

02999-1

1241

|           |      |          |           |
|-----------|------|----------|-----------|
| C.A.E.    | 6241 | NO.CONV. | 29991     |
| AFFIL.    | 12   | NB.EMPL. | 35        |
| EMP.COUV. | 0    | ET.GEOG. | 6552 03   |
| PERS.VIS. | 99   | NO.ACC.  | M16869001 |

A. N° (30988-03)

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 checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres | Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances | M-16869-01  |
| Date  | Signature: 82-04-05 Réception: 82-04-30  | Durée: Du 82-04-05 Au 85-03-31                              | Nombre de salariés régis par la convention collective: 35 |

| Association  | Employeur  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Déposant<br><input checked="" type="checkbox"/> La Fraternité des employés de J.E. Lussier Ltd<br>875 rue Monique<br>Ste-Dorothée, Laval, Qué.<br>H7X 2L3 | <input type="checkbox"/> Déposant<br><input checked="" type="checkbox"/> Ferronnerie J.E. Lussier Ltée<br>7711 rue Grenache<br>Anjou<br>Montréal, Qué. H1J 1C4<br><i>Monsieur Grand Monique démission 03</i> |

Unité de négociation

Prenez note que votre convention au ministère se termine le 82-05-31

Tous les employés, salariés au sens du code du travail

|        |       |          |         |             |    |
|--------|-------|----------|---------|-------------|----|
| Région | 06-06 | Activité | 6241(8) | Affiliation | 10 |
|--------|-------|----------|---------|-------------|----|

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: Gordie Labelle  
 Att: Gordie Labelle  
 875 rue Monique  
 Ste-Dorothée, Laval, Qué.  
 H7X 2L3

| Pour le commissaire général du travail |                |
|--|----------------|
| Signature: <i>Rosette David</i>        | Date: 82-05-04 |

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

RECHERCHE

16869-01 (30988-03)



CONVENTION conclue ce 5 ième jour d'avril 1982

ENTRE

FERRONNERIE J.E. LUSSIER LTEE

ci-après appelée la "Compagnie" d'une part

ET

LA FRATERNITE DES EMPLOYES DE J.E. LUSSIER LTEE

ci-après appelée la "Fraternité" d'autre part

EN FOI DE QUOI les parties aux présentes conviennent  
comme suit:

ARTICLE IRECONNAISSANCE SYNDICALE ET EMPLOYES VISES

- 1.01 - Cette convention couvre les employés de la Compagnie tel que ci-après défini. L'expression "employé" ou "employés" partout où elle se rencontre ci-après dans cette convention, devra signifier tout salarié couvert par le certificat d'accréditation travaillant à l'établissement de la Compagnie au 7711 Grenache (Anjou) Montréal, Québec, sauf et excepté:
- a) le comptable et le programmeur.
  - b) toute personne exclue par le Code du travail du Québec et tout règlement applicable.
  - c) les parties se sont de plus entendues pour exclure du champ d'application de l'unité de négociation et par conséquent de la convention collective: le concierge, le coordonnateur des tâches et le personnel d'opération et de programmation du système informatique.
- 1.02 - Dans le cas d'un différend à savoir si une personne est un employé le cas devra être référé au Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre de la Province de Québec pour décision.
- 1.03 - La Compagnie reconnaît la Fraternité pendant la durée de cette convention comme l'agent négociateur exclusif des employés de la Compagnie en matière de négociations collectives pour toutes les matières couvertes par cette convention.

ARTICLE IIBUT DE LA CONVENTION

- 2.01 - Le but visé par la présente convention est de promouvoir l'harmonie dans les relations entre la Compagnie, la Fraternité et les employés; d'assurer d'une part un meilleur rendement de travail, la protection de la propriété et, d'autre part, d'établir des conditions de travail qui rendent justice à tous.

ARTICLE IIIMAINTIEN DES DROITS DE LA COMPAGNIE

- 3.01 - La Fraternité reconnaît à la Compagnie et à ses représentants le droit au libre exercice de ses fonctions de direction, d'administration et de gestion en autant que l'exercice de ces droits respecte les termes de la présente convention collective.
- 3.02 - La Fraternité reconnaît à la direction le droit d'adopter, de modifier ou d'abroger tout règlement raisonnable devant être observé par les employés ces règlements ne devant pas entrer en conflit avec les stipulations de la présente convention collective. Les employés et la Fraternité doivent être informés par écrit de ces règlements et la Fraternité peut contester en tout temps le caractère raisonnable d'un règlement donné lorsqu'il est utilisé à l'égard d'un employé lors d'une mesure disciplinaire.

Aucune offense ne peut être opposée à un employé après un an de sa commission, à condition qu'il n'y ait pas eu d'offense similaire dans l'année ( 12 mois ).

Si un employé signe un document relatif à un cas disciplinaire, il le fait seulement pour reconnaître qu'il en est ainsi informé.

Un employé devra être accompagné d'un délégué de la Fraternité lorsque l'Employeur lui fera part d'une mesure disciplinaire, et une copie de l'avis sera remise à l'employé concerné et au représentant de la Fraternité.

#### ARTICLE IV

##### COOPERATION

- 4.01 - La Compagnie s'engage à continuer à traiter ses employés avec considération et la Fraternité s'engage à encourager les employés à fournir un travail loyal et honnête.

#### ARTICLE V

##### DISCRIMINATION OU INTIMIDATION

- 5.01 - Il est convenu qu'il n'y aura aucune discrimination, coercition ou intimidation de la part de la Compagnie, de la Fraternité ou de leurs représentants ou membres respectifs contre aucun employé en raison de son activité ou inactivité syndicale ou du fait qu'il est ou qu'il n'est pas membre de la Fraternité ou en raison de sa race, de sa religion ou de sa couleur.

#### ARTICLE VI

##### REPRESENTATION SYNDICALE

- 6.01 - La Fraternité peut désigner un représentant qui peut assister les employés dans la présentation de leurs griefs aux représentants de la Compagnie conformément à la Procédure de Griefs.
- 6.02 - Seuls les employés de la Compagnie membres en règle de la Fraternité, seront éligibles pour représenter la Fraternité comme délégués. Ils devront avoir complété au moins deux (2) ans de service avec la Compagnie.
- 6.03 - La Fraternité avisera la Compagnie des noms des représentants et de tout changement qui pourrait se produire parmi ces officiels. A défaut de quoi, la Compagnie ne sera pas obligée de les reconnaître comme tels.
- 6.04 - Comité de griefs:

La Fraternité nommera un comité de griefs qui sera composé de trois (3) membres (délégués). Les membres de ce comité auront droit de s'absenter de leur travail selon les besoins afin d'assister aux réunions nécessaires avec la direction, et ils seront rémunérés à leur taux horaire régulier pour le temps consacré à de telles réunions.

ARTICLE VII  
PROCEDURE DE GRIEFS

- 7.01 - C'est le désir mutuel des parties aux présentes que les plaintes des employés soient réglées aussi promptement que possible.
- 7.02 - Il est entendu que, de façon générale, avant de se servir de la procédure ci-après prévue dans les paragraphes suivants, un employé a trois (3) jours pour soumettre verbalement son grief à son supérieur immédiat. Le supérieur immédiat doit donner sa réponse dans les cinq (5) jours suivant la fin de la période mentionnée plus haut. A défaut de règlement, alors:

Stade No. 1

Dans les cinq (5) jours ouvrables complets suivant la décision au paragraphe précédent, le délégué et/ou l'agent d'affaires fera parvenir le grief écrit et signé par l'employé aux représentants de la Compagnie. Suivant réception du grief écrit, les représentants de la Compagnie rencontreront l'employé concerné avec le délégué et l'agent d'affaires dans un délai n'excédant pas cinq (5) jours ouvrables complets et rendront leur décision écrite dans un délai n'excédant pas cinq (5) jours ouvrables complets après cette rencontre.

- 7.03 - Stade No. 2

A défaut de règlement, au stade No. 1, d'un différent découlant de l'interprétation ou d'une supposée violation de la présente convention, y compris le problème de savoir si le cas est arbitrageable ou non, tel différent peut être porté à l'arbitrage conformément aux dispositions de l'article VIII.

Si aucun avis écrit demandant l'arbitrage n'est reçu dans les dix (10) jours suivant la décision au stade No. 1. le tout sera considéré comme réglé ou abandonné.

GENERALITES

- 7.04 - Tout différend ou grief qui survient directement entre la Compagnie et la Fraternité, et qui concerne l'interprétation ou une prétendue violation de cette convention, peut être soumis, par écrit, au stade No. 1, par l'une ou l'autre des parties.
- 7.05 - Lorsque deux (2) employés ou plus ont un grief semblable, découlant de l'interprétation ou d'une prétendue violation de la présente convention, un tel grief sera présenté au stade No. 1.
- 7.06 - A n'importe lequel stade de la Procédure de Grieffs, y compris l'arbitrage, les parties en présence peuvent être assistés de l'employé ou des employés concernés et des témoins nécessaires. Toute disposition raisonnable sera prise pour permettre à l'arbitrage unique d'avoir accès aux propriétés de la Compagnie et de se rendre compte des opérations en litige.

- 7.07 - On ne tiendra pas compte des samedis, des dimanches et des congés statutaires lorsqu'il s'agira d'établir le délai en dedans duquel on doit procéder à, ou compléter chacun des stades de la Procédure de Grieffs, ou sous l'article VIII. Toutes et chacune des limites de temps établies par le présent article et par l'article VIII sont de rigueur.
- 7.08 - Tout ajustement découlant du règlement d'un grief ne sera pas rétroactif antérieurement à la date à laquelle la plainte a été soumise selon les dispositions du paragraphe 7.02, sauf dans les cas où il est établi qu'une erreur ou une omission s'est produite dans la paie d'un employé.
- 7.09 - La nature d'un grief, la correction demandée et la section ou les sections de la convention qui sont supposées avoir été violées seront précisées dans l'exposé écrit du grief. Une fois que le grief aura été présenté au premier stade de la Procédure de Grieffs, sa nature ne pourra en être changée.
- 7.10 - Il est entendu que le règlement d'un grief ne sera pas interprété comme un précédent et ne liera pas la Compagnie ou la Fraternité en rapport à tout autre grief.
- 7.11 - Période de probation:  
Les nouveaux employés seront considérés comme des employés en probation pendant les six (6) premiers mois de calendrier de leur emploi, une fois cette période complétée, l'employé bénéficiera d'une augmentation de salaire automatique. Le congédiement d'un employé en période de probation ne pourra faire l'objet d'un grief.
- 7.12 - Sujet au cas d'exception prévu au paragraphe 7.11, le grief d'un employé à l'effet qu'il a été suspendu ou congédié injustement, sera soumis par écrit aux représentants de la Compagnie dans les huit (8) jours ouvrables qui suivent la date à laquelle l'employé a été avisé de sa suspension ou de son congédiement.
- 7.13 - En cas de suspension ou de congédiement, on doit permettre à l'employé concerné, avant son départ de l'établissement, d'en discuter avec un membre des représentants de la Fraternité, sauf dans les cas de bataille, boisson, drogue ou vol; dans ces derniers cas, un membre des représentants de la Fraternité en sera immédiatement informé par la Compagnie et pourra, en dehors des locaux de la Compagnie, discuter avec l'employé concerné, immédiatement après que ce dernier aura quitté l'établissement de la Compagnie.
- 7.14 - Un grief qui concerne une suspension ou un congédiement peut se régler sous la Procédure de Grieffs, y compris l'arbitrage, de la manière suivante:
- a) le maintien de la décision de la Compagnie, relative à la suspension ou au congédiement de l'employé permanent, ou
  - b) la réinstallation de l'employé avec compensation égale à l'équivalent du salaire et autres avantages dont il a été privé par son congédiement ou sa suspension, moins tout montant qu'il aurait pu gagner par son travail alors qu'il était suspendu ou congédié, ou
  - c) tout autre arrangement qui peut être jugé juste et équitable.

ARTICLE VIIIARBITRAGE

- 8.01 - La partie qui a soumis le grief demandera par écrit au Ministère du Travail de désigner un arbitre unique, tel que stipulé au paragraphe 7.03, stade No.2, ci-dessus.
- 8.02 - Aucun cas ne sera présenté à l'arbitrage s'il n'a pas tout d'abord passé par tous les stades requis par la Procédure de Grieffs.
- 8.03 - L'arbitre unique ne sera pas autorisé à rendre des décisions incompatibles avec les dispositions de cette convention, ni à altérer, modifier ou amender aucune partie de cette convention, et son mandat sera limité aux matières soulevées dans les documents écrits prévus au stade No. 1 de la Procédure de Grieffs.
- 8.04 - Les parties présenteront leur cas à l'arbitre unique avec toute la diligence possible, et la décision rendue dans les quinze (15) jours suivant la clôture des auditions sera finale et liera les parties aux présentes et l'employé ou les employés concernés. La limite de temps prévue au présent paragraphe sera prolongée sur demande de l'arbitre unique.
- 8.05 - Chacune des parties aux présentes acquittera les dépenses et honoraires du délégué qu'elle aura désigné. Les dépenses et honoraires de l'arbitre unique seront acquittés à part égale par les parties aux présentes.
- 8.06 - Aucune action civile pouvant résulter d'un grief ne sera exercée devant les tribunaux de droit commun avant que la Procédure de Grieffs, y compris l'arbitrage, n'ait été épuisée. Cette disposition ne s'applique pas aux mesures légales que l'une ou l'autre des parties pourrait prendre à l'endroit d'un tribunal d'arbitrage qui a agi sans juridiction ou a excédé sa juridiction.

ARTICLE IXANCIENNETE

- 9.01 - Sujet aux autres dispositions de cet article, l'ancienneté sera reconnue par la Compagnie et basée sur les services continus d'un employé depuis la date de son dernier embauchage par la Compagnie.
- 9.02 - Tout employé sera considéré comme étant en probation et son nom ne sera pas placé sur la liste d'ancienneté tant qu'il n'aura pas complété un total de six (6) mois de calendrier pour la Compagnie. A compter d'alors, son ancienneté commencera à la date de son entrée en service.
- 9.03 - Des listes d'ancienneté seront établies en prenant pour base la date à laquelle les employés sont entrés pour la dernière fois au service de la Compagnie, et une copie sera fournie à la Fraternité lorsque la période d'affichage stipulée aux présentes sera expirée, et par la suite

à tous les contrats de travail. Les listes d'ancienneté seront affichées au bureau pendant une période d'au moins un (1) mois suivant la signature de la présente convention. Les listes d'ancienneté seront sans appel, excepté dans le cas d'un employé qui s'est objecté à sa date d'ancienneté dans les dix (10) jours qui suivent la fin de l'affichage, et telle date d'ancienneté sera sujette à rajustement s'il est établie qu'elle n'était pas exacte.

- 9.04 - Sujet aux dispositions du paragraphe 9.02, dans le cas d'une mise à pied, l'employé sera mis à pied selon son ancienneté et sa compétence, pourvu que les employés possédant le plus d'ancienneté soient pleinement qualifiés en ce qui concerne l'expérience, les connaissances, l'habileté et l'efficacité, que l'on puisse compter sur eux et qu'ils soient physiquement aptes pour le travail à accomplir. La détermination des qualifications d'un employé demeure une fonction de la Compagnie et pourra être contestée s'il y a preuve de parti-pris, discrimination, favoritisme ou action arbitraire.
- 9.05 - Le rappel au retour au travail se fera en sens inverse des mises à pied.
- 9.06 - Dans le cas de promotions ou rétrogradations, l'ancienneté s'appliquera, sujet aux qualifications prévues au paragraphe 9.04.
- 9.07 - Les promotions à des positions en dehors de l'unité de négociation seront soumises aux dispositions de cette convention et les personnes ainsi transférées accumuleront leur ancienneté durant leur absence de l'unité de négociation. Lorsqu'elles retourneront à l'unité de négociation, elles recevront crédit de leur pleine ancienneté.

#### ARTICLE X

##### PERTE D'ANCIENNETE

- 10.01 - Un employé perd ses droits d'ancienneté dans les cas suivants:
  - a) s'il est congédié;
  - b) s'il démissionne;
  - c) mise à pied de plus d'un (1) an;
  - d) maladie ou accident de plus de deux (2) ans, à l'exception d'accident de travail.
- 10.02 - Un employé absent pour plus de deux (2) ans dans le cas d'un accident de travail, ne perdra pas son ancienneté à la condition qu'il soit physiquement et mentalement apte à recommencer son ancien travail au tarif existant à son retour. Advenant le cas où l'employé est incapable de reprendre son ancien travail, l'Employeur lui donnera un autre travail, s'il a les aptitudes nécessaires et un minimum de connaissances, et l'employé sera à l'essai pour une période de trois (3) mois.

ARTICLE XISALAIRES

- 11.01 a) Effectif le 1er avril 1982, et à tous les six (6) mois par la suite, soit au :
- 1er octobre 1982
  - 1er avril 1983
  - 1er octobre 1983
  - 1er avril 1984
  - 1er octobre 1984

les taux de salaires des employés de la Compagnie seront majorés d'un pourcentage équivalent à celui de l'augmentation de l'indice des prix à la consommation des six (6) mois précédents selon Statistiques Canada ( 1971 - 100) pour Montréal.

A titre d'exemple, si l'indice des prix à la consommation du mois de septembre 1981 publié vers le 15 octobre est égal à 200 et que l'indice du mois de mars 1982, publié vers le 15 avril, est égal à 212, les taux de salaires seront majorés de 6% rétroactivement au 1er avril 1982 dans les trois (3) semaines suivant la publication de l'indice de mars par Statistiques Canada.

- 11.01 b) Malgré ce qui précède à 11.01 a), les taux de salaire seront majorés d'un minimum de 5% au 1er avril de chaque année, pour chacune des trois (3) années de la convention, alors que la somme du pourcentage d'augmentation du 1er avril d'une année et du 1er octobre de la même année sera d'un minimum de 10%.

A titre d'exemple, si l'augmentation accordée au 1er avril 1982 est égale à 6% et que le pourcentage d'augmentation de l'indice des prix à la consommation pour la période du 1er avril 1982 au 30 septembre 1982 est de 3%, l'augmentation accordée au 1er octobre 1982 sera de 4% afin de garantir une augmentation totale de 10% pour l'année courante.

Par contre, l'augmentation totale pour chacune des trois (3) années de la convention ne pourra en aucun cas dépasser un maximum de 14%.

A titre d'exemple, si l'augmentation accordée au 1er avril 1982 est égale à 7% et que le pourcentage d'augmentation de l'indice des prix à la consommation pour la période du 1er avril 1982 au 30 septembre 1982 est de 8%, l'augmentation accordée au 1er octobre 1982 sera de 7% afin de ne pas dépasser un maximum de 14% par année.

ARTICLE XII12.01 Jour de paie

La distribution de la paie se fera le jeudi à toutes les deux (2) semaines, en autant que possible. Si ce jour est férié, la paie sera distribuée la veille.

12.02 Boni de Noël, jours de maladie et vacances d'hiver

Un employé ayant moins d'un an de service recevra un douzième (1/12) d'une semaine payée, pour chaque mois travaillé au 1er décembre.

|  |                   |
|--|-------------------|
| Après un (1) an de service continu         | 1 semaine payée   |
| Après six (6) ans de service continu       | 2 semaines payées |
| Après douze (12) ans de service continu    | 3 semaines payées |
| Après dix-huit (18) ans de service continu | 4 semaines payées |

Le dit boni sera payé à chaque année au cours de la première semaine de décembre pendant laquelle il n'y a pas de distribution de paie régulière, le jeudi, à moins d'une situation hors du contrôle de l'Employeur, et ce, en autant que l'employé est au travail le premier décembre de la même année, à moins qu'il soit absent pour cause de maladie ou d'accident.

Le boni d'un employé, absent par maladie ou accident durant l'année, sera calculé en proportion des mois travaillés au cours de l'année.

Les employés désirant avoir des vacances d'hiver (entre le 1er janvier et le 31 mars) devront avertir la Compagnie au moins un (1) mois avant leur période de vacances ou d'autres dates après entente entre les deux (2) parties.

ARTICLE XIII  
HEURES DE TRAVAIL

- 13.01 - Les heures de travail seront normalement de 8.00 heures à 12.00 heures et de 12.30 heures à 16.30 heures, du lundi au vendredi inclusivement, à l'exception des employés de bureau dont les heures de travail seront normalement de 8.30 heures à 12.00 heures et de 12.30 heures à 16.15 heures, du lundi au vendredi inclusivement.

Il est entendu que la pratique actuelle concernant le début de l'horaire de travail sera maintenue pour tous les employés et ce, même dans les cas où elle n'est pas conforme au présent article, à moins de changement dans le système de la réception de commandes.

- 13.02 - Bien qu'il n'y ait pas de garantie d'heures de travail quotidiennes ou hebdomadaires, les heures régulières de travail seront normalement de 36.25 heures pour les employés de bureau et de 40 heures pour les autres employés.
- 13.03 - Tout travail accompli après la journée régulière de travail, sera rémunéré au taux d'une fois et demi le taux régulier de l'employé.

ARTICLE XIV  
VACANCES

- 14.01 - Tous les employés réguliers ont droit à deux (2) semaines de vacances annuelles.
- 14.02 - Les employés qui ont moins d'un (1) an complet de service en date du 1er mai auront deux (2) semaines de vacances payées au taux de 4% du salaire perçu depuis leur 1er jour de travail chez J.E. Lussier Ltée, jusqu'au 1er mai qui suit.
- 14.03 - Les employés qui, en date du 1er mai ont un (1) an et plus de service pour J.E. Lussier Ltée, auront droit à deux (2) semaines de vacances payées au taux régulier du salaire des deux (2) semaines qui précèdent le 1er mai de l'année.
- 14.04 - Les deux semaines de vacances annuelles se prendront pendant la fermeture de l'établissement de l'Employeur, si fermeture il y a. Dans l'hypothèse où il n'y aurait pas de fermeture de l'établissement, les deux (2) semaines de vacances se prendront pendant la période commençant avec la 1ère semaine complète de juillet et les cinq (5) semaines suivantes, cependant chaque employé devra prendre soit: la première et la deuxième, la troisième et la quatrième ou la cinquième et la sixième semaine de la période ci-haut mentionnée, ou à tout autre période après entente avec l'Employeur.
- 14.05 - Le choix de la période de vacances sera fait par ordre d'ancienneté en autant que ce choix n'affecte pas les opérations de la Compagnie.

ARTICLE XVCONGES STATUTAIRES

- 15.01 - Les congés statutaires suivants seront observés et payés aux employés permanents et ceux en période de probation:

|                              |                              |
|------------------------------|------------------------------|
| Le Jour de l'An              | Le Jour du Canada            |
| Le lendemain du Jour de l'An | La Fête du Travail           |
| Le lundi de Pâques           | Le Jour de l'Action de Grâce |
| La fête de la Reine          | Le Jour de Noël              |
| La St-Jean-Baptiste          | Le lendemain du Jour de Noël |

- 15.02 - Tout congé statutaire tombant un samedi ou un dimanche sera observé et payé le vendredi précédant ou le lundi suivant la fête, ou à toute autre date, selon la tendance du commerce au détail, ou par décret gouvernemental.

ARTICLE XVIABSENCES MOTIVEES

- 16.01 - Tout employé permanent ou employé temporaire ayant travaillé durant une période consécutive de trois (3) mois, bénéficie d'une absence motivée sans retenue de salaire dans les cas suivants:

- à l'occasion du décès du père, de la mère, du conjoint, d'un enfant, du beau-père, de la belle-mère, du frère ou de la soeur: trois (3) jours ouvrables, y compris le jour des funérailles.

- 16.02 - Dans tous les cas, l'employé doit prévenir son supérieur immédiat avant son départ.

- 16.03 - Pour bénéficier des congés prévus dans le présent article, l'employé devra fournir la preuve ou l'attestation de ces faits.

- 16.04 - Permission d'absence

L'Employeur pourra accorder à un employé qui en fait la demande, un congé sans solde pour motif sérieux.

- 16.05 - Tempêtes de neige

Les employés ne subiront aucune perte de salaire à cause de la fermeture par l'Employeur de son établissement en raison de mauvaise température, et les pratiques antérieures en cas de retard dû à la mauvaise température resteront en vigueur.

ARTICLE XVIITABLEAU D'AFFICHAGE

- 17.01 - La Compagnie convient de laisser à la Fraternité l'usage d'un tableau d'affichage qui sera placé à un endroit sur lequel la Compagnie et la Fraternité se seront entendues, pourvu que ce tableau soit à l'usage exclusif de la Fraternité.

17.02 - Affichage des postes vacants

1. Un poste devient vacant à la suite du décès, de la retraite, de l'abandon d'un poste, d'une promotion, ou d'une rétrogradation de la part d'un employé, ainsi qu'à la suite de la création d'un nouveau poste.

Le poste d'un employé rétrogradé suite à une mesure disciplinaire ne deviendra vacant que lorsqu'une décision finale sera prise concernant cette rétrogradation, conformément à la Procédure de Grievs prévue à l'article VII de la présente convention.

2. Sous réserve du droit de la Compagnie d'abolir un poste devenu vacant, tout poste vacant ou nouvellement créé, couvert par l'accréditation, doit être affiché durant une période de trois (3) jours ouvrables.

3. Le poste est accordé à l'employé qui a le plus d'ancienneté parmi ceux qui ont posé leur candidature, à la condition qu'il puisse satisfaire aux exigences de la tâche.

4. Cet employé sera soumis à une période d'essai maximum de trois (3) mois.

5. L'employé ainsi nommé à un nouveau poste aura le choix de retourner à son ancien poste, et ce, en dedans d'un mois de la date de sa nomination.

ARTICLE XVIII

DROITS ACQUIS

18.01 - Il est entendu que les privilèges et droits acquis des employés ne sont pas diminués par la signature de cette convention.

ARTICLE XIX

SECURITE ET SANTE

19.01 - La Compagnie continuera à prendre les mesures jugées raisonnables pour la sécurité et pour le bon état de santé de ses employés pendant les heures de travail. Tels dispositifs de protection dont le port sera exigé par la Compagnie et tels outillages qui, de l'opinion de la Compagnie, seront jugés nécessaires pour protéger les employés contre les blessures ou la maladie seront fournis par la Compagnie.

ARTICLE XX

CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES ET  
CHANGEMENTS DE METHODE DE TRAVAIL

20.01 - Dans tous les cas d'un changement technologique, la Fraternité recevra un pré-avis d'au moins trente (30) jours.

20.02 - L'Employeur s'efforcera de trouver à l'employé démis de ses fonctions à cause d'un changement technologique, des fonctions rémunérées à un taux de salaire similaire.

- 20.03 - Si aucune autre fonction rémunérée à un taux de salaire similaire n'est disponible et que l'Employeur offre à l'employé une fonction à un salaire supérieur ou inférieur, cet employé aura droit à une période d'essai de trois (3) mois rémunérée à son ancien taux de salaire.
- 20.04 - La période d'essai complétée, l'employé recevra, pour l'exécution de ses nouvelles fonctions, le taux de salaire prévu pour ces dernières.
- 20.05 - Advenant le cas où il n'y a aucune autre fonction disponible à la Compagnie, l'employé se verra alors congédié et ce, avec un préavis de quinze (15) jours.
- 20.06 - Advenant le cas où la Compagnie change certaines méthodes de travail, l'employé ou les employés concernés en sont avisés au moins deux (2) semaines à l'avance et un représentant de la Fraternité devra participer aux discussions de ce changement.

#### ARTICLE XXI

#### COTISATIONS SYNDICALES ET SECURITE SYNDICALE

- 21.01 - Sur réception d'une carte d'autorisation signée par un employé et pas autrement, la Compagnie devra déduire de la paie de cet employé, chaque semaine, les cotisations syndicales de l'employé. La Compagnie remettra les sommes d'argent ainsi déduites le ou avant le vingtième (20e) jour du mois suivant au secrétaire-trésorier de la Fraternité, par chèque payable à la Fraternité des Employés de J. E. Lussier Ltée. Les dispositions de ce paragraphe s'appliquent seulement aux cotisations syndicales hebdomadaires des employés et elles ne s'appliquent pas aux prélèvements spéciaux, ou toute autre obligation financière ou amendes imposées à un employé par la Fraternité.
- a) Tous les employés actuels déjà membres de la Fraternité devront, comme condition d'emploi, demeurer membres en règle de la Fraternité pour la durée de cette convention;
- b) Tous les employés régis par cette convention devront, comme condition d'emploi, devenir et rester membres en règle de la Fraternité pour la durée de cette convention;
- c) Tout nouvel employé couvert par cette convention doit devenir membre de la Fraternité dès son embauchage.
- 21.02 - Une carte d'autorisation devra être signée par l'employé concerné et par un témoin, et telle autorisation devra prendre effet à la perception régulière des cotisations qui suit telle autorisation.

#### ARTICLE XXII

#### CORRESPONDANCE

- 22.01 - Excepté dans les cas où il est prévu différemment, les communications officielles sous forme de correspondance entre la Compagnie et la Fraternité devraient être adressées par la poste, sous pli recommandé, aux adresses officielles suivantes:

#### A LA COMPAGNIE

FERRONNERIE J. E. LUSSIER LTEE  
7711 rue Grenache,  
(Anjou) Montréal, Qué.  
H1J 1C4

A LA FRATERNITE

La FRATERNITE DES EMPLOYES DE  
J.E. LUSSIER LTEE  
875, rue Monique  
Ste-Dorothée, Laval, Québec  
H7X 2L3

- 22.02 Toute telle communication donnée conformément à la présente convention sera sensée avoir été donnée et reçue dans les sept (7) jours qui suivent sa date d'envoi.

ARTICLE XXIIIRENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- 23.01 Une des parties peut aviser par écrit l'autre partie d'entamer les négociations pour le renouvellement de la convention collective en dedans d'une période de quatre-vingt-dix (90) jours avant la date d'expiration de la convention collective. Les deux parties entreront en négociation de bonne foi et feront tous les efforts nécessaires pour obtenir tel renouvellement.
- 23.02 La partie donnant avis selon le paragraphe précédent, présentera en même temps par écrit les modifications ou revisions de la convention. La partie recevant l'avis devra en dedans de trente (30) jours de la réception, présenter à l'autre partie, par écrit, les modifications proposées à la convention.

ARTICLE XXIVDUREE DE LA CONVENTION

- 24.01 La présente convention collective entre en vigueur le jour de sa signature et se termine le 31 mars 1985.

EN FOI DE QUOI, chacune des parties aux présentes a signé la présente convention par la main de ses représentants autorisés ce 5 ième jour d'avril 1982.

LA FRATERNITE DES EMPLOYES  
DE J.E. LUSSIER LTEE

FERRONNERIE J.E. LUSSIER LTEE

|                             |                         |
|-----------------------------|-------------------------|
| <u>Robert Papineau</u>      | <u>Paul E. Gauthier</u> |
| <u>Alain Desjardins</u>     | <u>J. E. Lussier</u>    |
| <u>Rejean Houle</u>         | <u>J. E. Lussier</u>    |
| <u>Yvonne Labelle</u>       |                         |
| <u>Conseiller technique</u> |                         |

ANNEXE " A "

Il est entendu que la présente annexe fait partie intégrante de la convention collective.

HEURES DE TRAVAIL

1. Les heures régulières de travail de la réceptionniste seront normalement de 8:30 heure à 12:00 heure et de 12:30 heure à 4:30 heure pour une semaine régulière de 37:50 heures.
2. Il est entendu que les employés de bureau dont la semaine régulière est actuellement de 40 heures continueront sous ce même régime.
3. Il est entendu que les heures de travail des employés de l'ordinateur (keypunch) seront de 36.25 heures. Cependant ces heures de travail de 36.25 par semaine seront réparties sur un horaire qui pourra varier compte tenu des saisons, du travail et des programmes à exécuter.

LA FRATERNITE DES EMPLOYES  
DE J.E. LUSSIER LTEE

FERRONNERIE J.E. LUSSIER LTEE

Robert Papineau

J. E. Lussier

Paul Desjardins

Lussier

Réjean Houle

J. E. Lussier

Yvonne Labelle

conseiller technique

Mémoire d'entente

intervenue entre:

FERRONNERIE J.E. LUSSIER LTEE

ci-après appelée la "Compagnie"

ET

LA FRATERNITE DES EMPLOYES DE J.E. LUSSIER LTEE

ci-après appelée la "Fraternité"

Faisant suite aux négociations intervenues entre elles conformément à l'article XI, paragraphe 11.01 b), les parties ont convenu que les taux de salaires actuels des employés à l'emploi de la Compagnie le 1er avril 1981 seront majorés de 12%, rétroactivement au 1er avril 1981 et ce pour la dernière année de la présente convention collective se terminant le 31 mars 1982.

Il est entendu que le présent mémoire d'entente fait partie intégrante de la dite convention collective.

EN FOI DE QUOI, chacune des parties aux présentes a signé le présent mémoire d'entente par la main de ses représentants autorisés en ce 25<sup>ième</sup> jour de mai 1981.

LA FRATERNITE DES EMPLOYES  
DE J.E. LUSSIER LTEE

*Edwin*  
FERRONNERIE J.E. LUSSIER LTEE

Robert Papineau

Robert Lussier

Gaston Desjardins

Lussier

Ryjan Houle

Robert Lussier

Gordie Labelle

conseiller technique

Mémoire d'entente

intervenue entre:

FERRONNERIE J.E. LUSSIER LTEE

ci-après appelée la "Compagnie"

ET

LA FRATERNITE DES EMPLOYES DE J.E. LUSSIER LTEE

ci-après appelée la "Fraternité"

Faisant suite aux négociations intervenues entre elles conformément à l'article XI, paragraphe 11.01 b), les parties ont convenu que les taux de salaires actuels des employés à l'emploi de la Compagnie le 1er avril 1981 seront majorés de 12%, rétroactivement au 1er avril 1981 et ce pour la dernière année de la présente convention collective se terminant le 31 mars 1982.

Il est entendu que le présent mémoire d'entente fait partie intégrante de la dite convention collective.

EN FOI DE QUOI, chacune des parties aux présentes a signé le présent mémoire d'entente par la main de ses représentants autorisés en ce 2<sup>e</sup> ième jour de mai 1981.

LA FRATERNITE DES EMPLOYES  
DE J.E. LUSSIER LTEE

FERRONNERIE J.E. LUSSIER LTEE

Robert Papineau

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

Gordie Labelle

conseiller technique

\_\_\_\_\_

Mémoire d'entente

intervenue entre:

FERRONNERIE J. E. LUSSIER LTEE

ci-après appelée la "Compagnie"

ET

LA FRATERNITE DES EMPLOYES DE J. E. LUSSIER LTEE

ci-après appelée la "Fraternité"

Faisant suite aux négociations intervenues entre elles conformément à l'article XI, paragraphe 11.01 b), les parties ont convenu que les taux de salaires actuels des employés à l'emploi de la Compagnie le 1er avril 1981 seront majorés de 12%, rétroactivement au 1er avril 1981 et ce pour la dernière année de la présente convention collective se terminant le 31 mars 1982.

Il est entendu que le présent mémoire d'entente fait partie intégrante de la dite convention collective.

EN FOI DE QUOI, chacune des parties aux présentes a signé le présent mémoire d'entente par la main de ses représentants autorisés en ce 25<sup>ème</sup> jour de mai 1981.

LA FRATERNITE DES EMPLOYES  
DE J. E. LUSSIER LTEE

FERRONNERIE J. E. LUSSIER LTEE

Robert Papineau

Paul E. Lussier

Alain Desjardins

Lussier

Ryean Houk

Ryean Houk

Gordie Labelle

conseiller technique

Mémoire d'entente

intervenue entre:

FERRONNERIE J.E. LUSSIER LTEE

ci-après appelée la "Compagnie"

ET

LA FRATERNITE DES EMPLOYES DE J.E. LUSSIER LTEE

ci-après appelée la "Fraternité"

Faisant suite aux négociations intervenues entre elles conformément à l'article XI, paragraphe 11.01 b), les parties ont convenu que les taux de salaires actuels des employés à l'emploi de la Compagnie le 1er avril 1981 seront majorés de 12%, rétroactivement au 1er avril 1981 et ce pour la dernière année de la présente convention collective se terminant le 31 mars 1982.

Il est entendu que le présent mémoire d'entente fait partie intégrante de la dite convention collective.

EN FOI DE QUOI, chacune des parties aux présentes a signé le présent mémoire d'entente par la main de ses représentants autorisés en ce 25<sup>ième</sup> jour de mai 1981.

LA FRATERNITE DES EMPLOYES  
DE J.E. LUSSIER LTEE

FERRONNERIE J.E. LUSSIER LTEE

Robert Papineau

Paul E. Lussier

Alain Desjardins

Lussier

Ryjan Houle

Repaux

Yvonne Labelle

conseiller technique

Mémoire d'entente

intervenue entre:

FERRONNERIE J.E. LUSSIER LTEE

ci-après appelée la "Compagnie"

ET

LA FRATERNITE DES EMPLOYES DE J.E. LUSSIER LTEE

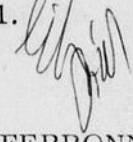
ci-après appelée la "Fraternité"

Faisant suite aux négociations intervenues entre elles conformément à l'article XI, paragraphe 11.01 b), les parties ont convenu que les taux de salaires actuels des employés à l'emploi de la Compagnie le 1er avril 1981 seront majorés de 12%, rétroactivement au 1er avril 1981 et ce pour la dernière année de la présente convention collective se terminant le 31 mars 1982.

Il est entendu que le présent mémoire d'entente fait partie intégrante de la dite convention collective.

EN FOI DE QUOI, chacune des parties aux présentes a signé le présent mémoire d'entente par la main de ses représentants autorisés en ce 25<sup>ième</sup> jour de mai 1981.

LA FRATERNITE DES EMPLOYES  
DE J.E. LUSSIER LTEE

  
FERRONNERIE J.E. LUSSIER LTEE

Robert Papineau

Paul Lussier

Gaston Desjardins

Lussier

Ryerson Houle

Paul Lussier

Gordie Labelle

conseiller technique

Mémoire d'entente

intervenue entre:

FERRONNERIE J.E. LUSSIER LTEE

ci-après appelée la "Compagnie"

ET

LA FRATERNITE DES EMPLOYES DE J.E. LUSSIER LTEE

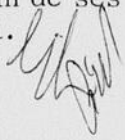
ci-après appelée la "Fraternité"

Faisant suite aux négociations intervenues entre elles conformément à l'article XI, paragraphe 11.01 b), les parties ont convenu que les taux de salaires actuels des employés à l'emploi de la Compagnie le 1er avril 1981 seront majorés de 12%, rétroactivement au 1er avril 1981 et ce pour la dernière année de la présente convention collective se terminant le 31 mars 1982.

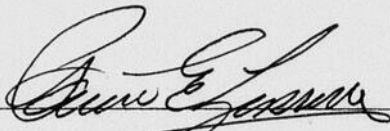
Il est entendu que le présent mémoire d'entente fait partie intégrante de la dite convention collective.

EN FOI DE QUOI, chacune des parties aux présentes a signé le présent mémoire d'entente par la main de ses représentants autorisés en ce 25<sup>ième</sup> jour de mai 1981.

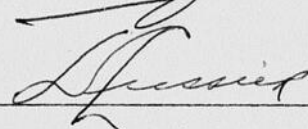
LA FRATERNITE DES EMPLOYES  
DE J.E. LUSSIER LTEE

  
FERRONNERIE J.E. LUSSIER LTEE

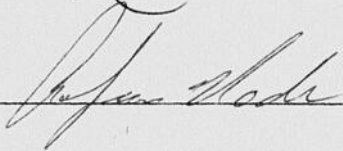
Robert Papineau



Alan Desjardins



Ryian Houle



Yvonne Labelle

conseiller technique