement social.

Article 16 - Assurance collective

16.00

La Compagnie s'engage à maintenir un plan d'assurance-groupe incluant tous les bénéficiaires actuels et dont les coûts seront payés à 100% par la compagnie.

Il est entendu que ce régime d'assurance collective est entièrement administré par la Compagnie.

Cédule des bénéfices:

1) Prestations de décès:

<u>Employé</u>	<u>Assurance-vie maximum</u>	<u>Décès ou mutilation accidentelle</u>
Moins de 200\$	20 000\$	20 000\$
200\$ à 249,99\$	25 000\$	25 000\$
250\$ à 299,99\$	30 000\$	30 000\$
300\$ à 349,99\$	35 000\$	35 000\$
350\$ et plus	40 000\$	40 000\$
<u>Conjoint</u>	2 000\$	-
<u>Enfants</u> (de plus de 14 jours)	1 000\$	-

2) Indemnité hebdomadaire:

Payable à compter du premier (1<sup>er</sup>) jour en cas d'accident ou d'hospitalisation, et du quatrième (4<sup>e</sup>) jour en cas de maladie.

Maximum: 15 semaines.

66 2/3% du salaire, limité au maximum des gains hebdomadaires assurables en vertu de l'assurance-chômage.

3) Assurance-santé pour l'employé et ses personnes à charge:

- 100% du coût d'une chambre semi-privée à l'hôpital (75\$ par jour pendant 90 jours à l'extérieur du Canada);

- 80%, sans franchise, des frais suivants:
  - a) Médicaments vendus sur ordonnance (injections 5\$);
  - b) Membres et yeux artificiels;
  - c) Location ou achat de chaise roulante, béquilles, lit d'hôpital, poumon d'acier, etc...;
  - d) 300\$ pour appareil auditif prescrit par le médecin (1 fois par 5 ans);
  - e) Physiothérapie, infirmières licenciées, infirmières visiteuses;
  - f) Ambulance (transport aérien limité à 300\$);
  - g) Soins aux dents naturelles dans les douze (12) mois d'un accident;
  - h) 11,11\$ pour le premier traitement et 8,89\$ pour les traitements subséquents, pour un maximum de 25 traitements par année civile par personne assurée, pour chacun des services d'orthophoniste, audiologiste, psychologue, chiropraticien, ostéopathe, podiâtre, pourvu que les traitements rendus relèvent de leur spécialité et que ces professionnels de la santé soient membres en règle de leur corporation professionnelle;
  - i) 25\$ par an pour rayon-x par un chiropraticien;
  - j) Honoraires de médecins pour soins reçus en dehors de la province de résidence.

16.01

L'assurance-groupe est obligatoire pour tous les employés dès qu'ils ont complété la période d'attente qui est de trente (30) jours.

- 16.02 Les primes hebdomadaires d'assurance-groupe sont payées par la Compagnie, pendant la période où l'employé reçoit une indemnité soit du régime d'assurance-groupe ou de la Commission des accidents du travail pour une période de douze (12) mois maximum. Cependant, si l'employé est déclaré invalide, la Compagnie se réserve le droit de demander un désistement de primes de l'assurance.
- 16.03 Advenant qu'il y ait un grief en relation avec cet article, il sera soumis directement à la troisième (3<sup>e</sup>) étape de la procédure de grief selon l'article 20.
- 16.04 Dans le cas d'un employé qui, après avoir complété sa réclamation pour de l'assurance-salaire, ne reçoit pas son chèque entre la quinzième (15<sup>e</sup>) et la vingt-et-unième (21<sup>e</sup>) journée suite à la réclamation, la Compagnie s'engage à lui avancer le montant d'assurance-salaire qu'il devra rembourser dès la réception de son chèque d'assurance.
- 16.05 La période d'attente pour l'indemnité-salaire est de trois (3) jours.
- 16.06 Tout employé malade pour plus de trois (3) jours ouvrables doit aviser le bureau médical de son absence. Le médecin de la Compagnie peut exiger un rapport médical de toute absence prolongée et convoquer l'employé à son bureau pour fin de vérification, et dont le transport sera payé en conformité avec la politique de la Compagnie, à défaut de quoi, l'employé ne peut recevoir les bénéfices d'indemnités hebdomadaires, et de plus, est sujet à des mesures disciplinaires.
- 16.07 Copie de toute correspondance relative au plan d'assurance collective échangée entre la Compagnie et l'assureur est transmise au Syndicat incluant copie de l'expérience du groupe par année contractuelle.
- 16.08 Un sommaire des bénéfices du plan d'assurance-groupe sera inscrit dans la convention collective de travail.

- 16.09 La Compagnie continue d'enregistrer le plan d'assurance collective à la C.A.C. et la réduction de la cotisation à l'assurance-chômage continue d'être partagée entre la Compagnie et le Syndicat par voie du club social et récréatif.
- 16.10 Les employés qui prennent leur retraite continuent d'être assurés pour un montant de 2 000\$ d'assurance-vie entièrement payé par la Compagnie.

Article 17 - Congé de maternité

17.00 Toute employée enceinte peut obtenir un congé de maternité sans solde à condition d'avoir accompli vingt (20) semaines d'emploi pour la Compagnie au cours des douze (12) mois précédant la demande de son congé, et être à l'emploi de la Compagnie le jour précédant une telle demande.

17.01 a) L'employée enceinte doit donner par écrit un préavis d'au moins trois (3) semaines de son intention de se prévaloir d'un congé de maternité. Si des circonstances spéciales l'exigent en raison de la situation de grossesse de l'employée, ce préavis peut être donné dans un délai moindre de trois (3) semaines.

Quelle que soit la situation qui se présente, la demande d'un congé de maternité doit être attestée par un certificat médical faisant état des circonstances atténuantes au besoin.

b) Lorsqu'un danger de fausse-couche exige un arrêt de travail, l'employée a droit à un congé de maternité spécial de la durée prescrite par un certificat médical qui atteste du danger existant. Le cas échéant, ce congé est réputé être le congé de maternité prévu au paragraphe 17.02 à compter du début de la huitième (8<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue de la naissance.

c) Lorsque survient une fausse-couche naturelle ou provoquée légalement avant le début de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue de la naissance, l'employée a droit à un congé de maternité n'excédant pas trois (3) semaines.

- d) Si l'employée accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue de la naissance, son congé de maternité se termine au plus tard cinq (5) semaines après la date de l'accouchement.
- 17.02 Un tel congé d'absence sans perte d'ancienneté pourra avoir une durée maximum de vingt (20) semaines continues. Une prolongation de quatre (4) semaines est possible si la santé de la mère ou de l'enfant l'exige. Cet état doit cependant être attesté par un certificat médical.
- 17.03 Lors du retour au travail, suite à un congé de maternité, l'employée doit donner par écrit à la Compagnie un préavis d'au moins deux (2) semaines de la date de son retour au travail. De même, la Compagnie fait parvenir à l'employée dans le cours de la quatrième (4<sup>e</sup>) semaine précédant l'expiration du congé de maternité un avis indiquant la date prévue de l'expiration du congé et l'obligation de l'employée de donner le préavis de son retour au travail.
- 17.04 L'employée qui retourne au travail après une absence autorisée par cet article, reprend l'occupation qu'elle détenait avant son départ, avec les mêmes avantages dont elle aurait bénéficié si elle était restée au travail. Cependant, l'employée qui ne se présente pas au travail à l'expiration de son congé de maternité est présumée avoir démissionné.
- 17.05 Dans tous les cas concernant un congé de maternité, la Compagnie se conformera aux dispositions minimum de la loi régissant de tels congés.
- 17.06 Toutefois, une employée peut obtenir un congé sans solde pour une période de neuf (9) mois.

Article 18 - Congés de maladie ou personnels

- 18.00 a) A compter du 1<sup>er</sup> janvier 1983, tout employé ayant complété sa période de probation a droit à dix (10) jours de congé de maladie et/ou personnels payés non cumulatifs.
- b) A compter du 1<sup>er</sup> janvier 1984, tout employé ayant complété sa période de probation a droit à dix (10) jours de congé de maladie et/ou personnels payés non cumulatifs.

- 18.01 Ces jours de congé peuvent être pris consécutivement ou isolément selon les circonstances.
- 18.02 Par congé de maladie et/ou personnel, l'on entend toute absence pour cause de maladie ou accident non industriel que subit un employé, ou pour toute autre absence personnelle pour laquelle l'employé doit s'absenter. La Compagnie se réserve le droit d'exiger une preuve médicale dans tous les cas où l'employé demande le paiement d'une absence due à la maladie ou à un accident pour plus de trois (3) jours d'absence.
- 18.03 Les jours de congé de maladie et/ou personnel non pris à la fin d'une année seront remboursés à chaque employé au service de la Compagnie au 15 décembre de chaque année de calendrier, ou lors du départ de l'employé.
- 18.04 Un nouvel employé a droit, après avoir complété sa période de probation, à un nombre égal de journées à la quantité de mois qu'il reste à écouler entre sa date d'embauche et le 31 décembre de l'année.

Article 19 - Accidents de travail

- 19.00 La Compagnie paie à tout employé accidenté au travail:
- a) Le salaire perdu lors de la journée même de l'accident;
  - b) Les heures prises durant sa journée de travail, s'il doit quitter le bureau pour des visites faites et exigées par la Compagnie ou le médecin, pour lesquelles la Commission des accidents du travail verse aucune compensation. La Compagnie assume également les frais de transport dans les cas d'accidents de travail tel que prévu par la loi;
  - c) Tout employé accidenté au travail reçoit une compensation hebdomadaire de la Compagnie égale à ce qui est prévu par la loi des accidents du travail. Cet employé s'engage à rembourser la somme déboursée dès qu'il a reçu son chèque de la Commission des accidents du travail, en signant la formule prévue à cette fin.

Article 20 - Procédure de règlement de griefs

20.00 Le terme "grief" signifie toute mécontente relative à l'interprétation, l'application ou la violation de la présente convention.

20.01 Tout employé qui se croit lésé dans les droits que lui reconnaît la présente convention, peut soumettre son cas pour enquête et règlement, en conformité de la procédure établie ci-après.

20.02 Tout grief doit être réglé par les parties en cause dans le plus bref délai possible, et à défaut de règlement, la procédure suivante est utilisée:

1<sup>ere</sup> étape:

L'employé, seul ou accompagné de son représentant syndical, soumet son grief par écrit, dans les cinq (5) jours ouvrables de l'événement qui y a donné naissance, à son supérieur immédiat qui doit rendre la décision par écrit dans les trois (3) jours ouvrables suivant la date de sa réception;

2<sup>e</sup> étape:

Si l'employé n'est pas satisfait de la réponse reçue à l'étape précédente, il peut dans les cinq (5) jours ouvrables suivant cette réponse soumettre son grief par écrit au gérant du département qui doit rendre sa décision par écrit dans les deux (2) jours ouvrables suivant la date de sa réception;

3<sup>e</sup> étape:

Si l'employé n'est pas satisfait de la réponse reçue à l'étape précédente, il peut par l'intermédiaire du Syndicat, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant cette réponse, soumettre son grief par écrit au responsable des ressources humaines.

Le responsable des ressources humaines, doit, dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception du grief, faire les arrangements nécessaires pour rencontrer le président du comité de griefs et le représentant du Syndicat du département concerné et du plaignant, si requis, accompagné du conseiller technique syndical si nécessaire, pour essayer de le solutionner avant de recourir à l'arbitrage.

Dans les trois (3) jours ouvrables suivant la rencontre ci-haut mentionnée, le responsable des ressources humaines, doit rendre sa réponse par écrit;

4<sup>e</sup> étape:

Si l'employé n'est pas satisfait de la réponse du responsable des ressources humaines, il peut par l'intermédiaire du Syndicat, dans les quinze (15) jours ouvrables suivant cette réponse, référer le grief à l'arbitrage selon la procédure prévue à l'article 21, en avisant la Compagnie par écrit à cet effet.

- 20.03 Advenant un grief de groupe concernant l'ensemble ou un groupe d'employés, le grief doit être transmis directement au responsable des ressources humaines, dans les dix (10) jours ouvrables de l'événement qui y a donné naissance, à partir de la troisième (3<sup>e</sup>) étape, et ce par écrit.
- 20.04 Une erreur technique dans la soumission écrite d'un grief n'entraîne pas son annulation.
- 20.05 Les délais prévus au présent article sont de rigueur. Toutefois, si à l'une des étapes, l'employeur néglige de donner sa réponse dans le délai prévu, le grief est automatiquement référé à l'étape suivante, sauf à la quatrième (4<sup>e</sup>) étape, alors que le Syndicat doit aviser par écrit la Compagnie de son intention de porter le grief à l'arbitrage et tel avis lui être remis au plus tard le quarante-cinquième (45<sup>e</sup>) jour ouvrable suivant la date du grief.
- 20.06 Les samedis, dimanches, les fêtes chômées et payées, les vacances annuelles de toute personne concernée par le grief n'entrent pas dans le calcul du temps prévu dans cet article.
- 20.07 Les parties à cette convention peuvent d'un commun accord prolonger tout délai de la procédure de griefs, qui doit être confirmé par écrit.
- 20.08 Tout règlement de grief intervenu par écrit entre les parties est final et lie les parties; cependant, il est convenu que le règlement d'un grief ne crée pas de précédent et ne lie les parties pour aucun autre grief.

20.09 Tout employé régi par la présente convention ne subit aucun préjudice du fait de la présentation d'un grief.

Article 21 - Arbitrage

- 21.00 Les parties essaient de s'entendre par entente écrite sur le choix d'un arbitre. A défaut d'entente, une demande est faite au ministre du travail de la province de Québec d'en désigner un.
- 21.01 L'arbitre n'a pas le droit d'ajouter, changer, modifier, amender ou écarter une des clauses de cette convention ou d'y substituer toute nouvelle clause ou de rendre une décision inconciliable avec les termes de cette convention.
- 21.02 L'arbitre doit rendre la sentence arbitrale sur le mérite du grief dans les quarante-cinq (45) jours de la date suivant l'audition de la cause. La décision arbitrale est finale et obligatoire; elle lie les parties et est appliquée dans les quinze (15) jours suivant sa communication aux parties.
- 21.03 Dans toutes les causes d'arbitrage, les frais et honoraires de l'arbitre sont partagés à parts égales par les parties, et chacune des parties paie les dépenses de ses représentants.
- 21.04 Aucun grief ne peut être soumis à l'arbitrage, à moins d'avoir franchi toutes les étapes de la procédure de griefs, excepté s'il y a entente écrite au contraire entre les parties. Cependant, tout employé qui a quitté le service de la Compagnie par démission ne peut soumettre un grief à l'étape d'arbitrage et le grief est automatiquement annulé.
- 21.05 Dans le cas d'une suspension ou d'un congédiement, l'arbitre peut maintenir ou annuler la suspension ou le congédiement, ou réintégrer l'employé avec pleine compensation ou de rendre toute autre décision jugée équitable dans les circonstances.

Article 22 - Mesures disciplinaires

- 22.00 Les parties conviennent que la réprimande, la suspension ou le congédiement sont des mesures disciplinaires susceptibles d'être appliquées par l'employeur en tenant compte de la gravité et de la fréquence de l'offense reprochée de façon à ce que la sanction imposée soit proportionnelle à la faute commise.
- 22.01 Dans tous les cas d'offense, la mesure disciplinaire est faite par écrit par la Compagnie et contiendra le motif et la date de l'offense, et copie est remise à l'employé concerné dans les trois (3) jours ouvrables suivant le jour où l'infraction a été commise, avec copie au Syndicat.
- 22.02 L'employé qui reçoit un avis écrit d'infraction, doit en accuser réception en signant les copies qui lui sont remises; cependant, la signature de l'employé sur l'avis d'infraction ne peut être interprété comme un aveu de culpabilité de sa part.
- 22.03 Après une période de neuf (9) mois sans offense, les avis de réprimande ne peuvent être invoqués pour fins de suspension ou congédiement dans le cas d'une nouvelle offense.
- 22.04 Tout salarié qui se croit injustement suspendu ou congédié peut soumettre son cas à la procédure de griefs telle que prévue à l'article 20.00 de cette convention directement à la deuxième étape.

Article 23 - Grèves et contre-grèves

- 23.00 Pendant la durée de la présente convention, le Syndicat s'engage à ne pas recourir à une grève ou ralentissement de travail, et la Compagnie s'engage à ne pas recourir à la contre-grève (lock-out).

Article 24 - Travail professionnel

- 24.00 Les chefs de départements ne doivent faire aucun travail accompli normalement par les employés de l'unité de négociation, excepté dans les cas d'urgence nécessitant une action immédiate dans l'entraînement des employés à s'acquitter de leur travail sans pour cela déplacer ou remplacer un employé.
- 24.01 La Compagnie s'engage à ne pas donner des travaux à contrat ou sous-contrat, à moins qu'elle n'ait pas les employés qualifiés et disponibles pour accomplir le travail d'une façon efficace et dans les délais prévus, et pour lesquels elle n'est pas adéquatement outillée.
- 24.02 L'application des paragraphes 24.00 et 24.01 ne doit en aucun cas avoir comme conséquence directe ou indirecte, la mise-à-pied des employés réguliers ou de leur faire perdre du salaire.

Article 25 - Description et évaluation des tâches

Définition:

- 1) Tâche: travail à accomplir dont les attributions types apparaissent à la description de la tâche.
  - 2) Classification: ensemble de tâches du même titre, mais comportant une ou plusieurs classes.
- 25.00
- a) La classification et l'évaluation des tâches, telles que prévues dans la nouvelle annexe "A" de cette convention, font partie intégrante de ladite convention et leur application relève d'un comité conjoint composé de deux (2) représentants de chaque partie qui tiennent des rencontres lorsque nécessaire.
  - b) Le nouveau manuel du plan d'évaluation des tâches, actuellement reconnu et initialé par les parties, continue d'être reconnu pendant la durée de la présente convention et ne peut être modifié sans le consentement des deux (2) parties.

25.01

- a) Toute évaluation d'une tâche nouvelle ou modifiée est soumise à une période d'essai équitable d'un (1) mois avant que le bien fondé puisse en être mis en doute et la Compagnie applique le taux de salaire qu'elle juge approprié.
- b) Toute évaluation d'une tâche nouvelle ou modifiée peut être révisé en autant que la partie qui en demande la révision justifie sa demande par écrit. Les membres du comité conjoint se rencontrent dans les dix (10) jours ouvrables d'une telle demande.

25.02

- a) L'employé concerné peut, s'il le juge opportun, contester dans les trente (30) jours de la fin de la période d'essai l'évaluation concernée par voie d'une demande de révision à être étudiée par le comité conjoint.
- b) En cas d'un différend sur l'évaluation ou le taux d'une tâche qui ne s'est pas réglé au niveau du comité conjoint, ce différend est réglé conformément à la procédure suivante:
  - 1. Les parties ont recours à une personne reconnue comme compétente en matière d'études de tâches et occupations de bureau pour agir à titre d'arbitre. A défaut d'entente d'un tel arbitre, une demande est faite au ministère du travail qui procède à une telle nomination.
  - 2. L'arbitre a pour mandat de décider du bien fondé de la requête qui lui est soumise et est libre de faire toute investigation nécessaire pour déterminer la valeur d'une tâche pourvu que sa décision n'ait pour effet de détruire la relation qui existe entre les autres taux ou exigences établis par entente mutuelle en apparaissant dans la présente convention.
  - 3. La décision de l'arbitre est finale et exécutive et lie les deux parties pour la durée de cette convention. Les parties partagent également le coût des services de l'arbitre.

Fonctionnement - échelle de progression:

Un employé progresse automatiquement du taux d'embauche au taux maximum du salaire pour chaque tâche selon sa tâche, tel que stipulé ci-dessous:

- a) Un employé est augmenté du taux d'embauche à l'échelon suivant dans l'échelle de progression jusqu'à ce qu'il atteigne le taux maximum de la tâche. La durée de la période s'écoulant entre les augmentations de cette progression est d'une (1) année d'ancienneté tel que défini à l'article 11.00.
- b) Un employé qui est promu est augmenté à l'échelon de salaire immédiatement supérieur à son ancien taux dans sa nouvelle tâche.
- c) Un employé qui est transféré à une tâche comportant le même taux de salaire qu'il reçoit, garde le même taux.
- d) Un employé qui est dému ou accepte une rétrogradation volontaire à une tâche inférieure à la demande de la Compagnie, garde le même taux.
- e) Un employé qui déplace (bump) un autre employé dans une tâche inférieure est rémunéré au taux immédiatement inférieur à son ancien taux, dans sa nouvelle tâche.
- f) La progression d'échelon est accordée aux employés qui n'ont pas atteint le maximum du taux de leur tâche et ce le lundi suivant la date anniversaire de leur embauchage.
- g) La Compagnie se réserve le droit d'embaucher un ex-employé au taux d'embauche ou au-delà du taux d'embauche, dans l'échelle de progression, en accord avec les aptitudes et expériences antérieures du candidat.

25.04

Taux hors échelle:

- a) Tout employé qui est payé au-delà du taux de la tâche qu'il occupe lors de la mise en application de la nouvelle classification (hors échelle), reçoit quatre-vingt pourcent (80%) de l'augmentation de salaire prévue à l'article 30.01, jusqu'à ce qu'il soit intégré dans le taux de sa tâche.
- b) Un employé perd son taux hors échelle dans les cas suivants:
- perte de l'ancienneté;
  - si l'employé quitte volontairement son emploi (démission);
  - par la progression automatique de l'échelle;
  - si l'employé est promu à une tâche comportant un taux de salaire supérieur à celui qu'il possède déjà;
  - si, à la demande de l'employé, celui-ci est transféré à une tâche comportant un taux inférieur;
  - à la suite d'un déplacement.

Article 26 - Mode de paiement

26.00

Le salaire des employés régis par la présente convention sera payé par chèque le jeudi de chaque semaine et les détails suivants apparaissent sur le talon du chèque de chacun:

1. Nom de l'employé;
2. La date et la période de paie;
3. Taux de salaire;
4. Nombre d'heures régulières;
5. Heures supplémentaires;
6. Déductions faites;
7. La paie nette.

- 26.01 Dans le cas d'erreur sur la paie d'un employé, il lui est permis de faire rectifier cette erreur pendant ses heures régulières de travail, et le remboursement lui est fait le plus tôt possible, mais jamais plus tard que la paie de la semaine suivante.
- 26.02 Dans le cas où la Compagnie fait une erreur en trop sur la paie d'un employé, elle se réserve le droit de faire la correction.

Article 27 - Sécurité, hygiène et bien-être

- 27.00 La Compagnie et le Syndicat conviennent mutuellement de coopérer afin de maintenir et améliorer si possible, les conditions de travail dans les bureaux, de façon à assurer le meilleur niveau possible de sécurité, d'hygiène et de bien-être des employés.
- 27.01 Tout nouvel employé, avant d'entrer en fonction, doit subir un examen médical au département de santé de la Compagnie, et ceci sans frais. Par la suite, l'employé peut se rendre au département médical sur ses heures de travail avec l'approbation de son supérieur immédiat pour subir des examens, consultations ou traitements.

Si l'employé doit s'absenter de son lieu de travail pour subir des examens ou tests médicaux prescrits par son médecin, ces absences ne seront pas rémunérées par la Compagnie.

27.02 La Compagnie s'engage à obtenir un examen pulmonaire pour tous les employés en conformité avec les dispositions de la loi.

Article 28 - Paie de séparation

28.00 Tout employé ayant complété sa période de probation au service de la Compagnie, et qui est mis à pied pour une période estimée par la Compagnie à plus de douze (12) mois ou dont la fonction est abolie, et qui ne peut se prévaloir des dispositions prévues à l'article 12.04, reçoit la paie de séparation suivante au moment de son départ ou lors de la perte de son ancienneté, sauf si l'employé abandonne son emploi volontairement alors qu'il est au travail ou est congédié pour cause selon l'article 11.04b):

- Moins d'un (1) an de service continu: une (1) semaine de salaire payée;
- D'un (1) an à cinq (5) ans de service continu: deux (2) semaines de salaire payées;
- De cinq (5) ans à dix (10) ans de service continu: quatre (4) semaines de salaire payées;
- Dix (10) ans de service continu ou plus: huit (8) semaines de salaire payées.

28.01 Le paiement de cette paie de séparation est considéré comme avis final de départ, et tout employé bénéficiant de cette disposition perd ses droits d'ancienneté et tout droit à rappel et copie à cet effet est envoyée au Syndicat.

Article 29 - Congé sans solde

29.00 La Compagnie peut accorder un congé sans solde d'une durée définie à un employé qui en fait la demande, pourvu qu'elle juge que les raisons invoquées sont valables et que ses opérations le permettent.

- 29.01 Un employé qui désire un tel congé doit personnellement ou par l'intermédiaire de son représentant syndical, en faire la demande par écrit au responsable des ressources humaines, au moins trente (30) jours à l'avance en spécifiant les raisons de cette demande. Ce dernier envoie au Syndicat une copie de toute demande de congé sans solde accordée ou refusée.
- 29.02 Sous peine de congédiement, le congé sans solde ne doit être utilisé que pour les fins et pour la durée pour lesquelles il a été accordé.

### Article 30 - Salaires

- 30.00 Les taux de salaire et le titre des tâches qui sont en vigueur pour la durée de cette convention apparaissent dans l'annexe "A" qui fait partie intégrante de la convention.
- 30.01 L'échelle salariale maintenue est celle existante au 31 mai 1982.
- De plus, un montant forfaitaire de 100,00\$ est accordé aux employés au 1<sup>er</sup> novembre 1983.
- Un montant forfaitaire de 250,00\$ est accordé aux employés le 30 avril 1984.
- 30.02 Un employé qui obtient une promotion recevra le taux d'augmentation prévu pour la nouvelle tâche dès qu'il aura complété la période d'essai de quinze (15) jours ouvrables prévue à l'article 12.03.
- 30.03 Aucune augmentation de salaire ne peut être accordée en dehors de cette convention, sauf dans le cas de promotion à une tâche supérieure, et dans l'application de l'article 25.00.
- 30.04 Toute augmentation de salaire prévue à cette convention, sauf les augmentations générales prévues ci-dessus, doit débiter le lundi de la semaine suivant la date de l'augmentation prévue.

Article 31 - Plan de retraite

31.00 La Compagnie convient de maintenir un plan de retraite non contributoire, sans rachat des années de service avant le 1<sup>er</sup> juin 1981 comme suit:

Au 1<sup>er</sup> juin 1983, 7,50\$ par mois par année de service.

Avec un minimum de rente de 75,00\$ à l'âge normal de la retraite ou lors d'une retraite anticipée à partir de soixante (60) ans.

Article 32 - Dispositions diverses

32.00 Tout avis envoyé au Syndicat est valable seulement lorsqu'il est malle au secrétaire du Syndicat à la dernière adresse communiquée par écrit à la Compagnie.

32.01 Tout avis envoyé à la Compagnie est valable seulement lorsqu'il est malle à l'attention du responsable des ressources humaines, 755, rue Thurber à Longueuil (Qué.) J4H 3N1.

32.02 Tout employé doit être à la place de travail à temps et observer les signaux de début et de fin des périodes de travail. Tout retard au travail doit être justifié par l'employé et il doit se rapporter à son supérieur immédiat.

32.03 Dans les cas d'absences, l'employé doit aviser son supérieur immédiat dans le plus bref délai en donnant, si possible, les raisons de son absence.

32.04 Lorsque l'employé doit laisser son poste de travail, il doit d'abord obtenir l'autorisation de son supérieur immédiat qui ne peut sans motif valable, refuser une telle autorisation.

32.05 Il est convenu par les parties que le texte officiel de la convention collective de travail est le français.

Président  
Directeur général

35.06 La Compagnie convient de faire imprimer sous forme de livret de poche et de distribuer à chaque employé une (1) copie de la convention collective dans les trois (3) mois suivant la signature de ladite convention.

32.07 Les annexes "A", "B" et "C" font partie intégrante de la présente convention.

Article 33 - Durée de la convention

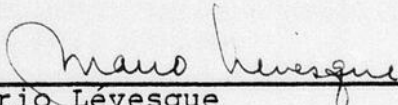
33.00 La présente convention collective de travail est en vigueur pour une période d'un (1) an, soit du 1<sup>er</sup> juin 1983 au 31 mai 1984 inclusivement. Elle élimine toute entente antérieure et demeure en vigueur jusqu'à ce qu'une nouvelle convention ne soit intervenue.

Avis de négociation est donné par écrit par l'une ou l'autre des parties contractantes dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant l'expiration de cette convention, de son intention de négocier une nouvelle convention.

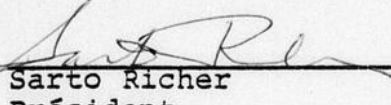
En foi de quoi, les parties aux présentes ont apposé leur signature par l'entremise de leurs représentants dûment autorisés, en la ville de Longueuil, ce 22<sup>e</sup> jour de février 1984.

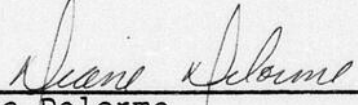
HEROUX INC.

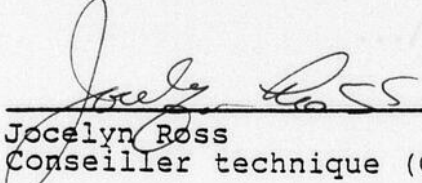
LE SYNDICAT DES EMPLOYES  
DE BUREAU DE HEROUX (C.S.D.)

  
Mario Lévesque  
Directeur  
Ressources humaines

  
Jean-Claude Croteau  
Président

  
Sarto Richer  
Président  
Directeur général

  
Diane Delorme  
Directeur

  
Jocelyn Ross  
Conseiller technique (C.S.D.)

## ENTENTES SPECIALES

- A) La révision de la classification des employés de bureau sera terminée le 15 janvier 1983. Lors de la révision, un employé dont la tâche est évaluée à un taux plus bas, l'employé exerçant cette tâche continuera de recevoir le taux de salaire en vigueur avant ladite ré-évaluation, jusqu'à ce que le taux nouvellement évalué égale ou excède son taux précédent, ou qu'il soit muté à une autre tâche comportant un taux de salaire égal ou intermédiaire entre les deux taux impliqués, ou jusqu'à la fin de la convention, selon ce qui se produit en premier. Cependant, dans le cas d'un changement dans le personnel affecté à telle tâche, le taux révisé de la tâche entre en vigueur et tout employé nouvellement préposé à cette tâche reçoit le dernier taux. L'employé affecté ne reçoit aucune progression d'échelon et/ou augmentation générale jusqu'à ce que le taux ré-évalué ait égalé ou dépassé son salaire actuel.
- B) La participation d'un membre du Syndicat des employés de bureau sur le comité formé au mois de janvier 1983 pour discuter sur divers problèmes d'ordre général, est acceptée.

## ANNEXE "A"

TAUX DE SALAIRES ET OCCUPATIONS

<u>OCCUPATIONS</u>	<u>SECTEUR CLERICAL</u>	<u>1<sup>er</sup> JUIN 1983</u>	
		<u>Taux min.</u>	<u>Taux max.</u>
<u>GROUPE 4</u>			
Commis de bureau, planification		\$255.	\$299.
<u>GROUPE 5</u>			
Commis de bureau (commerc.), planification Perforatrice		\$266.	\$314.
<u>GROUPE 6</u>			
Commis à la facturation Préposé(e) au traitement des données Commis inventaires Secrétaire, D.N.D. Secrétaire, services techniques Secrétaire, planification Secrétaire, assurance-qualité		\$279.	\$327.
<u>GROUPE 7</u>			
Commis à la paie Secrétaire, achats & douanes		\$287.	\$339.
<u>GROUPE 8</u>			
Commis bureau sr, Ventes & marketing Commis, imprimerie & archives Commis prix revient		\$297.	\$349.
<u>GROUPE 9</u>			
Commis, comptes à payer Secrétaire administrative, ventes & marketing		\$308.	\$360.

ANNEXE "A"

TAUX DE SALAIRES ET OCCUPATIONS

<u>OCCUPATIONS</u>	<u>SECTEUR TECHNIQUE</u>	<u>1<sup>er</sup> JUIN 1983</u>	
		<u>Taux min.</u>	<u>Taux max.</u>
<u>GRUPE 1</u>			
Technicien de méthodes Cl.II		\$459.	\$539.
Préparateur de gammes Cl.II			
<u>GRUPE 2</u>			
Concepteur d'outillage Cl.II		\$479.	\$563.
Programmeur (machines contrôle numérique) Cl.II			
Estimateur de pièces (plac., usinées...)			
<u>GRUPE 3</u>			
Préparateur de gammes Cl.I		\$500.	\$588.
<u>GRUPE 4</u>			
Programmeur (machines contrôle numérique) Cl.I		\$519.	\$611.
Technicien de méthodes Cl.I			
Concepteur d'outillage Cl.I			

## ANNEXE "B"

## ECHELLE DE SALAIRES ET PROGRESSION

Secteur clérical

1<sup>er</sup> juin 1983

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
4 ans	\$264.	\$274.	\$287.	\$299.	\$314.	\$327.	\$339.	\$349.	\$360.	\$374.	\$387.
3 ans	\$254.	\$264.	\$276.	\$288.	\$302.	\$315.	\$326.	\$336.	\$347.	\$360.	\$373.
2 ans	\$244.	\$254.	\$265.	\$277.	\$290.	\$303.	\$313.	\$323.	\$334.	\$346.	\$359.
1 an	\$234.	\$244.	\$254.	\$266.	\$278.	\$291.	\$300.	\$310.	\$321.	\$332.	\$345.
Embauche	\$224.	\$234.	\$243.	\$255.	\$266.	\$279.	\$287.	\$297.	\$308.	\$318.	\$331.
	\$10.00	\$10.00	\$11.00	\$11.00	\$12.00	\$12.00	\$13.00	\$13.00	\$13.00	\$14.00	\$14.00

N.B.: Le calcul de la progression d'échelon est effectué à partir de la médiane et évalué à 4%, basé sur une augmentation de 9% auquel a été ajouté 2.8% pour compenser l'augmentation du coût de la vie en excédant de ce 9%.

ANNEXE "B"

ECHELLE DE SALAIRES ET PROGRESSION

Secteur technique

1<sup>er</sup> juin 1983

	1	2	3	4	5	6	7
4 ans	\$539.	\$563.	\$588.	\$611.	\$636.	\$659.	\$683.
3 ans	\$519.	\$542.	\$566.	\$588.	\$612.	\$635.	\$658.
2 ans	\$499.	\$521.	\$544.	\$565.	\$588.	\$611.	\$633.
1 an	\$479.	\$500.	\$522.	\$542.	\$564.	\$587.	\$608.
Embauche	\$459.	\$479.	\$500.	\$519.	\$540.	\$563.	\$583.
	\$20.00	\$21.00	\$22.00	\$23.00	\$24.00	\$24.00	\$25.00

N.B.: Le calcul de la progression d'échelon est effectué à partir de la médiane et évalué à 4%, basé sur une augmentation de 9% auquel a été ajouté 2.8% pour compenser l'augmentation du coût de la vie en excédant de ce 9%.

ANNEXE "C"

AUTORISATION DE RETENUE SYNDICALE

Je, soussigné, \_\_\_\_\_, employé de  
la Compagnie Héroux inc., donne par la présente à la Compa-  
gnie l'autorisation de déduire de mon salaire ma cotisation  
syndicale telle que fixée par les règlements et la constitu-  
tion du Syndicat.

J'autorise de plus la Compagnie à déduire de mon salaire les  
frais d'initiation prévus pour devenir membre du Syndicat des  
Employés de Bureau de Héroux (C.S.D.).

Et j'ai signé, à Longueuil, le \_\_\_\_\_ 19\_\_\_\_.

\_\_\_\_\_  
Témoin

\_\_\_\_\_  
Signature

MEMOIRE D'ENTENTE

ENTRE: La compagnie Héroux Inc.

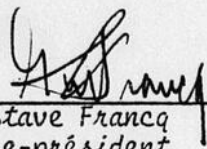
ET: Le Syndicat des Employés de Bureau de Héroux (C.S.D.)

SUJET: ASSISTANTE ADMINISTRATIVE.


Il est convenu entre les parties que le poste mentionné ci-dessus est aboli et remplacé par "secrétaire aux vice-présidents" et que toutes les personnes qui occupent ledit poste sont exclues du certificat d'accréditation, daté du 11 juillet 1980 et de tout autre certificat ultérieur, et qu'une demande à cet effet sera déposée au Ministère du Travail à l'expiration de la présente convention collective de travail.

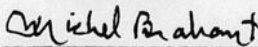
En foi de quoi, les parties aux présentes ont apposé leur signature par l'entremise de leurs représentants autorisés, en la ville de Longueuil, ce 11<sup>e</sup> jour de Mars 1982.

HEROUX INC.

  
Gustave Franco  
Vice-président  
Ressources Humaines

LE SYNDICAT DES EMPLOYES  
DE BUREAU DE HEROUX (CSD)

  
Lolo Pindard  
Président

  
Michel Brabant  
Vice-président

MEMOIRE D'ENTENTE

ENTRE: La compagnie Héroux Inc.  
ET: Le Syndicat des Employés de Bureau de Héroux CSD  
OBJET: ACCREDITATION DE NOUVEAU POSTE

---

Il est convenu entre les parties que le poste d'opérateur-programmeur est inclus dans l'unité de négociation et que le poste de programmeur-analyste est exclu de l'unité de négociation.

Par le fait même, le poste de préposé(e) au traitement des données est aboli.

Il est également convenu que l'horaire de travail du poste d'opérateur-programmeur est flexible et selon les besoins.

En foi de quoi, les parties ont signé à Longueuil ce 5<sup>e</sup>  
jour du mois de Janvier 19884

HEROUX INC.

SYNDICAT DES EMPLOYES DE  
BUREAU DE HEROUX CSD

Mario Lévesque  
Mario Lévesque  
Directeur du personnel

Jean-Claude Croteau  
Jean-Claude Croteau  
Président

Diane Delorme  
Diane Delorme  
Directeur

60855

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 <sup>ère</sup> convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	<b>M-5505-05</b>
Date	Signature <b>82-01-25</b>	Reception <b>82-01-27</b>	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <b>Syndicat des employés de bureau de Héroux (CSD) 1259 rue Berri, suite 600 Montréal, Qué H2L 4C7</b>	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Héroux Inc 755 Ave Thurber Longueuil, Qué J4H 3N1</b>

Unité de négociation

**E.V.: 710 et 755 Ave Thurber, Longueuil et l'usine située à l'Aéroport de St-Jean, Qué**

**Entente: Modifications de l'article 25.00 et des Annexes A et B de la convention collective**

Région	Activité	Affiliation
<b>06-06</b>	<b>3911 (5)</b>	<b>9</b>

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:**  
**Fédération démocratique de la Métallurgie des Mines et des Prod. chimiques - CSD**  
**Att.: M. Jocelyn Ross**  
**1259 rue Berri, suite 600**  
**Montréal, Qué**  
**H2L 4C7**

Pour le commissaire général du travail	
Signature <i>Perrette David</i>	Date <b>82-02-03</b>

Pour renseignements

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

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

**sg**

5505-05

'82 JAN 27 11 34

MODIFICATIONS DE L'ARTICLE 25.00 ET DES ANNEXES A ET B

DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

HEROUX INC.

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE BUREAU DE HEROUX (CSD)


- 25.00 a) La classification et l'évaluation des tâches telles que prévues dans la nouvelle annexe "A" ci-annexée à cette convention, font partie intégrante de ladite convention et leur application relève d'un comité conjoint composé de deux (2) représentants de chaque partie qui tiennent des rencontres lorsque nécessaire.
- b) Le nouveau manuel du plan d'évaluation des tâches, actuellement reconnu et initialé par les parties, continue d'être reconnu pendant la durée de la présente convention et ne peut être modifié sans le consentement des deux (2) parties.

25.04 Taux hors échelle

- a) Tout employé qui est payé au-delà du taux de la tâche qu'il occupe lors de la mise en application de la nouvelle classification (hors échelle), reçoit quatre-vingt pourcent (80%) de l'augmentation de salaire prévue à l'article 30.01, jusqu'à ce qu'il soit intégré dans le taux de sa tâche.
- b) Un employé perd son taux hors échelle dans les cas suivants:
- perte de l'ancienneté,
  - si l'employé quitte volontairement son emploi (démission),
  - par la progression automatique de l'échelle,
  - si l'employé est promu à une tâche comportant un taux de salaire supérieur à celui qu'il possède déjà,
  - si, à la demande de l'employé, celui-ci est transféré à une tâche comportant un taux inférieur,
  - à la suite d'un déplacement (bumpage).

ANNEXE "A"

SECTEUR CLERICAL

<u>GRADE</u>	<u>OCCUPATION</u>	<u>1 JUIN 1981</u>		<u>1 JUIN 1982</u>	
		<u>TAUX MIN.</u>	<u>TAUX MAX.</u>	<u>TAUX MIN.</u>	<u>TAUX MAX.</u>
2	Commis bureau, finances	\$209	\$245	\$227	\$267
3	Commis-dactylo, planification	219	255	238	279
4	Commis-dactylo, production Commis-dactylo, inspection Commis-dactylo, marketing	227	267	247	291
5	Commis, crédit Commis bureau, mécanique Commis, facturation	239	279	260	304
6	Préposé au traitement des données Commis bureau, hydraulique Commis inventaires, approvisionnement Commis inventaires, magasins Secrétaire, DND Secrétaire, estimation secrétaire, administration contrats	249	293	271	319
	 Commis à la paie Commis bureau, approvisionnement Commis prix de revient, hydraulique Secrétaire de Gérant, placage Secrétaire de Gérant, achats	257	301	280	328
8	Secrétaire de Gérant, trafic Secrétaire de Gérant, St-Jean Commis imprimerie et archives Commis prix de revient, mécanique	264	312	288	340
9	Commis bureau sr, hydraulique Commis, comptes payables	274	322	299	351
11	Commis-comptable	294	346	321	377

## ANNEXE "B"

1<sup>er</sup> juin 1982ECHELLE DE SALAIRES ET PROGRESSION

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
4 ans	\$255.	\$267.	\$278.	\$291.	\$304.	\$319.	\$328.	\$340.	\$351.	\$363.	\$377.
3 ans	\$246.	\$257.	\$268.	\$280.	\$293.	\$307.	\$316.	\$327.	\$338.	\$350.	\$363.
2 ans	\$237.	\$247.	\$258.	\$269.	\$282.	\$295.	\$304.	\$314.	\$325.	\$337.	\$349.
1 an	\$228.	\$237.	\$248.	\$258.	\$271.	\$283.	\$292.	\$301.	\$312.	\$324.	\$335.
Embauche	\$219.	\$227.	\$238.	\$247.	\$260.	\$271.	\$280.	\$288.	\$299.	\$311.	\$321.
	\$9.00	\$10.00	\$10.00	\$11.00	\$11.00	\$12.00	\$12.00	\$13.00	\$13.00	\$13.00	\$14.00

N.B.: Le calcul de la progression d'échelon est effectué à partir de la médiane et évalué à 4%, basé sur une augmentation de 9%.

ANNEXE "A"

SECTEUR TECHNIQUE

<u>GRADE</u>	<u>OCCUPATION</u>	<u>1 JUIN 1981</u>		<u>1 JUIN 1982</u>	
		<u>TAUX MIN.</u>	<u>TAUX MAX.</u>	<u>TAUX MIN.</u>	<u>TAUX MAX.</u>
1	Releveur de matériaux Préparateur de gammes d'assemblage Cl.II Préparateur de gammes Cl.II Préparateur de gammes en réparation et remise à neuf Cl.II	\$409	\$481	\$447	\$523
2	Estimateur, pièces usinées Cl.II Concepteur d'outillage Cl.II Programmeur N/C Cl.II	427	503	467	547
3	Préparateur de gammes en réparation et remise à neuf Cl.I Préparateur de gammes d'assemblage Cl.I	447	523	487	571
4	Programmeur N/C Cl.I Préparateur de gammes Cl.I	465	545	506	594
5	Concepteur d'outillage Cl.I Technologiste	483	567	526	618
7	Estimateur des coûts Cl.I	519	611	566	666

## ANNEXE "B"

23 août 1981

EHELLE DE SALAIRES ET PROGRESSION

	1	2	3	4	5	6	7
4 ans	\$481.	\$503.	\$523.	\$545.	\$567.	\$589.	\$611.
3 ans	\$463.	\$484.	\$504.	\$525.	\$546.	\$567.	\$588.
2 ans	\$445.	\$465.	\$485.	\$505.	\$525.	\$545.	\$565.
1 an	\$427.	\$446.	\$466.	\$485.	\$504.	\$523.	\$542.
Embauche	\$409.	\$427.	\$447.	\$465.	\$483.	\$501.	\$519.
	\$18.00	\$19.00	\$19.00	\$20.00	\$21.00	\$22.00	\$23.00

N.B.: Le calcul de la progression d'échelon est effectué à partir de la médiane et évalué à 4%, basé sur une augmentation de 9%.

## ANNEXE "B"

1<sup>er</sup> juin 1982ECHELLE DE SALAIRES ET PROGRESSION

	1	2	3	4	5	6	7
4 ans	\$523.	\$547.	\$571.	\$594.	\$618.	\$642.	\$666.
3 ans	\$504.	\$527.	\$550.	\$572.	\$595.	\$618.	\$641.
2 ans	\$485.	\$507.	\$529.	\$550.	\$572.	\$594.	\$616.
1 an	\$466.	\$487.	\$508.	\$528.	\$549.	\$570.	\$591.
Embauche	\$447.	\$467.	\$487.	\$506.	\$526.	\$546.	\$566.
	\$19.00	\$20.00	\$21.00	\$22.00	\$23.00	\$24.00	\$25.00

N.B.: Le calcul de la progression d'échelon est effectué à partir de la médiane et évalué à 4%, basé sur une augmentation de 9%.

- 1) La mise en application du nouveau plan d'évaluation des tâches sera mis en vigueur le 25 JANV 1982 et dans les quinze (15) jours ouvrables de la mise en vigueur dudit plan, la compagnie paiera toute la rétroactivité salariale depuis le 23 août 1981 à tous les employés affectés par le nouveau plan d'évaluation des tâches et encore à l'emploi de la compagnie.
- 2) Il est convenu qu'advenant un changement dans les conditions de travail à l'usine de St-Jean, les tâches concernées devront être révisées au facteur de conditions de travail pour tenir compte desdits changements.

En foi de quoi, les parties aux présentes ont apposé leur signature par l'entremise de leurs représentants dûment autorisés, en la ville de Longueuil, ce 25<sup>e</sup> jour de JANV 1982.

HEROUX INC.  
Longueuil, Qué.

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE  
BUREAU DE HEROUX INC. (CSD)

Vice-président,  
Ressources Humaines

Président

Membre,  
Comité conjoint de classification

Membre,  
Comité conjoint de classification

Membre,  
Comité conjoint de classification

Secrétaire

Conseiller Technique

HEROUX INC.

Liste des employés affectés par la nouvelle classification

SECTEUR CLERICAL

CROTEAU, Jean-Claude	Gr. 7 à Gr. 8	\$312.	+ \$11.
PARDIAK, Jan	Gr. 5 à Gr. 6	\$293.	+ \$14.
LAVOIE, René	Gr. 7 à Gr. 8	\$312.	+ \$11.
LACROIX, Michelle	Gr. 6 à Gr. 7	\$301.	+ \$ 8.
DUNN, Rollande	Gr. 3 à Gr. 4	\$267.	+ \$12.
GREENE, Denyse	Gr. 6 à Gr. 8	\$312.	+ \$19.
FOURNIER, Carole	Gr. 6 à Gr. 7	\$301.	+ \$ 8.
LAROCHE, Marlène	Gr. 8 à Gr. 7	\$300.	hors échelle (\$10)
CHABOT, Michel	Gr. 5 à Gr. 6	\$282.	+ \$13.
DELORME, Diane	Gr. 5 à Gr. 7	\$290.	+ \$21.
AUCLAIR, Lynn	Gr. 3 à Gr. 4	\$257.	+ \$11.
CHARRUAU, Louise	Gr. 5 à Gr. 8	\$321.	hors échelle (\$33)
JORDACHE, Sylvie	Gr. 5 à Gr. 6	\$260.	+ \$11.
LANCTOT, Christine	Gr. 5 à Gr. 6	\$260.	+ \$11.
NADEAU, Chantal	Gr. 9 à Gr. 5	\$274.	hors échelle (\$35)
ROBILLARD, Marguerite	Gr. 5 à Gr. 6	\$249.	+ \$10.
FOY, Jocelyne	Gr. 6 à Gr. 7	\$257.	+ \$ 8.
BERIAULT, René	Gr. 6 à Gr. 9	\$274.	+ \$25.
LABONTE, Louis	Gr.10 à Gr.11	\$294.	+ \$ 9.
BOIS, Jeanne	Gr. 3 à Gr. 4	\$227.	+ \$ 8.
			<u>\$210.</u>

SECTEUR TECHNIQUE

BRABANT, Michel	Gr. 2	\$484.	+ \$60.
MARCIL, Jean-Guy	Gr. 1	\$484.	hors échelle (\$75)
NOBERT, Luc	Gr. 3	\$485.	+ \$51.
JUSSAUME, François	Gr. 3	\$523.	+ \$83.
PINARD, Loïc	Gr. 5	\$525.	+ \$ 6.
LOZOWIK, Edmund	Gr. 4	\$492.	hors échelle (\$7)
ROZON, Richard	Gr. 5	\$525.	+ \$72.
			<u>\$272.</u>

DÉPÔT

60855

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 <sup>ère</sup> convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	<b>M-5505-01</b>	
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <b>Association des machinistes de Longueuil</b> 1259 rue Berri Montréal, Qué H2L 4C7	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Héroux Inc</b> Att.: M. Mario Lévesque Directeur du Personnel 755 rue Thurber Longueuil, Qué J4H 3N1

Unité de négociation

**E.V.: 340 et 373 rue Thurber, Longueuil - Aéroport de St-Jean au Qué**  
**ENTENTE: Opération de machines à pierres**

Région	<b>06-06</b>	Activité	<b>6233 (8)</b>	Affiliation	<b>9</b>
--------	--------------	----------	-----------------	-------------	----------

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

**DEPOSANT:**  
**Fédération démocratique de la Métallurgie des Mines et des Produits chimiques - CSD**  
 Att.: M. Jocelyn Ross  
 1259 rue Berri, suite 600  
 Montréal, Qué  
 H2L 4C7

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
<b>Pierrette David /sg</b>	<b>83-06-22</b>

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

MEMOIRE D'ENTENTE

'83 AVR 13 15 45

ENTRE: La compagnie Héroux Inc.  
 ET: L'Association des Machinistes de Longueuil

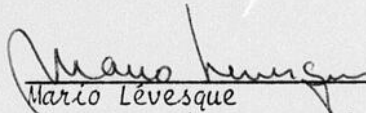
Il est convenu entre les parties que l'opération de machines à pierrer, actuellement exécutée par les opérateurs d'ébavureur à la division Révision & entretien, sera désormais faite par les opérateurs de machines à pierrer.

Le transfert d'opération inclut tout le travail à faire à l'intérieur des pièces (ébavurage et machine à pierrer).

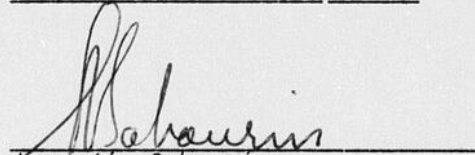
Il est également convenu que l'employé Philippe Dudemaine change automatiquement de tâche, soit d'opérateur d'ébavureur principal à opérateur de machine à pierrer principal.

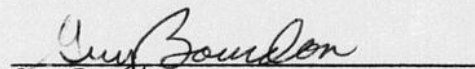
En foi de quoi, les parties ont signé à Longueuil ce  
17<sup>e</sup> jour du mois de mars 1983.

HEROUX INC.

  
 Mario Lévesque  
 Directeur du personnel

ASSOCIATION DES MACHINISTES  
DE LONGUEUIL

  
 Augustin Sabourin  
 Président

  
 Guy Boudon  
 Secrétaire