

Bulle	N°

Année financière

Document	
du	au

CIRCULATION

[illegible]

C.A.E. 3150 NO.CONV. 65631
AFFIL. 6 NB.EMPL. 133
EMP.COUV. 0 ET.GEOG. 0 960
PERS.VIS. 7 NO.ACC. M19085001
DATE ENR.860325

Retourner cette chemise, dès que possible, à son lieu de conservation

1300 (084)



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

656310W

85-09-01
DÉPÔT

Dépôt N°:

85 11 124

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

06563-1

Objet	☐ 1 ^{ère} convention	☒ Renouvellement	☒ Entente	☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-19085-01
Date	Signature 85-10-31	Reception 85-11-15	Durée	Du 85-09-01	Au 88-02-29	Nombre de salariés régis par la convention collective 133

Association	Employeur
☐ Déposant Syndicat des Travailleurs d'Elec- trovert Limitée - CSN 1601 rue Delorimier Montréal, Qué H2K 4M5	☒ Déposant Electrovert Limitée Att.: Mireille Duchesne Directeur du personnel 3285 boul Cavendish Montréal, Qué H4B 2L9
☐ Déposant, si autre que les parties	E.V.: 1305 boul Industriel, Laprairie; 600 Rte 132, Côte Ste-Catherine Région 05-00 Activité 2980 (5) Affiliation 1

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

1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐ 7 ☐ 8 ☐ 9 ☐ 10 ☐ 11 ☐

Voir au verso pour les codes

Remarques
ENTENTE de retour au travail signée: 85-10-31

Pour le commissaire général du travail	
Signature Pierrette David /sg	Date 85-11-21

Pour renseignements

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

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

'85 NOV 15 15 12

CONVENTION COLLECTIVE
DE TRAVAIL

ENTRE

3141	01	01
------	----	----

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
D'ELECTROVERT LIMITEE (CSN)

ET

ELECTROVERT LIMITEE

ARTICLE 1

RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 1.01 Electrovert Limitée (ci-après appelé "l'Employeur") reconnaît le Syndicat des Travailleurs d'Electrovert Limitée (CSN) (ci-après appelé "Le Syndicat") comme le représentant et négociateur pour les employés visés par le certificat d'accréditation émis par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre de la province de Québec.
- 1.02 L'Employeur convient qu'il n'y aura aucune discrimination à l'endroit d'un employé fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'état civil, la religion, les convictions politiques, la langue et l'origine ethnique ou nationale.

ARTICLE 2

BUT DE LA CONVENTION

- 2.01 Le but de la présente convention est d'établir les conditions de travail des salariées, d'assurer de bonnes conditions de sécurité au travail, d'assurer la meilleure collaboration entre la Compagnie, le Syndicat et les employés et de faciliter le règlement des griefs pouvant survenir entre l'Employeur et les salariées régis par les présentes.
- 2.02 Aucune mesure disciplinaire, administrative, discriminatoire ou autre ne peut être prise contre un salarié qui se prévaut d'un droit prévu à la présente convention.

ARTICLE 3

REGIME SYNDICAL

- 3.01 Tout salarié doit, comme condition de son emploi, faire partie du Syndicat et en demeurer membre pendant la durée de la convention. Cependant, l'Employeur n'est pas tenu de renvoyer un salarié pour la seule raison que le Syndicat a refusé ou différé d'admettre ce salarié comme membre ou l'a

suspendu ou exclu de ses rangs.

- 3.02 Tout nouveau salarié embauché après la date de la signature des présentes doit, après avoir complété sa période de probation, adhérer au Syndicat et en demeurer membre pour la durée de la présente convention.
- 3.03 L'Employeur déduit les cotisations syndicales conformément au Code du Travail de la Province de Québec et remet mensuellement au Syndicat dans les quinze (15) jours suivant la fin de chaque mois, les montants ainsi retenus avec une liste indiquant le nom du salarié, son salaire, le montant retenu, sa date d'ancienneté, sa fonction et son adresse domiciliaire.
- 3.04 L'Employeur fournit à chaque employé sur les formules T-4 et TP-4 le montant total des cotisations syndicales déduites de sa paye pendant l'année.
- 3.05 L'employeur convient de faire signer à tout nouvel employé permanent couvert par l'accréditation la carte d'adhésion au syndicat et à en percevoir le droit d'entrée. Le montant est remis au trésorier en même temps que les cotisations tel que prévu à l'article 3.03.

ARTICLE 4

AFFAIRES SYNDICALES

- 4.01 L'Employeur reconnaît le comité exécutif du Syndicat, lequel peut représenter les employés lors de rencontres avec l'Employeur sur toute question concernant la présente convention collective. Ces rencontres ont lieu une (1) fois par mois si nécessaire et sur avis raisonnable.
- 4.02 Lors de la négociation de la convention collective, un comité de négociation formé de cinq (5) salariés, peuvent s'absenter du travail pour assister aux séances de négociation. Ils seront rémunérés à leur taux régulier pour les heures consacrés à la négociation.
- 4.03 Un maximum de six (6) salariés peuvent être élus ou assignés pour agir à titre de délégués et représenter les intérêts des salariés sous leur juridiction. A cette fin, les parties reconnaissent la représentation suivante:
- a) "formation de métal, atelier d'usinage, magasin;"

- b) "assemblage mécanique 5A,B,F;"
- c) "assemblage électrique, expédition;"
- d) "soudure, peinture, entretien;"
- e) "assemblage mécanique 5C,D,E;"
- f) "équipe de nuit;"

4.04

Seuls les salariés à l'emploi de la Compagnie ayant complété leur période de probation peuvent être délégués ou membres des comités prévus à la présente convention. Le Syndicat doit fournir par écrit à l'Employeur le nom de ces personnes pour que l'Employeur les reconnaisse comme tels.

*Ad 4.05
Dm*

Il est entendu que le délégué a son travail à accomplir pour l'Employeur et s'il devient nécessaire pour lui de s'occuper d'un grief ou d'un problème d'application de la convention collective pendant les heures de travail, il ne quittera pas son poste de travail sans avoir obtenu au préalable l'autorisation de son contremaître. Cette autorisation ne sera pas indûment refusée.

4.06

L'Employeur convient d'accorder annuellement des permis d'absences sans solde totalisant cinquante (50) jours ouvrables en tout pour assister à des congrès syndicaux ou autres activités syndicales et ce, sans perte d'ancienneté. L'Employeur devra être avisé au moins une (1) semaine à l'avance pour qu'un tel permis soit accordé. Un maximum de cinq (5) salariés peuvent s'absenter en même temps en vertu du présent article.

4.07

Un employé appelé à remplir une fonction permanente à la C.S.N. pourra, pourvu qu'il en fasse la demande par écrit au moins trois (3) semaines avant la date de son départ, obtenir un permis d'absence dans solde d'une durée maximum de douze (12) mois. S'il retourne au travail à l'expiration de cette période, il reprendra le poste qu'il avait au moment de son départ ou le poste qu'il aurait occupé selon les modalités de la Convention Collective sauf l'article 6.06 qui n'est pas applicable. Un tel permis d'absence ne peut être accordé qu'à un (1) seul salarié à la fois. L'ancienneté du salarié au moment de son départ est maintenue et lui est applicable lors de son retour au travail.

- 4.08 L'Employeur convient que deux tableaux d'affichage soient disponibles pour l'usage du Syndicat afin d'afficher les avis suivants:
1. Avis d'élection, résultats d'élection, nomination d'officiers;
 2. Avis de réunions ou d'assemblées;
 3. Avis d'activités sociales ou récréatives;
 4. Autres avis pertinents aux Parties à la présente convention.
- 4.09 Un membre de l'exécutif du Syndicat peut remplacer un salarié devant exercer un rôle syndical prévu à la présente convention au cas d'absence dudit salarié.
- 4.10 Un salarié convoqué par l'employeur pour une raison ayant trait à la convention collective peut, s'il le désire, être accompagné de son délégué syndical.
- 4.11 Un représentant syndical de l'extérieur peut, si nécessaire, rencontrer le Directeur du Personnel pour discuter de problèmes concernant la présente convention collective pourvu qu'il ait obtenu au préalable un rendez-vous à cet effet.
- 4.12 L'Employeur convient de mettre à la disposition du Syndicat un local dans l'usine pourvu d'une table, de chaises, d'un téléphone et d'une filière pour le remisage de ses documents à un endroit désigné. Ce local servira aussi au comité de Santé et Sécurité section syndicale et pourra servir deux (2) heures par semaine aux membres de l'exécutif libérés selon l'article 4.13. Ce local pourra être utilisé pour affaires syndicales par les membres de l'exécutif à condition d'en aviser le directeur de la production, si après les heures normales de travail pendant l'ouverture de l'usine.
- 4.13 L'Employeur convient de libérer deux (2) heures par semaine, sans perte de salaire ou de bénéfices, un membre de l'exécutif désigné par l'exécutif par écrit, pour s'occuper d'affaires syndicales ou de l'application de la convention

collective. Exceptionnellement à l'occasion d'un grief, le membre désigné pourra rencontrer un (1) salarié à la fois sur le temps de travail pourvu que cet employé obtienne au préalable la permission de son contremaître avant de quitter sa place de travail. Cette permission ne sera pas indûment refusée.

ARTICLE 5

DROITS DE LA DIRECTION

5.01 Le Syndicat reconnaît que c'est le droit de l'Employeur de diriger son entreprise et son personnel et, sans restreindre la généralité de ce qui précède:

- a) de maintenir l'ordre, la discipline et le rendement;
- b) d'établir les exigences nécessaires pour remplir chaque tâche;
- c) d'établir, modifier et amender les règlements et directives concernant le bon fonctionnement de ses opérations et le comportement des salariés;
- d) d'embaucher ou de congédier, de classer, diriger, permuter, promouvoir, rétrograder, suspendre et discipliner pour cause juste et suffisante;
- e) généralement, d'administrer son entreprise et d'exercer toutes les fonctions qui ne sont pas spécifiquement régies ou limitées par la présente convention.

5.02 Les droits de la direction doivent être exercés d'une façon conforme aux dispositions de la convention collective.

ARTICLE 6

ANCIENNETE

- 6.01 L'ancienneté d'un salarié signifie la durée de ses services pour le compte de l'Employeur depuis la date de son dernier embauchage.
- 6.02 Un employé n'a d'ancienneté qu'après avoir complété une période de probation de deux (2) mois de calendrier pour le compte de l'Employeur. Cette période peut être prolongée de consentement écrit entre les parties. A l'expiration de cette période, l'ancienneté est déterminée depuis la date de son dernier embauchage.
- 6.03 Sauf disposition contraire, l'employé en probation bénéficie des avantages de la convention collective sous réserve qu'il peut être congédié sans recours à la procédure de grief.
- 6.04 Dans les trente (30) jours de la signature de la convention collective, une liste d'ancienneté sera affichée. Cette liste sera révisée à tous les six (6) mois et une copie en sera remise au Syndicat.
- 6.05 Un salarié perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants:
1. s'il quitte l'emploi de la compagnie;
 2. s'il est congédié et non réinstallé par la procédure de grief;
 3. s'il a été mis à pied pendant une période égale à son ancienneté accumulée (maximum de vingt-quatre (24) mois) au moment de sa mise à pied
 4. si l'employé mis à pied fait défaut de se rapporter au travail dans une semaine suivant la réception d'une lettre recommandée adressée à sa dernière adresse au dossier et le rappelant au travail, selon l'article 6.09;
 5. s'il s'absente de son travail pendant quatre (4) jours ouvrables consécutifs sans en donner avis ou sans autorisation, à moins qu'une raison justifiée l'ait empêché d'avertir.

- 6.06 a) Lorsqu'un poste est vacant de façon permanente, l'Employeur affiche le poste ouvert durant quatre (4) jours ouvrables afin de permettre aux personnes intéressées de postuler en indiquant leur nom sur l'affichage. En cas d'absence d'un salarié, le syndicat pourra postuler pour l'employé absent. La personne postulant pour l'employé absent devra s'identifier.
- b) Un poste temporairement vacant pour une période excédant douze (12) semaines sera alors affiché conformément au paragraphe a). Un salarié qui occupe un poste temporairement vacant reprend son ancien poste au retour du titulaire régulier du poste.
- c) Pour combler un poste vacant de façon temporaire, l'Employeur procède par ancienneté parmi les volontaires immédiatement qualifiés ou à défaut, par ordre inverse d'ancienneté parmi les salariés immédiatement qualifiés dans les départements où il n'est pas essentiel d'opérer avec tout le personnel.
- 6.07 a) Le Candidat est choisi parmi les personnes ayant postulé, et l'on accorde la préférence au plus ancien à condition qu'il puisse remplir les exigences normales de la tâche. Le salarié a droit à une période de familiarisation d'une durée maximum de quatre (4) semaines pendant lesquelles l'Employeur peut le retourner à son ancien poste ou le salarié peut retourner de lui-même.
- b) Si aucune personne n'a postulé ou ne peut remplir les exigences normales de la tâche, l'Employeur s'adresse à une personne de l'extérieur.
- 6.08 Au cas de mises à pied, l'Employeur convient de procéder de la façon suivante:
- a) Les mises à pied se feront par classification, par ancienneté. Il est entendu que la classe 1 et la classe 2 forment la même classification et que l'Employeur pourra maintenir un ratio minimum de 1 classe 1 pour 4 classe 2.
- b) Un salarié mis à pied dans une classification peut utiliser son ancienneté pour déplacer un salarié moins ancien. Un salarié désirant

utiliser son ancienneté pour déplacer un employé moins ancien devra en faire la demande par écrit dans une (1) semaine de la réception de son avis de mise à pied, pourvu qu'il puisse remplir les exigences normales de la tâche.

- c) A compter de la signature de la présente convention collective, l'ancienneté sera cumulée en mise à pied pour une période n'excédant pas l'ancienneté accumulée (maximum 24 mois) au moment de la mise à pied.

- 6.09 Le rappel se fait par ordre d'ancienneté pourvu que le salarié rappelé puisse remplir les exigences normales de la tâche. Le rappel se fait par courrier recommandé avec copie au Syndicat.

Un salarié qui, lors d'une mise à pied, a utilisé son ancienneté pour déplacer conformément à l'article 6.08 b), a priorité pour revenir occuper son poste lorsque celui-ci s'ouvre à nouveau.

Le salarié rappelé sur un poste en dehors de sa classification peut refuser de revenir au travail sur ce poste, sous réserve des autres dispositions de la convention collective. Lorsqu'un salarié a refusé une fois un tel rappel, l'Employeur n'est pas obligé de le rappeler à aucun poste en-dehors de sa classification régulière.

Le salarié rappelé pour occuper un poste dans sa classification ne peut refuser qu'une seule fois un tel rappel pour motif raisonnable.

Dans tous les cas de rappel, l'Employeur pourra maintenir un ratio minimum de 1 classe 1 pour 4 classe 2.

- 6.10 Au cas de mises à pied de plusieurs employés ayant la même date d'ancienneté et dans une même classification, la priorité sera accordée au salarié ayant le plus grand nombre de dépendants directement à sa charge. L'Employeur pourra maintenir le ratio de 1 classe 1 pour 4 classe 2.

- 6.11 Le président, le secrétaire et le trésorier du Syndicat jouiront d'une ancienneté préférentielle au cas de mises à pied seulement, et dans ce cas, l'Employeur les assigne à un travail qu'ils sont en mesure d'accomplir.

- 6.12 Un salarié muté pendant la durée de la présente convention à un poste exclu de l'unité de négociation continue d'accumuler de l'ancienneté pendant six (6) mois durant lesquels il ne peut retourner que sur son ancien poste. A l'expiration de cette période, il perd son ancienneté. Les

salariés qui n'ont jamais été dans l'unité de négociation ou qui ont été promus hors de l'unité depuis plus de six (6) mois au moment de la signature de la convention, n'ont pas d'ancienneté.

- 6.13 Un salarié désirant obtenir un congé personnel sans solde et sans ancienneté peut en faire la demande par écrit au Directeur du Personnel. Si une telle permission est accordée, elle ne peut être pour plus de six (6) mois, et lors du retour du salarié, celui-ci reprend l'ancienneté qu'il avait au moment de son départ. La Compagnie convient de considérer les demandes de congé personnel de façon équitable. S'il s'agit d'un retour aux études la période pourra être de douze (12) mois.

Dans le cas d'un congé sans solde pour retour aux études, le salarié cumule son ancienneté pour une période maximum de douze (12) mois.

Dans tous les autres cas de congé sans solde, le salarié cumule de l'ancienneté pour une période maximum de un (1) mois.

- 6.14 Un employé exclu de l'unité de négociation n'effectue pas de travail normalement effectué par les employés de l'unité sauf dans les cas d'urgence, lorsqu'il n'y a pas d'employés qualifiés, lorsque c'est suite à une exigence du client, ou s'il s'agit d'un travail accessoire à sa fonction normale. Cependant, ceci n'aura pas pour effet d'occasionner des mises à pied ou de retarder un rappel.

- 6.15
- 1) Si une mise à pied doit durer plus d'une (1) semaine, l'Employeur convient de donner un avis correspondant à la loi sur les normes du travail du Québec, sauf dans les cas d'urgence ou de cas fortuit.
 - 2) Si la mise à pied doit durer moins d'une (1) semaine, l'Employeur donne un avis d'une (1) journée, sauf dans les cas d'urgence ou de cas fortuit.
 - 3) Advenant la fermeture permanente de l'usine et la terminaison d'emploi de tous les salariés, l'Employeur convient, sous réserve des exceptions prévues ci-après de donner à tous les salariés alors au travail un avis de terminaison d'emploi de trente (30) jours de calendrier ou de payer, à défaut, à titre de

compensation, une somme égale au salaire régulier effectivement perçu par chacun de ces salariés au cours des trente (30) jours de calendrier précédant immédiatement la date de fermeture de l'usine.

Cet avis de trente (30) jours de calendrier (ou la compensation en tenant lieu) tient lieu de tous avis requis par la loi d'une durée égale ou inférieure. Il est compris dans tout avis d'une durée plus longue que l'Employeur donne ou est requis de donner par l'effet de la loi.

L'avis (ou la compensation en tenant lieu) n'est pas requis dans les cas de fermeture permanente d'usine suite à un événement quelconque qui n'est pas le fait de l'Employeur ou qui est hors de son contrôle.

ARTICLE 7

PROCEDURE DE GRIEFS

7.01 "Grief" signifie toute mécontentement relative à l'interprétation ou l'application de la présente convention collective.

7.02 Un salarié désirant soumettre un grief doit le faire en la manière qui suit:

7.03 Première étape:

Le salarié accompagné de son délégué syndical, s'il le désire, doit soumettre son grief par écrit à son contremaître dans les vingt et un (21) jours de calendrier de connaissance de l'incident dont découle le grief. Le contremaître rend sa décision dans les sept (7) jours de calendrier suivant.

7.04 Deuxième étape:

Si le grief n'est pas réglé en première étape, ou si aucune décision n'est rendue dans le délai prescrit, le salarié peut soumettre son grief par écrit au Directeur de Personnel dans les quatorze (14) jours de calendrier de la réponse rendue en première étape ou de l'expiration des délais pour la rendre.

Le Directeur du Personnel ou son délégué convoque

les parties à une réunion et rend sa décision dans les vingt et un (21) jours de calendrier de la réception du grief.

- 7.05 Troisième étape:
Si le grief n'est pas réglé suite à la décision rendue en deuxième étape, ou à l'expiration du délai pour la rendre, le grief peut être porté à l'arbitrage conformément à l'article 8.01.
- 7.06 Le Syndicat doit soumettre un grief collectif concernant l'interprétation ou l'application de la présente convention et visant plus d'un salarié, directement à la deuxième étape dans les vingt et un (21) jours de calendrier de l'incident dont découle le grief.
- 7.07 Un grief de congédiement, de mise à pied ou de rappel doit être fait directement à la deuxième étape par écrit dans les vingt et un (21) jours de calendrier de l'incident dont découle le grief.
- 7.08 Les délais prévus au présent article sont indicatifs sauf dans le cas des articles 7.03, 7.06, 7.07.
- 7.09 Toute entente relative au règlement d'un grief doit être par écrit et signée par les représentants autorisés des deux (2) parties.
- 7.10 Une erreur d'écriture dans la formulation d'un grief n'entraîne pas son annulation.

ARTICLE 8

ARBITRAGE

- 8.01 Si le Syndicat désire porter un grief à l'arbitrage, il doit le faire dans les quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier suivant l'incident dont découle le grief.
- 8.02 Le Syndicat portant un grief à l'arbitrage en informe par écrit l'employeur et propose en même temps trois (3) noms d'arbitres susceptibles d'entendre l'affaire. L'autre partie peut elle-même faire des suggestions. À défaut d'entente sur le choix d'un arbitre, ce dernier est désigné par le Ministre du Travail.

- 8.03 L'arbitre n'a aucune juridiction pour altérer, modifier ou amender les dispositions de la présente convention collective. En matière de congédiement ou de suspension, l'arbitre peut confirmer, annuler ou modifier la décision de l'Employeur compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.
- 8.04 La décision de l'arbitre est finale et lie les parties.
- 8.05 En matière disciplinaire, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.
- 8.06 Chacune des parties paie la moitié des honoraires et dépenses de l'arbitre.
- 8.07 Un acte ou infraction disciplinaire ne sera pas invoqué contre un salarié après douze (12) mois de sa commission.
- 8.08 Lorsqu'un avis disciplinaire est remis à un salarié, il en indique la raison et copie est remise au Syndicat. L'avis est remis dans les quinze (15) jours ouvrables de la connaissance des événements y donnant lieu.
- 8.09 Un avis disciplinaire écrit ne comportant pas de sanctions monétaires doit pour être valablement contesté suivre les étapes de la procédure de griefs prévues à l'article 7, mais n'a pas à être porté à l'arbitrage dans les délais prévus à l'article 8.01. Cependant, si cet avis disciplinaire est invoqué lors d'un arbitrage subséquent contestant une mesure disciplinaire de suspension ou de congédiement, il pourra faire l'objet d'une contestation devant l'arbitre pourvu qu'un grief l'eut contesté originalement conformément à la procédure de grief.

ARTICLE 9

SECURITE-SANTE

- 9.01 La Compagnie s'engage à assurer la sécurité et la santé des employés durant les heures de travail ainsi que sur les lieux qui sont sa propriété.
- 9.02 Un comité de sécurité, composé de deux (2) représentants de la Compagnie et d'un substitut et

de deux (2) représentants désignés par le Syndicat et d'un substitut servira à ces fins. Les parties se communiquent les noms de leurs représentants et de leurs substituts. Le substitut de l'une ou l'autre des parties peut assister aux rencontres du comité à titre d'observateur.

9.03 La Compagnie s'engage à respecter les normes et règles de santé et sécurité prescrites par les lois du Québec.

9.04 Le comité de sécurité se réunit une fois par mois durant les heures de travail de l'équipe de jour. Un procès verbal est tenu à chaque réunion et copie en est remise à chaque membre du comité, de même qu'à la Compagnie et au Syndicat dans les deux (2) semaines suivant la réunion.

9.05 Le rôle du comité est de:

- a) formuler des recommandations à la Compagnie, relativement aux mesures à prendre pour la sécurité, l'hygiène et le bien-être des employés au travail;
- b) étudier tout rapport d'enquête ou toute plainte sur des conditions ou actions dangereuses, afin de formuler des recommandations sur les mesures à prendre pour les corriger;
- c) formuler ou étudier toute suggestion visant à prévenir les accidents, ou les maladies industrielles.

9.06 La Compagnie verra à informer les employés des risques inhérents à leur travail et à donner l'entraînement nécessaire dans les cas de nouvelles fonctions, nouvelles pièces d'équipements ou nouvel employé.

9.07 Les membres syndicaux du comité de sécurité sont rémunérés à leur taux régulier lorsqu'ils assistent aux réunions du comité pendant leurs heures de travail.

9.08 Pour le bénéfice des employés, une trousse de premiers soins est mise à leur disposition au local des premiers soins pour utilisation en cas de besoin.

9.09 Lors d'une inspection gouvernementale, un représentant du Syndicat est présent et si un

rapport est fait, copie en est transmise au comité de sécurité.

- 9.10 Si l'Employeur requiert d'un salarié qu'il subisse un examen médical, le médecin sera choisi par le salarié, pourvu que ce médecin ne soit pas celui ayant posé le premier diagnostic. Les coûts seront assumés par l'employeur et n'occasionnera pas de perte de salaire au salarié.

Cette clause ne s'applique pas dans le cas d'un examen exigé par la Compagnie d'assurance ou la C.S.S.T.

- 9.11 Si un salarié est accidenté au travail et ne reçoit pas ses prestations de la C.S.S.T. dans la semaine qui suit l'accident, l'Employeur convient de lui avancer un montant équivalent aux prestations hebdomadaires qu'il devait recevoir de la C.S.S.T. et ce, pour une période maximum de cinq (5) semaines, pourvu que l'employé concerné signe toutes les formules à cet effet et s'engage à rembourser l'Employeur des montants reçus. Dans le cas d'un employé qui porte sa cause en appel auprès de la C.S.S.T. dans les délais prescrits, les avances seront suspendues et le remboursement ne sera réclamé qu'après la décision de la C.S.S.T.

- 9.12 Le représentant à la prévention appelé sur un lieu de travail en vertu de la loi sera un membre syndical du comité de sécurité; ce représentant n'encourt pas de mesures disciplinaires lorsqu'il exerce ses fonctions.

- 9.13 Si les deux (2) membres syndicaux du comité de sécurité en font la demande sur avis raisonnable, il y aura une visite mensuelle de sécurité dans l'usine par le comité de sécurité. Une telle visite, lorsqu'elle a lieu, s'effectue au cours des heures normales de travail. Les deux (2) membres syndicaux du comité seront rémunérés à leur taux régulier et ce pour une période maximum de trois (3) heures. Le Syndicat peut, à ses frais, désigner un conseiller extérieur de son choix dûment qualifié pour accompagner le comité de santé et de sécurité lors des visites concernant la santé et la sécurité et assister aux rencontres ainsi que participer aux enquêtes dudit comité. Le Syndicat doit aviser la Compagnie du nom de cet expert et la demande visée par la visite dans un délai raisonnable.

- 9.14 Un salarié atteint d'une incapacité partielle permanente alors qu'il est au service de la Compagnie et qui le rend incapable d'occuper la fonction régulière qu'il occupait et qui est causée par un accident de travail ou une maladie industrielle reconnue peut faire valoir ses droits d'ancienneté comme s'il était en mise à pied, lors de son retour au travail, en invoquant l'article 6.08b. Le salarié bénéficiera d'une période de familiarisation d'un (1) mois. Le salarié ne peut se prévaloir de ce droit plus d'une seule fois.

L'incapacité sera déterminée par une évaluation médicale de la C.S.S.T. du Québec. Dans un tel cas, le salarié doit réquérir la C.S.S.T. de dévoiler son dossier médical au professionnel de la santé désigné par la Compagnie afin de déterminer la nature de son incapacité.

- 9.15 L'Employeur fournit annuellement aux salariés une somme de cinquante-cinq (55,00\$) dollars sur présentation de la facture pour l'achat d'une paire de souliers de sécurité qu'ils doivent porter à l'usine. Les salariés du département de la peinture et de l'atelier d'usinage ont droit à une contribution supplémentaire de ~~50,00\$~~ pour l'achat d'une paire additionnelle de souliers de sécurité mais devront retourner la paire de chaussures usagées. *55.00\$*

La Compagnie accepte de payer le coût du durcissement des lentilles correctives et la monture de lunettes sécuritaires pour les salariés dont le port des lunettes de sécurité est obligatoire et ce pour un montant maximum de cinquante (50,00\$) dollars par année sur présentation de la facture.

ARTICLE 10

DIVERS

- 10.01 Toute correspondance de la Compagnie au Syndicat est remise au président du Syndicat ou son substitut et acheminée au local du Syndicat sur les lieux de travail.
- 10.02 L'Employeur remet à chaque salarié un exemplaire français/anglais de la convention collective, format de poche.
- 10.03 Le travail normalement effectué par les membres de l'unité de négociation en date du premier (1er) septembre 1981 n'est pas confié à des sous-contractants si cela a pour effet de provoquer des mises à pied ou d'empêcher des rappels.
- 10.04 Les employés à qui la Compagnie demande d'utiliser leurs outils personnels dans le cadre de leur fonction régulière reçoivent une allocation annuelle de 25% de la valeur des outils requis dans le cadre de leur fonction régulière, payable le 1er février de chaque année. Pour être éligible à cette allocation, les employés doivent avoir complété leur période de probation.

La liste des outils requis dans chaque département apparaît en annexe.

- 10.05 Un salarié dont la tâche est modifiée à cause de changements technologiques continuera à occuper la tâche modifiée pourvu qu'il puisse remplir les exigences normales de la nouvelle fonction.

Si la tâche modifiée est accordée au salarié qui l'occupait, celui-ci bénéficiera d'une période d'entraînement normale tel qu'offert par le manufacturier de l'appareil, s'il y a lieu, concurremment à une période d'adaptation de trois (3) semaines. Si à la fin de cette période, le salarié est incapable de s'adapter aux exigences de la nouvelle fonction pour les exécuter de façon normale, il sera sujet à une mise à pied et celui-ci pourra alors faire valoir ses droits d'ancienneté le tout conformément à l'article 6.08b.

ARTICLE 11

GREVE ET LOCK-OUT

- 11.01 Le Syndicat convient que pendant la présente convention collective, il n'y aura aucune grève, arrêt de travail ou ralentissement de travail, et la Compagnie convient qu'il n'y aura aucun lock-out.

ARTICLE 12

SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

- 12.01 La liste des classifications et des salaires apparaît à l'Annexe "A" qui fait partie de la présente convention collective.
- 12.02 La prime de soir est de 0,45\$ l'heure travaillée.
- 12.03 La prime de soir est comprise dans le salaire de base pour fins de calcul du temps supplémentaire.
- 12.04 Un salarié qui se présente au travail pour accomplir sa journée régulière sans avoir été prévenu de ne pas le faire, ou qui revient au travail après avoir quitté les lieux en-dehors de ses heures régulières, a droit au paiement minimum d'un montant équivalent à quatre (4) heures au taux applicable.
- 12.05 Si un salarié est envoyé chez lui à la suite d'un accident de travail, il est rémunéré à son taux applicable pour le reste des heures de travail cédulées pour cette journée, sur présentation d'un certificat médical.
- 12.06 Le salarié assigné par l'Employeur à une occupation autre que sa classification est rémunéré au taux applicable à cette occupation. Si le salarié est assigné à une occupation inférieure, il conserve son taux régulier.

- 12.07 Si pendant la durée de la présente convention collective, l'Employeur crée une nouvelle classification, il fixe le taux applicable à cette classification; ce taux peut être contesté directement à la deuxième étape de la façon prévue à la procédure de grief et d'arbitrage, et l'arbitre devra tenir compte des salaires existant dans la convention collective dans l'étude du cas.

ARTICLE 13

HEURES DE TRAVAIL

- 13.01 A compter du 1er janvier 1986, la durée de la semaine normale de travail est de quarante (40) heures à être effectuées en cinq (5) jours de huit (8) heures chacun, selon les horaires suivants:

Horaire du jour:

Du lundi au vendredi inclusivement
de 7:00 à 15:30 heures avec une demi-heure pour le
repas *de 12H00 à 12H30* *WLD*

Horaire du soir:

Du lundi au vendredi inclusivement
de 15:30 à 00:00 heures avec une demi-heure
pour le repas.

- 13.02 A) Les salariées ont droit à quinze (15) minutes de repos payées à chaque demi-journée de travail sauf le vendredi après-midi.

B) Le vendredi, les salariées quittent le travail à 15H00 et sont rénumérés jusqu'à 15H30.

- 13.03 Les salariées ont droit à une période de cinq (5) minutes payées immédiatement avant la période du repas du midi et avant la fin de leur journée normale de travail pour se laver et ranger les outils. Une sonnette annonce la fin du travail.

ARTICLE 14

TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 14.01 a) Le travail exécuté en-dehors des heures normales de travail est rémunéré au taux et demi (150%);

Après 4 heures de temps supplémentaire dans une même journée, celui-ci sera rémunéré au taux double.

- b) Si un salarié effectue au-delà de dix (10) heures de temps supplémentaire et un minimum de

cinquante (50) heures de travail dans une même semaine, il est rémunéré au taux double pour les heures de surtemps excédant dix (10) heures; de même, le travail effectué le dimanche est rémunéré au taux double.

14.02A)

Le temps supplémentaire est distribué aussi équitablement que possible de la façon suivante:

1. Par ancienneté à tour de rôle parmi les employés qualifiés et volontaires de la section concernée dans le département;
2. A défaut d'un nombre suffisant, parmi les employés qualifiés et volontaires des autres sections du même département;
3. A défaut d'un nombre suffisant, parmi les employés qualifiés et volontaires d'autres départements;
4. Si un nombre suffisant de volontaires n'est pas atteint, l'Employeur assigne le travail par ordre inverse d'ancienneté parmi les employés qualifiés de la section concernée. Le salarié ainsi assigné n'est pas tenu de faire plus de cinq (5) heures de temps supplémentaire par semaine.

B)1. Le temps supplémentaire est volontaire le dimanche.

2. Le temps supplémentaire est volontaire le samedi. Cependant, dans les cas d'urgence énumérés ci-après, l'article 14.02a) s'applique:

.Le client annulerait la commande

.La livraison d'une commande doit se faire avant la fin de l'année fiscale du client.

.La livraison de la marchandise en retard au client entraînerait une pénalité monétaire excédant \$250. par jour.

.La commande arriverait après la date d'expiration de la lettre de crédit du client.

14.03

L'Employeur conserve une liste de temps supplémentaire effectués ^{mensuellement} dans chaque département et le Syndicat peut la consulter sur demande.

ARTICLE 15

CONGES SOCIAUX

- 15.01 Un salarié bénéficie d'un congé payé dans les cas suivants:
- a) Cinq (5) jours de congé payés à son taux régulier lors du décès du conjoint ou de l'enfant du salarié;
 - b) Trois (3) jours de congé payés lors du décès du père, de la mère, du frère ou de la soeur du salarié;
 - c) Un (1) jour de congé payé lors du décès d'une des personnes suivantes:

beau-père, belle-mère, beau-frère,
belle-soeur, grands-parents;
- 15.02 Un salarié convoqué par subpoena comme juré ou témoin dans une cause où le Syndicat n'est pas partie a droit à la différence entre le montant qu'il reçoit à titre de juré ou témoin et son salaire régulier pourvu qu'il puisse fournir à l'Employeur les pièces justificatives nécessaires.
- 15.03 Un salarié peut s'absenter du travail pendant une (1) journée sans réduction de salaire le jour de son mariage.
- 15.04 Un salarié a droit à deux (2) jours de congé payés lors de la naissance ou l'adoption d'un enfant si ces jours tombent des jours ouvrables.
- 15.05 Un salarié peut s'absenter du travail pendant une journée sans réduction de salaire, le jour de son déménagement.

ARTICLE 16
CONGES FERIES

16.01 Pendant la durée de la présente convention collective, les salariés ont droit aux congés fériés suivants:

- Le Jour de l'An
- Le lendemain du jour de l'An
- Vendredi Saint
- Fête de la Reine
- St-Jean Baptiste
- Confédération
- Fête du Travail
- Action de Grâces
- Jour de Noël
- Lendemain de Noël
- 2 jours mobiles durant la période des fêtes.

Le paiement du congé férié est équivalent à celui d'une journée normale de travail.

16.02 Si un des jours énumérés ci-dessus tombe un jour non ouvrable, tel congé sera payé mais non reporté à un autre jour.

16.03 Un salarié qui travaille lors d'un jour férié est rémunéré au taux double pour cette journée en plus du paiement de la fête. Un salarié n'est pas tenu d'accomplir du temps supplémentaire lors d'un jour férié.

16.04 Pour avoir droit au paiement des jours fériés ci-haut mentionnés, le salarié doit avoir travaillé le jour ouvrable précédant et le jour ouvrable suivant tel congé, sauf si son absence est autorisée par écrit par l'Employeur ou si elle est due à une mise à pied ayant débuté moins d'une (1) semaine avant le congé ou à une maladie ayant débuté moins d'une (1) semaine mais plus de deux (2) jours avant le congé pourvu que l'employé ait complété 60 jours de service continu dans le cas des fêtes légales et 10 jours dans le cas de la Fête Nationale (St-Jean).

Si le congé tombe un jour non reporté, le salarié pour avoir droit au paiement doit avoir travaillé le jour ouvrable précédant ou suivant tel congé.

16.05 Si un jour férié prévu au présent article survient durant les vacances d'un salarié, celui-ci a droit à une (1) journée additionnelle de congé à la fin de sa période de vacances sauf si autrement convenu avec l'Employeur.

ARTICLE 17

VACANCES

17.01 Les salariés ont droit au régime de vacances
annuelles suivant:

17.01 (suite)

Ancienneté au 1er mai

0 à 1 an	Un (1) jour/mois (maximum: 2 semaines)	4% du salaire
1 à 3 ans incl.	Deux (2) semaines	4% du salaire
4 à 9 ans incl.	Trois (3) semaines	6.2% du salaire
10 à 19 ans incl.	Quatre (4) semaines	8.2% du salaire
20 à 24 ans incl.	Quatre (4) semaines	8.5% du salaire
25 ans et plus	Quatre (4) semaines	9% du salaire

La troisième (3e) et la quatrième (4e) semaine de vacances pourront être prises pendant l'année de référence soit du 1er mai au 30 avril.

- 17.02 La cédule de vacances est affichée au plus tard le 30 avril de chaque année.
- 17.03 Les vacances sont non cumulatives.
- 17.04 La paye de vacances d'un salarié lui est remise la semaine précédant la prise de ses vacances.
- 17.05 Au cas de conflit entre salariés d'une même classification quant à la prise des vacances, l'ancienneté prévaudra.

ARTICLE 18

ASSURANCE-GROUPE

- 18.01 L'Employeur convient de maintenir en vigueur pendant la durée de la convention collective, le présent régime d'assurance-groupe applicable aux salariés. Les primes sont défrayées par l'Employeur.
- 18.02 A compter du 1er septembre 1984, l'Employeur convient d'établir un régime d'assurance dentaire comme suit:
- 80% des frais remboursables des soins de base.
- 50% des frais remboursables des soins majeurs.
- Le tout sujet aux conditions de la police maîtresse.
- Les frais de l'assurance dentaire seront partagés à 50% par l'Employeur et 50% par le syndicat. Les déductions seront faites directement sur la paie des employés.
- 18.03 Dans le cas d'un employé devant réclamer des prestations d'indemnité hebdomadaire, l'Employeur convient de payer trois (3) jours de carence à 60%, une fois par année.
- A compter de la signature de la présente convention, les salariés auront droit à une (1) journée de maladie sans réduction de salaire.
- A compter du 1er septembre 1986, les salariés auront droit à deux (2) journées additionnelles de maladie par année de contrat, sans réduction de salaire.

ARTICLE 19

DUREE DE LA CONVENTION

19.01 La présente convention collective est en vigueur pour une durée de trente (30) mois, soit du 1er septembre 1985 au 29 février 1988.

ANNEXE "A"

ANNEXE "A"

ECHELLE SALARIALE

Niveau de qualification		1990	1991	1992
Niveau 1 : Ouvrier qualifié	1990	14,20	14,30	14,40
	1991	14,30	14,40	14,50
	1992	14,40	14,50	14,60
	1993	14,50	14,60	14,70
	1994	14,60	14,70	14,80
Niveau 2 : Ouvrier qualifié	1990	14,80	14,90	15,00
	1991	14,90	15,00	15,10
	1992	15,00	15,10	15,20
	1993	15,10	15,20	15,30
	1994	15,20	15,30	15,40
Niveau 3 : Ouvrier qualifié	1990	15,40	15,50	15,60
	1991	15,50	15,60	15,70
	1992	15,60	15,70	15,80
	1993	15,70	15,80	15,90
	1994	15,80	15,90	16,00
Niveau 4 : Ouvrier qualifié	1990	16,00	16,10	16,20
	1991	16,10	16,20	16,30
	1992	16,20	16,30	16,40
	1993	16,30	16,40	16,50
	1994	16,40	16,50	16,60
Niveau 5 : Ouvrier qualifié	1990	16,60	16,70	16,80
	1991	16,70	16,80	16,90
	1992	16,80	16,90	17,00
	1993	16,90	17,00	17,10
	1994	17,00	17,10	17,20
Niveau 6 : Ouvrier qualifié	1990	17,20	17,30	17,40
	1991	17,30	17,40	17,50
	1992	17,40	17,50	17,60
	1993	17,50	17,60	17,70
	1994	17,60	17,70	17,80
Niveau 7 : Ouvrier qualifié	1990	17,80	17,90	18,00
	1991	17,90	18,00	18,10
	1992	18,00	18,10	18,20
	1993	18,10	18,20	18,30
	1994	18,20	18,30	18,40
Niveau 8 : Ouvrier qualifié	1990	18,40	18,50	18,60
	1991	18,50	18,60	18,70
	1992	18,60	18,70	18,80
	1993	18,70	18,80	18,90
	1994	18,80	18,90	19,00
Niveau 9 : Ouvrier qualifié	1990	19,00	19,10	19,20
	1991	19,10	19,20	19,30
	1992	19,20	19,30	19,40
	1993	19,30	19,40	19,50
	1994	19,40	19,50	19,60
Niveau 10 : Ouvrier qualifié	1990	19,60	19,70	19,80
	1991	19,70	19,80	19,90
	1992	19,80	19,90	20,00
	1993	19,90	20,00	20,10
	1994	20,00	20,10	20,20
Niveau 11 : Ouvrier qualifié	1990	20,20	20,30	20,40
	1991	20,30	20,40	20,50
	1992	20,40	20,50	20,60
	1993	20,50	20,60	20,70
	1994	20,60	20,70	20,80
Niveau 12 : Ouvrier qualifié	1990	20,80	20,90	21,00
	1991	20,90	21,00	21,10
	1992	21,00	21,10	21,20
	1993	21,10	21,20	21,30
	1994	21,20	21,30	21,40
Niveau 13 : Ouvrier qualifié	1990	21,40	21,50	21,60
	1991	21,50	21,60	21,70
	1992	21,60	21,70	21,80
	1993	21,70	21,80	21,90
	1994	21,80	21,90	22,00
Niveau 14 : Ouvrier qualifié	1990	22,00	22,10	22,20
	1991	22,10	22,20	22,30
	1992	22,20	22,30	22,40
	1993	22,30	22,40	22,50
	1994	22,40	22,50	22,60
Niveau 15 : Ouvrier qualifié	1990	22,60	22,70	22,80
	1991	22,70	22,80	22,90
	1992	22,80	22,90	23,00
	1993	22,90	23,00	23,10
	1994	23,00	23,10	23,20
Niveau 16 : Ouvrier qualifié	1990	23,20	23,30	23,40
	1991	23,30	23,40	23,50
	1992	23,40	23,50	23,60
	1993	23,50	23,60	23,70
	1994	23,60	23,70	23,80
Niveau 17 : Ouvrier qualifié	1990	23,80	23,90	24,00
	1991	23,90	24,00	24,10
	1992	24,00	24,10	24,20
	1993	24,10	24,20	24,30
	1994	24,20	24,30	24,40
Niveau 18 : Ouvrier qualifié	1990	24,40	24,50	24,60
	1991	24,50	24,60	24,70
	1992	24,60	24,70	24,80
	1993	24,70	24,80	24,90
	1994	24,80	24,90	25,00
Niveau 19 : Ouvrier qualifié	1990	25,00	25,10	25,20
	1991	25,10	25,20	25,30
	1992	25,20	25,30	25,40
	1993	25,30	25,40	25,50
	1994	25,40	25,50	25,60
Niveau 20 : Ouvrier qualifié	1990	25,60	25,70	25,80
	1991	25,70	25,80	25,90
	1992	25,80	25,90	26,00
	1993	25,90	26,00	26,10
	1994	26,00	26,10	26,20
Niveau 21 : Ouvrier qualifié	1990	26,20	26,30	26,40
	1991	26,30	26,40	26,50
	1992	26,40	26,50	26,60
	1993	26,50	26,60	26,70
	1994	26,60	26,70	26,80
Niveau 22 : Ouvrier qualifié	1990	26,80	26,90	27,00
	1991	26,90	27,00	27,10
	1992	27,00	27,10	27,20
	1993	27,10	27,20	27,30
	1994	27,20	27,30	27,40
Niveau 23 : Ouvrier qualifié	1990	27,40	27,50	27,60
	1991	27,50	27,60	27,70
	1992	27,60	27,70	27,80
	1993	27,70	27,80	27,90
	1994	27,80	27,90	28,00
Niveau 24 : Ouvrier qualifié	1990	28,00	28,10	28,20
	1991	28,10	28,20	28,30
	1992	28,20	28,30	28,40
	1993	28,30	28,40	28,50
	1994	28,40	28,50	28,60
Niveau 25 : Ouvrier qualifié	1990	28,60	28,70	28,80
	1991	28,70	28,80	28,90
	1992	28,80	28,90	29,00
	1993	28,90	29,00	29,10
	1994	29,00	29,10	29,20
Niveau 26 : Ouvrier qualifié	1990	29,20	29,30	29,40
	1991	29,30	29,40	29,50
	1992	29,40	29,50	29,60
	1993	29,50	29,60	29,70
	1994	29,60	29,70	29,80
Niveau 27 : Ouvrier qualifié	1990	29,80	29,90	30,00
	1991	29,90	30,00	30,10
	1992	30,00	30,10	30,20
	1993	30,10	30,20	30,30
	1994	30,20	30,30	30,40
Niveau 28 : Ouvrier qualifié	1990	30,40	30,50	30,60
	1991	30,50	30,60	30,70
	1992	30,60	30,70	30,80
	1993	30,70	30,80	30,90
	1994	30,80	30,90	31,00
Niveau 29 : Ouvrier qualifié	1990	31,00	31,10	31,20
	1991	31,10	31,20	31,30
	1992	31,20	31,30	31,40
	1993	31,30	31,40	31,50
	1994	31,40	31,50	31,60
Niveau 30 : Ouvrier qualifié	1990	31,60	31,70	31,80
	1991	31,70	31,80	31,90
	1992	31,80	31,90	32,00
	1993	31,90	32,00	32,10
	1994	32,00	32,10	32,20
Niveau 31 : Ouvrier qualifié	1990	32,20	32,30	32,40
	1991	32,30	32,40	32,50
	1992	32,40	32,50	32,60
	1993	32,50	32,60	32,70
	1994	32,60	32,70	32,80
Niveau 32 : Ouvrier qualifié	1990	32,80	32,90	33,00
	1991	32,90	33,00	33,10
	1992	33,00	33,10	33,20
	1993	33,10	33,20	33,30
	1994	33,20	33,30	33,40
Niveau 33 : Ouvrier qualifié	1990	33,40	33,50	33,60
	1991	33,50	33,60	33,70
	1992	33,60	33,70	33,80
	1993	33,70	33,80	33,90
	1994	33,80	33,90	34,00
Niveau 34 : Ouvrier qualifié	1990	34,00	34,10	34,20
	1991	34,10	34,20	34,30
	1992	34,20	34,30	34,40
	1993	34,30	34,40	34,50
	1994	34,40	34,50	34,60
Niveau 35 : Ouvrier qualifié	1990	34,60	34,70	34,80
	1991	34,70	34,80	34,90
	1992	34,80	34,90	35,00
	1993	34,90	35,00	35,10
	1994	35,00	35,10	35,20
Niveau 36 : Ouvrier qualifié	1990	35,20	35,30	35,40
	1991	35,30	35,40	35,50
	1992	35,40	35,50	35,60
	1993	35,50	35,60	35,70
	1994	35,60	35,70	35,80
Niveau 37 : Ouvrier qualifié	1990	35,80	35,90	36,00
	1991	35,90	36,00	36,10
	1992	36,00	36,10	36,20
	1993	36,10	36,20	36,30
	1994	36,20	36,30	36,40
Niveau 38 : Ouvrier qualifié	1990	36,40	36,50	36,60
	1991	36,50	36,60	36,70
	1992	36,60	36,70	36,80
	1993	36,70	36,80	36,90
	1994	36,80	36,90	37,00
Niveau 39 : Ouvrier qualifié	1990	37,00	37,10	37,20
	1991	37,10	37,20	37,30
	1992	37,20	37,30	37,40
	1993	37,30	37,40	37,50
	1994	37,40	37,50	37,60
Niveau 40 : Ouvrier qualifié	1990	37,60	37,70	37,80
	1991	37,70	37,80	37,90
	1992	37,80	37,90	38,00
	1993	37,90	38,00	38,10
	1994	38,00	38,10	38,20
Niveau 41 : Ouvrier qualifié	1990	38,20	38,30	38,40
	1991	38,30	38,40	38,50
	1992	38,40	38,50	38,60
	1993	38,50	38,60	38,70
	1994	38,60	38,70	38,80
Niveau 42 : Ouvrier qualifié	1990	38,80	38,90	39,00
	1991	38,90	39,00	39,10
	1992	39,00	39,10	39,20
	1993	39,10	39,20	39,30
	1994	39,20	39,30	39,40
Niveau 43 : Ouvrier qualifié	1990	39,40	39,50	39,60
	1991	39,50	39,60	39,70
	1992	39,60	39,70	39,80
	1993	39,70	39,80	39,90
	1994	39,80	39,90	40,00
Niveau 44 : Ouvrier qualifié	1990	40,00	40,10	40,20
	1991	40,10	40,20	40,30
	1992	40,20	40,30	40,40
	1993	40,30	40,40	40,50
	1994	40,40	40,50	40,60
Niveau 45 : Ouvrier qualifié	1990	40,60	40,70	40,80
	1991	40,70	40,80	40,90
	1992	40,80	40,90	41,00
	1993	40,90	41,00	41,10
	1994	41,00	41,10	41,20
Niveau 46 : Ouvrier qualifié	1990	41,20	41,30	41,40
	1991	41,30	41,40	41,50
	1992	41,40	41,50	41,60
	1993	41,50	41,60	41,70
	1994	41,60	41,70	41,80
Niveau 47 : Ouvrier qualifié	1990	41,80	41,90	42,00
	1991	41,90	42,00	42,10
	1992	42,00	42,10	42,20
	1993	42,10	42,20	42,30
	1994	42,20	42,30	42,40
Niveau 48 : Ouvrier qualifié	1990	42,40	42,50	42,60
	1991	42,50	42,60	42,70
	1992	42,60	42,70	42,80
	1993	42,70	42,80	42,90
	1994	42,80	42,90	43,00
Niveau 49 : Ouvrier qualifié	1990	43,00	43,10	43,20
	1991	43,10	43,20	43,30
	1992	43,20	43,30	43,40
	1993	43,30	43,40	43,50
	1994	43,40	43,50	43,60
Niveau 50 : Ouvrier qualifié	1990	43,60	43,70	43,80
	1991	43,70	43,80	43,90
	1992	43,80	43,90	44,00
	1993	43,90	44,00	44,10
	1994	44,00	44,10	44,20
Niveau 51 : Ouvrier qualifié	1990	44,20	44,30	44,40
	1991	44,30	44,40	44,50
	1992	44,40	44,50	44,60
	1993	44,50	44,60	44,70
	1994	44,60	44,70	44,80
Niveau 52 : Ouvrier qualifié	1990	44,80	44,90	45,00
	1991	44,90	45,00	45,10
	1992	45,00	45,10	45,20
	1993	45,10	45,20	45,30
	1994	45,20	45,30	45,40
Niveau 53 : Ouvrier qualifié	1990			

ANNEXE "A"
SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

CODE -----	CLASSIFICATION -----	TAUX HORAIRES ----- Au 1er sept. 1985 -----	TAUX HORAIRES ----- Au 1er sept. 1986 -----	TAUX HORAIRES ----- Au 1er sept. 1987 -----
Département 1: Formation de métal				
4900	Chef d'équipe	13.88	14.48	15.18
4901	Traceur de tôle	13.20	13.80	14.50
5401	Op. presse à déc.	12.51	13.11	13.81
5501	Op. presse à form.	12.51	13.11	13.81
6251	Op. de cisaille	12.23	12.83	13.53
3351	Op. de scie	12.23	12.83	13.53
4999	Apprenti tolier (6 mois)	9.03	9.43	9.93
Département 2: Soudure				
6550	Chef d'équipe	13.88	14.48	15.18
6551	Soudeur Cl. 1	13.25	13.85	14.55
6552	Soudeur Cl. 2	12.13	12.73	13.43
6599	Apprenti soudeur (6 mois)	9.03	9.43	9.93
Département 3: Atelier d'usinage				
5050	Chef d'équipe	13.88	14.48	15.18
5101	Op.Fraiseuse Cl.1	13.25	13.85	14.55
5102	Op.Fraiseuse Cl.2	11.85	12.45	13.15
3501	Op.Perceuse Cl.1	12.51	13.11	13.81
3502	Op.Perceuse Cl.2	11.16	11.76	12.46
4801	Op.Tour Mot. Cl. 1	13.25	13.85	14.55
4802	Op.Tour Mot. Cl. 2	11.85	12.45	13.15
5299	Apprenti (9 mois)	9.32	9.72	10.22
Département 4: Peinture & Meulage				
5150	Chef d'équipe Peinture	13.31	13.91	14.61
5151	Peintre Cl. 1	12.41	13.01	13.71
5152	Peintre Cl. 2	11.74	12.34	13.04
4651	Manoeuvre peinture	10.53	11.13	11.83
4300	Chef d'équipe	12.80	13.40	14.10
4301	Meuleur	10.59	11.19	11.89
4201	Meul/Op.Perc.Port	11.10	11.70	12.40
4399	Apprenti meuleur (3 mois)	9.03	9.43	9.93
Département 5: Assemblage mécanique				
2550	Chef d'équipe	13.65	14.25	14.95
2551	Ass. Méc. Cl. 1	12.51	13.11	13.81
2552	Ass. Méc. Cl.2	11.67	12.27	12.97
2599	Apprenti assembleur méc. (9 mois)	9.03	9.43	9.93
Département 6: Assemblage électrique				
2350	Chef d'équipe	13.65	14.25	14.95
2351	Ass. Elect. Cl. 1	12.51	13.11	13.81
2352	Ass. Elect. Cl. 2	11.67	12.27	12.97
2399	Apprenti assembleur élect. (9 mois)	9.03	9.43	9.93
Département 7: Emballage				
200	Chef d'équipe	13.08	13.68	14.38
201	Menuisier Cl. 1	12.23	12.83	13.53
202	Menuisier Cl. 2	11.85	12.45	13.15
299	Apprenti menuisier (6 mois)	9.03	9.43	9.93
1451	Emballleur	10.09	10.69	10.39
Département 8: Expédition				
1801	Expeditionnaire	11.77	12.37	13.07
Département 9: Magasin				
1851	Magasinier Cl. 1	11.10	11.70	12.40
1852	Magasinier Cl. 2	10.44	11.04	11.74
1751	Réceptionnaire	11.10	11.70	12.40
1899	Apprenti magasinier (3 mois)	9.03	9.43	9.93
Département 10: Entretien				
1051	Concierge	10.71	11.31	12.01
1270	Prépose Entretien	12.42	13.02	13.72
1901	Aide à l'entretien	10.67	11.27	11.97
1101	Journaliers	10.10	10.70	11.40

ANNEXE "A"

MODALITES DE PROGRESSION D'UNE CLASSE A UNE AUTRE

Pour toutes les classifications comportant deux catégories, le passage de la classe II à la classe I se fera à la suite d'un test d'évaluation d'aptitudes, selon les critères décrits dans la lettre d'entente sur la méthode d'évaluation.

1.
 - a) Pour être éligible à un poste de Classe 1, le salarié doit pouvoir réussir avec succès le test d'évaluation.
 - b) Pour se prévaloir des tests de reclassification, un salarié doit avoir complété une période minimum d'un an dans une Classe 2.
 - c) Ceux qui ne réussiront pas leur test auront la possibilité d'un autre essai à l'échéance des dates anniversaires du même test.
 - d) L'employeur aura le fardeau de la preuve dans l'évaluation des tests ainsi que dans les cas d'évaluation des aptitudes pour remplir les exigences normales de la tâche.
2. Au terme de la période d'apprentissage, si l'Employeur décide de ne pas accorder un classement à l'apprenti dans l'occupation concernée, il avise le salarié par écrit des motifs de ce refus, dont copie au Syndicat et ce, au moins une (1) semaine avant la fin de sa période d'apprentissage. Un employé ainsi refusé peut contester cette décision conformément à la procédure de griefs et/ou peut utiliser son ancienneté pour déplacer un salarié moins ancien dans une occupation qu'il est en mesure d'accomplir.

3. Pour être éligible à un poste de chef d'équipe, le salarié doit connaître toutes les fonctions des employés sous sa supervision et être en mesure, en plus de son travail habituel, de se charger entre autre de distribuer et coordonner le travail et de donner la formation requise, le cas échéant. Les chefs d'équipe n'ont aucune autorité en matière disciplinaire.
4. Un salarié qui obtient un poste dans une différente classification, suite à un affichage prend le taux du salaire de la classe immédiatement supérieur à celle d'apprenti, pourvu qu'il ait déjà été au service de la Compagnie pour un temps au moins équivalent à la période d'apprentissage. Toutefois un tel salarié sera considéré comme apprenti pour la période prévue à la convention.

ANNEXE "B"

LISTE ET VALEUR DES OUTILS
REQUIS PAR
DEPARTEMENT

TOOLS FOR METAL FORMING DEPARTMENT

OUTILS POUR LE DEPARTEMENT DE FORMATION DU METAL

- | | | |
|----|---------|------------------------------------|
| 1. | 1 only | 12" long Scale |
| 1. | 1 seule | Règle graduée de 12" |
| 2. | 1 only | 12" combination square |
| 2. | 1 seule | Equerre à combinaison de 12" |
| 3. | 1 only | Center Punch |
| 3. | 1 seul | Pointeau |
| 4. | 1 only | Scriber for metal |
| 4. | 1 seul | Traçoir pour métal |
| 5. | 1 only | Hammer |
| 5. | 1 seul | Marteau |
| 6. | 1 only | Adjustable wrench 10/12" (Westcot) |
| 6. | 1 seule | Clé à molette 10/12" (Westcot) |
| 7. | 1 only | Set Allen Wrench |
| 7. | 1 seule | Trousse à clés hexagonales |
| 8. | 1 only | Tool Box with lock |
| 8. | 1 seul | Coffre à outils avec serrure |
| 9. | 1 only | Vernier |
| 9. | 1 seul | Vernier |

TOTAL VALUE	\$ 175.00
VALEUR TOTALE	175,00 \$

TOOLS FOR WELDING DEPARTMENT

OUTILS POUR LE DEPARTEMENT DE SOUDURE

1.	1 only	Hammer
1.	1 seul	Marteau
2.	1 only	12" scale with square
2.	1 seul	Equerre à échelle graduée de 12"
3.	1 only	Scriber for metal
3.	1 seul	Traçoir pour métal
4.	1 only	Center Punch
4.	1 seul	Pointeau
5.	1 only	Vise Grip
5.	1 seul	Mordache pour étau
6.	1 only	Adjustable wrench 10/12" (Wescot)
6.	1 seul	Clé à molette 10/12" (Wescot)
7.	1 only	Welding Hammer
7.	1 seul	Marteau de soudage
8.	1 only	Chisel
8.	1 seul	Ciseau à froid
9.	1 only	Tool box with lock
9.	1 seul	Coffre à outils avec serrure

TOTAL VALUE:	\$125.00
VALEUR TOTALE:	\$125.00

TOOLS FOR MACHINE SHOP DEPARTMENT

OUTILS POUR LE DEPARTEMENT D'ATELIER D'USINAGE

1.	1 only	Hammer
1.	1 seul	Marteau
2.	1 only	Screw Driver 10"
2.	1 seul	Tournevis de 10"
3.	1 only	Pliers
3.	1 seule	Paire de pinces
4.	1 only	Vise Grip
4.	1 seule	Mordache pour étau
5.	1 only	Center Punch
5.	1 seul	Pointeau
6.	1 only	12" Scale with square
6.	1 seule	Equerre à échelle graduée de 12"
7.	1 only	6" Scale
7.	1 seule	Règle de 6"
8.	1 only	6" vernier caliper
8.	1 seul	Pied à coulisse avec vernier de 6"
9.	1 only	0-1 micrometer
9.	1 seul	Micromètre 0-1
10.	1 only	Tap Wrench 6-32 to 1/4"
10.	1 seul	Tourne-à-gauche 6-32 à 1/4"
11.	1 only	Tap Wrench 1/4" to 1/2"
11.	1 seul	Tourne-à-gauche 1/4" à 1/2"
12.	1 only	Set of Allen Wrench
12.	1 seule	Trousse à clés hexagonales
13.	1 only	Tool Box with lock
13.	1 seul	Coffre à outils avec serrure

TOTAL VALUE \$ 295.00
VALEUR TOTALE 295,00 \$

TOOLS FOR MECHANICAL ASSEMBLY, DEPARTMENT

OUTILS POUR LE DEPARTEMENT D'ASSEMBLAGE MECANIQUE

- | | | |
|-----|-----------|---|
| 1. | 1 only | Hammer |
| 1. | 1 seul | Marteau |
| 2. | 1 only | Screw Driver 8-10" long - 3/8" |
| 2. | 1 seul | Tournevis de 8-10" de longueur - 3/8" |
| 3. | 1 only | Screw Driver 5-6" long - 1/4" |
| 3. | 1 seul | Tournevis de 5-6" de longueur - 1/4" |
| 4. | 1 only | Pick up Screw Driver |
| 4. | 1 seul | Tournevis à double filet |
| 5. | 1 only | Tap Wrench 6-32, 1/4" tap |
| 5. | 1 seul | Tourne-à-gauche 6-32, 1/4" de taraud |
| 6. | 1 only | Tap Wrench 1/4 - 1/2" tap |
| 6. | 1 seul | Tourne-à-gauche 1/4 - 1/2" de taraud |
| 7. | 1 only | Combination Pliers |
| 7. | 1 seule | Paire de pinces à combinaison |
| 8. | 1 only | Vise Grip |
| 8. | 1 seule | Mordache pour étau |
| 9. | 1 only | Adjustable Wrench 10/12" |
| 9. | 1 seule | Clé à molette de 10/12" |
| 10. | 1 set | Open or Closed Wrench, 1/4" to 3/4" |
| 10. | 1 trousse | Clés ouvertes ou fermées, 1/4" à 3/4" |
| 11. | 1 set | Ratchet with sockets 3/8" to 1" |
| 11. | 1 trousse | Encliquetage avec douilles de 3/8" à 1" |
| 12. | 1 only | 12" Scale and Square |
| 12. | 1 seule | règle graduée et équerre de 12" |
| 13. | 1 only | Tape Measure 10/12" long |
| 13. | 1 seule | Mesure à ruban de 10/12" de longueur |
| 14. | 1 only | Hack Saw |
| 14. | 1 seule | Scie à métaux |
| 15. | 1 only | Center Punch |
| 15. | 1 seul | Pointeau |

16.	1 only	Scriber for metal
16.	1 seul	traçoir pour métal
17.	1 set	Allen Wrench
17.	1 trousse	Trousse à clés hexagonales
18.	1 only	Knife
18.	1 seul	Couteau
19.	1 only	Tool Box with lock
19.	1 seul	Coffre à outils avec serrure

TOTAL VALUE	\$ 375.00
VALEUR TOTALE	375,00 \$

TOOLS FOR ELECTRICAL DEPARTMENT

OUTILS POUR LE DEPARTEMENT D'ELECTRICITE

1.	1 only	Water Pipe Pliers
1.	1 seule	Paire de pinces de tuyauterie
2.	1 only	Knife
2.	1 seul	Couteau
3.	1 only	Needle Nose Pliers
3.	1 seule	Paire de pinces à bec effilé
4.	1 only	Pick up Screw Driver
4.	1 seul	Tournevis à double filet
5.	1 only	Set of Screw Drivers
5.	1 seule	Trousse de Tournevis
6.	1 only	Hammer
6.	1 seul	Marteau
7.	1 only	Volt Meter
7.	1 seul	Voltmètre
8.	1 only	Tape measure
8.	1 seule	Mesure à ruban
9.	1 only	Tool Box with lock
9.	1 seul	Coffre à outils avec serrure

TOTAL VALUE	\$ 200.00
VALEUR TOTALE	200,00 \$

A TITRE D'INFORMATION AUX EMPLOYES

VENTES ET ASSURANCES COLLECTIVES

Les assurances collectives sont des assurances qui sont souscrites par un groupe d'employés d'une même entreprise ou d'une même profession. Elles sont généralement souscrites par l'employeur pour ses employés ou par une association professionnelle pour ses membres. Les assurances collectives sont généralement souscrites pour une durée déterminée et peuvent être renouvelées.

ASSURANCE VIE

Les assurances vie collectives sont des assurances qui sont souscrites par un groupe d'employés d'une même entreprise ou d'une même profession.

Elles sont généralement souscrites par l'employeur pour ses employés ou par une association professionnelle pour ses membres. Les assurances vie collectives sont généralement souscrites pour une durée déterminée et peuvent être renouvelées.

A TITRE D'INFORMATION

ASSURANCE VIE ET ASSURANCE D'INVALIDITE

AUX EMPLOYES

Les assurances vie et assurances d'invalidité collectives sont des assurances qui sont souscrites par un groupe d'employés d'une même entreprise ou d'une même profession.

Elles sont généralement souscrites par l'employeur pour ses employés ou par une association professionnelle pour ses membres. Les assurances vie et assurances d'invalidité collectives sont généralement souscrites pour une durée déterminée et peuvent être renouvelées.

ASSURANCE D'INVALIDITE

Les assurances d'invalidité collectives sont des assurances qui sont souscrites par un groupe d'employés d'une même entreprise ou d'une même profession. Elles sont généralement souscrites par l'employeur pour ses employés ou par une association professionnelle pour ses membres.

Les assurances d'invalidité collectives sont généralement souscrites pour une durée déterminée et peuvent être renouvelées. Elles sont généralement souscrites pour une durée déterminée et peuvent être renouvelées.

ASSURANCE D'INVALIDITE ET ASSURANCE VIE

Les assurances d'invalidité et assurances vie collectives sont des assurances qui sont souscrites par un groupe d'employés d'une même entreprise ou d'une même profession. Elles sont généralement souscrites par l'employeur pour ses employés ou par une association professionnelle pour ses membres. Les assurances d'invalidité et assurances vie collectives sont généralement souscrites pour une durée déterminée et peuvent être renouvelées.

A TITRE D'INFORMATION AUX EMPLOYES

BENEFICES D'ASSURANCES COLLECTIVES

Voici une brève description des bénéfices d'assurances collectives accordés aux salariés conformément à ce qui a été négocié entre le Syndicat et la Compagnie. Il est entendu que cette description est très sommaire et qu'en tout cas la police maîtresse déterminera les termes de l'application des bénéfices. Ces bénéfices pourront être révisés pendant la durée de la présente convention.

1- Assurance-vie

- a) Après un (1) mois 3 000,00\$
- b) Après un (1) an un montant équivalent au salaire annuel du salarié.

Double indemnité en cas d'accident.

2- Assurance médicament et hospitalisation

100% après déductible de :

25,00\$ par année dans le cas d'un célibataire

50,00\$ par année dans le cas d'une personne mariée.

3- Assurance salaire

65% du salaire pendant 26 semaines avec période de carence d'une semaine en cas de maladie.

Il est entendu que l'employeur conserve la ristourne qui lui est versée par la Commission d'assurance chômage à cause de l'existence du plan d'assurance collective.

4. Assurance-invalidité à long terme

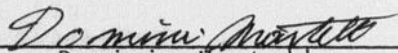
A compter du 1er septembre 1987, l'Employeur convient d'établir un régime d'assurance-invalidité à long terme qui garantit 60% du salaire de l'employé jusqu'à 65 ans. Les frais de l'assurance salaire seront partagés à 50% par l'Employeur et 50% par le salarié.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé la présente convention collective par la main de leurs représentants autorisés,

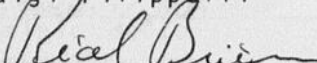
à Montreal, ce 31^{ème} jour d'octobre 1985.

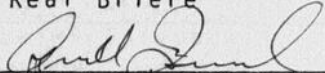
LE SYNDICAT DES
TRAVAILLEURS
D'ELECTROVERT LTEE
(CSN)

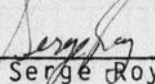
ELECTROVERT LIMITEE

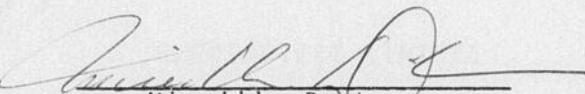

Dominic Martello


Luigi Filippelli

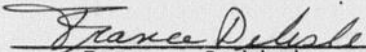

Réal Brière


André Quesnel


Serge Roy


Mireille Duchesne


Daniel Charrier


France Delisle

LETTRE D'ENTENTE

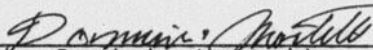
L'Employeur convient que pendant la période couverte par la présente convention, la paie des salariés sera distribuée le jeudi de chaque semaine.

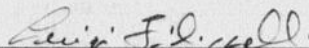
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé la présente par la main de leurs représentants autorisés,

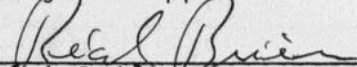
31/10/85

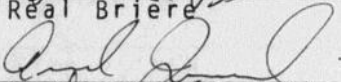
LE SYNDICAT DES
TRAVAILLEURS
D'ELECTROVERT LTEE
(CSN)

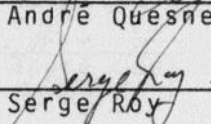
ELECTROVERT LIMITEE

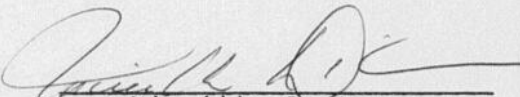

Dominic Martello

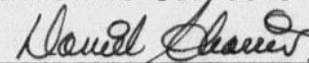

Luigi Filippelli

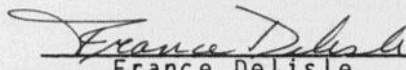

Réal Brière


André Quesnel


Serge Roy


Mireille Duchesne


Daniel Charrier


France Delisle

LETTRE D'ENTENTE

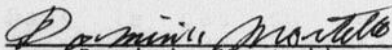
L'Employeur convient d'assurer, contre le feu et le vol, les outils des salariés à qui l'on demande de fournir de tels outils dans l'exécution de leur travail. Cette assurance ne s'applique qu'en cas d'incendie ou de vol avec effraction à l'usine.

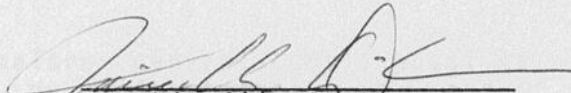
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé la présente par la main de leurs représentants autorisés,

31/10/85

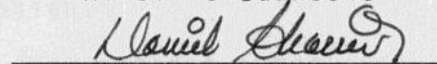
LE SYNDICAT DES
TRAVAILLEURS
D'ELECTROVERT LTEE
(CSN)

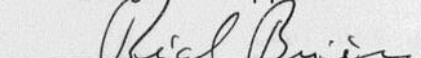
ELECTROVERT LIMITEE

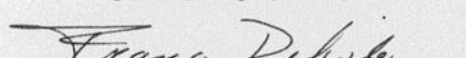

Dominic Martello


Mireille Duchesne

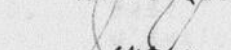

Luigi Filippelli


Daniel Charrier


Real Briere


France Delisle


André Quesnel


Serge Roy

LETTRE D'ENTENTE

Par la présente les deux parties s'entendent en ce qui a trait à la modalité de progression d'une classe 2 à une classe 1 selon les normes établies ci-dessous.

COMITE D'EVALUATION:

Composition: Directeur de l'usine
Contremaître général
Contremaître du département
Chef du Contrôle de la qualité (s'il y a lieu)
Chefs d'équipe

Dans le cas où le contremaître général cumule aussi la fonction de contremaître du département, un autre contremaître remplira cette évaluation.

Dans le cas du magasin, le comité sera composé comme suit:

Chef des achats
Superviseur du département
et l'Adjoint au Chef des achats qui tiendra lieu de Chef d'équipe

1. Basé sur un mois de travail, le formulaire d'évaluation ci-joint sera rempli séparément sous la cote A B C D par: le contremaître général, le contremaître du département, le chef du contrôle de la qualité s'il y a lieu et les chefs d'équipes.
2. Les rapports d'évaluation seront soumis au Directeur de l'usine.
3. Le Directeur de l'usine attribuera les points équivalents à A B C D. (Les points équivalents ne seront pas connus des évaluateurs).
4. S'il existe une différence de 15% ou plus entre les rapports, le Directeur de l'usine procédera à une enquête auprès des évaluateurs, et ceux-ci feront un nouveau rapport d'évaluation si justifié.
5. Un total de 80% devra être atteint par l'employé pour

obtenir ou conserver la Classe 1.

6. 70 points seront attribués à la partie technique.
7. 30 points seront attribués à la partie aptitude.
8. Les résultats seront communiqués à l'employé et au Syndicat. Les détails des évaluations seront accessibles à l'Exécutif Syndical sur demande.

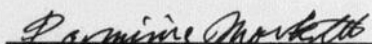
EXEMPLE: Connaissance technique - Total maximum 70%
Aptitude - Total maximum 30%
Grand total - 100%

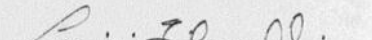
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé la présente par la main de leurs représentants autorisés,

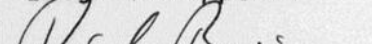
31/10/85

LE SYNDICAT DES
TRAVAILLEURS
D'ELECTROVERT LTEE
(CSN)

ELECTROVERT LIMITEE


Dominic Martello

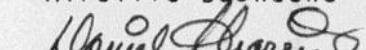

Luigi Filippelli


Réal Brière


André Quesnel


Serge Roy


Mireille Duchesne


Daniel Charrier


France Delisle

FORMULAIRE D'EVALUATION DE L'EMPLOYE

NOM DE L'EMPLOYE: _____
 EVALUE PAR: _____

POSTE: _____
 DATE: _____

CONNAISSANCES TECHNIQUES:

	A	B	C	D
	Fréquemment	Quelquefois	Rarement	Jamais
1. L'employé travaille-t-il efficacement dans les délais prévus?	/ /	/ /	/ /	/ /
2. Peut-il accomplir des tâches plus complexes?	/ /	/ /	/ /	/ /
3. Erreurs signalées par le Contrôle de la Qualité ou par le Contremaître	Peu / /	Moyenne / /	Au dessus de la moyenne / /	Inacceptable / /
4. Sévérité des erreurs	Très mineures / /	Mineures / /	Importantes / /	Majeurs / /
5. Présentation du travail	Propre et soigné / /	Acceptable / /	Passable sous réserve / /	Inacceptable / /
6. Cet employé peut-il accomplir son travail seul?	Toujours / /	Souvent / /	Quelquefois / /	Rarement / /
7. Est-il familier avec les outils et les techniques de son métier	Très familier / /	Familier / /	Requiert besoin d'assistance / /	Incapable seul / /

Première partie

APTITUDE

	<u>EXCELLENTE</u>	<u>TRES BONNE</u>	<u>BONNE</u>	<u>INSATISFAISANTE</u>
1. Capacité de l'employé à prendre l'initiative	/ /	/ /	/ /	/ /
2. Capacité de l'employé à lire les dessins	/ /	/ /	/ /	/ /
3. Capacité de l'employé à apporter des solutions aux problèmes	/ /	/ /	/ /	/ /
4. Capacité de l'employé à appliquer de nouvelles méthodes	/ /	/ /	/ /	/ /
5. Souci du détail	/ /	/ /	/ /	/ /
6. Capacité de l'employé à s'adapter à de nouvelles situations.	/ /	/ /	/ /	/ /

Deuxième partie

LETTRE D'ENTENTE

Par la présente les parties s'entendent à ce que le temps supplémentaire effectué le vendredi par les salariés sur l'équipe de jour débutent à 15H00.

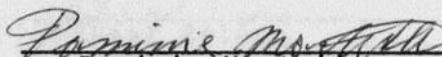
Les salariés qui effectuent plus de trois (3) heures de surtemps en plus de leur journée régulière de huit (8) heures ont droit à une période de repos de quinze (15) minutes additionnelles et à une prime de repas de \$6.00

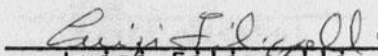
Le vendredi seulement, les salariés sur l'équipe du soir débiteront le travail à 15H00 pour quitter à 23H00 et seront rémunérés jusqu'à 23H30.

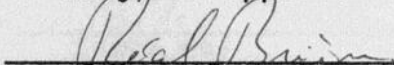
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé la présente par la main de leurs représentants autorisés, ce 5 ième jour du mois de Novembre 1985.

LE SYNDICAT DES
TRAVAILLEURS
D'ELECTROVERT LTEE
(CSN)

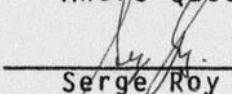
ELECTROVERT LIMITEE

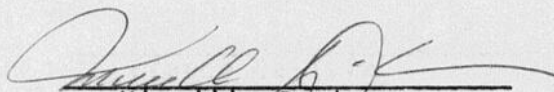

Dominic Martello

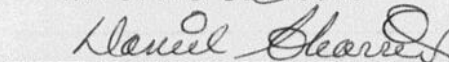

Luigi Filippelli


Réal Brière


André Quesnel


Serge Roy


Mireille Duchesne


Daniel Charrier


France Delisle

LETTRE D'ENTENTE

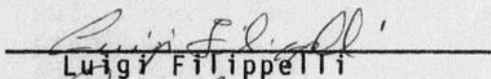
Par la présente les parties s'entendent à ce que les journées de maladie selon l'article 18.03 (2ième et 3ième paragraphe) pourront être prises sans justification médicale.

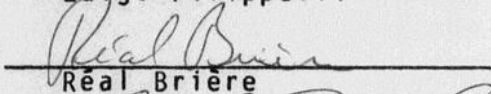
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé la présente par la main de leurs représentants autorisés, ce 5 ième jour du mois de novembre 1985.

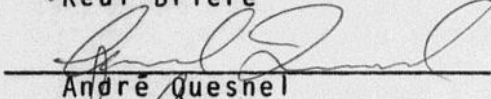
LE SYNDICAT DES
TRAVAILLEURS
D'ELECTROVERT LTEE
(CSN)

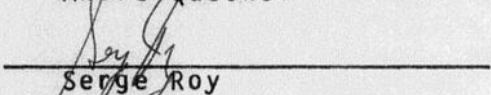
ELECTROVERT LIMITEE

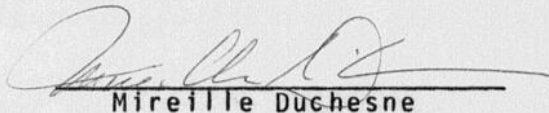

Dominic Martello

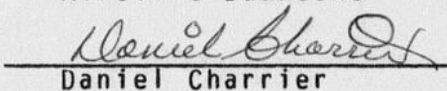

Luigi Filippelli

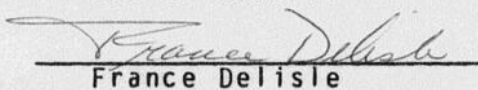

Réal Brière


André Quesnel


Serge Roy


Mireille Duchesne


Daniel Charrier


France Delisle

'85 NOV 15 15 12

ENTENTE DE RETOUR AU TRAVAIL

ENTRE: Syndicat des Travailleurs D'Electrovert (CSN)
ET: Electrovert Limitée

Les parties ci-haut mentionnées conviennent que l'arrêt de travail en cours prendra fin le 4 novembre 1985 aux conditions suivantes:

- 1.A Tous les employés qui étaient au travail avant l'arrêt de travail, doivent être rappelés au travail sans exception par la Compagnie à une occupation temporairement désignée par la Compagnie au salaire de leur classification et suivant leur cédule normale de travail.
- B Les employés ont 2 jours pour se présenter au travail, sauf ceux qui, pour des motifs suffisants et raisonnables, ne peuvent respecter ce délai. Dans ce cas, la Compagnie devra communiquer au syndicat le nom des employés qui ne se sont pas présentés et celui-ci fera la démarche qui s'impose.
2. La durée de service et l'ancienneté sont accumulées pendant la période qu'a duré le présent arrêt de travail.
3. La Compagnie s'engage à n'exercer aucune discrimination, sanction ou mesure disciplinaire quelconque à l'endroit d'un ou des employés en raison de l'arrêt de travail, des événements précédant et découlant de celui-ci, du rôle qu'il ou qu'ils ont joué et en général, de tous les actes ou omissions rattachés à cet arrêt de travail.
4. L'Employeur, l'un ou l'autre de ses officiers représentants ou employés ainsi que le syndicat, l'un ou l'autre de ses officiers, représentants ou de ses membres, renoncent à l'avance de toutes les actions, injonctions, poursuites, plaintes, griefs ou procédures légales quelconque qu'il ou qu'ils pourraient intenter devant toute cour ou commission contre l'une ou l'autre des parties et/ou contre tout officier du syndicat ou du comité de négociation, et contre tout organisme auquel le syndicat est affilié et contre tout représentant de tel organisme, contre tout officier, représentant, administrateur, agent ou membre préposé des parties relativement à cet arrêt de travail ou événement découlant de celui-ci, du rôle qu'ils ont joué et en général, de toutes les actions ou omissions de leur part rattachées à l'arrêt de travail et pareillement.

5. Les parties, leurs membres ou représentants se donnent quittance complète, finale et générale de tout dommage quelqu'il soit qui aurait pu survenir à l'occasion, par le fait, avant ou durant l'arrêt de travail.
6. Tous les griefs déposés depuis l'expiration de la convention collective, soit le 1er septembre 1985 jusqu'à la date des présentes, peuvent être soumis à l'arbitrage conformément à la procédure de grief et d'arbitrage prévue à l'ancienne convention.

De plus, les parties conviennent que les délais prévus à la convention sont extensionnés et ce, pour une période de 5 semaines après la signature de la présente entente.

7. Les employés à l'emploi de la compagnie Electrovert Limitée et faisant partie de l'unité de négociation au moment de l'arrêt de travail le 30 septembre 1985 recevront un montant rétroactif selon les modalités suivantes:

Les employés rappelés au travail le 4 novembre 1985 recevront \$1000., 5 jours après la date de retour au travail.

Les employés qui ne pourront se présenter au travail le 4 novembre 1985 pour des motifs suffisants et raisonnables recevront \$1000. dans les 5 jours suivant leur retour au travail.

Les employés qui ont choisi pour des raisons personnelles de ne pas revenir au service d'Electrovert ne sont pas admissibles à aucun montant forfaitaire.

Un montant forfaitaire de \$500. sera payé aux employés alors activement au travail le 6 janvier 1986.

Les employés en mise à pied de même que les employés absents pour motifs valables et suffisants au 6 janvier 1986 recevront un montant forfaitaire de \$500. payable 5 jours suivant leur rappel ou leur retour au travail.

La rétroactivité au 1er septembre 1985 prévue à la convention collective devra comprendre tous les ajustements autant sur les plans des heures payées que les ajustements de salaires et sera payable sur la première paie suivant leur retour au travail.

8. Les vacances cédulées pour être prises après la signature de la présente entente, devront être octroyées et prises à la date à laquelle elles ont été cédulées. Cependant, si le salarié désire travailler tout en étant payé pour ses vacances il devra obtenir l'autorisation écrite de la Compagnie.

Les salariés dont les vacances ont été cédulées pour être prises durant la période de conflit pourront soit recéduler ces vacances à une autre date, soit être payé pour telles vacances en ayant obtenu au préalable l'autorisation de la compagnie.

9. A la suite de l'entente prise avec le représentant syndical, la moitié du montant de toutes les primes d'assurance maintenues pendant l'arrêt de travail seront déduites sur la première paie après la date de retour au travail.
10. La compagnie remet en vigueur à la date de la signature de la présente entente tous les plans d'assurance-vie, maladie, salaire etc. et de fonds de pension existant avant le conflit, selon les modalités de la nouvelle convention en vigueur.
11. Compte tenu de la situation économique et du manque de commandes, la Compagnie ne peut garantir de travail à tous les membres du syndicat après le 15 novembre 1985.

Le syndicat convient d'aviser ses membres, lors de l'assemblée de ratification des offres, qu'une mise à pied de 48 employés est prévue à compter du 15 novembre 1985.

La Compagnie s'engage à ne pas faire de mises à pied avant le 15 novembre 1985.

La compagnie s'engage à donner un préavis ou une indemnité compensatrice de 2 semaines à tous les employés visés par la mise à pied et ceci à compter du 4 novembre 1985.

Cet avis ou l'indemnité compensatrice tient lieu de tout avis d'une durée plus longue pouvant être requis selon l'article 6.15 1) de la Convention Collective, et ce exceptionnellement pour le cas de cette mise à pied seulement.

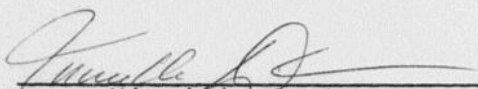
Le syndicat s'engage à finaliser la liste des mises à pied conformément à la Convention Collective et en tenant compte des droits de déplacements au plus tard le 6 novembre 1985.

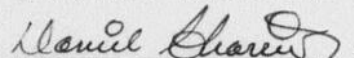
12. Le syndicat et la compagnie reconnaissent que les dispositions de la présente entente représentent bien leurs intentions et déclarent être liés individuellement et mutuellement par elle.

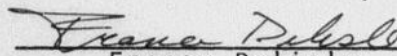
13. La présente entente de retour au travail fait partie intégrante de la convention collective de retour et est sujette à la procédure de règlement des griefs prévue dans les conventions. Elle ne sera cependant pas publiée avec la convention.

EN FOI DE QUOI, nous avons signé à Montréal
ce 31 ième jour du mois d' Octobre 1985.

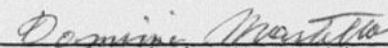
ELECTROVERT LIMITEE

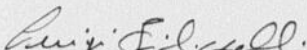

Mireille Duchesne

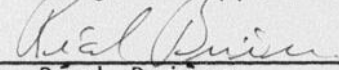

Daniel Charrier

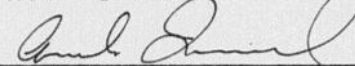

France Delisle

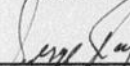
LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
D'ELECTROVERT (CSN)


Dominic Martello


Luigi Filippelli


Réal Brière


André Quesnel


Serge Roy

Suite	N°

Année financière

Document	
du	au

CIRCULATION

[illegible]

C.A.E. 3150 NO.CONV. 65631
AFFIL. 6 NB.EMPL. 133
EMP.COUV. 0 ET.GEOG. 0 960
PERS.VIS. 7 NO.ACC. M19085001
DATE ENR.860325

Retourner cette chemise, dès que possible, à son lieu de conservation

1300 (084)



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

656310W

85-09-01
DÉPÔT

Dépôt N°:

85 11 124

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

06563-1

Objet	☐ 1 ^{ère} convention	☒ Renouvellement	☒ Entente	☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-19085-01
Date	Signature 85-10-31	Reception 85-11-15	Durée	Du 85-09-01	Au 88-02-29	Nombre de salariés régis par la convention collective 133

Association	Employeur
☐ Déposant Syndicat des Travailleurs d'Elec- trovert Limitée - CSN 1601 rue Delorimier Montréal, Qué H2K 4M5	☒ Déposant Electrovert Limitée Att.: Mireille Duchesne Directeur du personnel 3285 boul Cavendish Montréal, Qué H4B 2L9
☐ Déposant, si autre que les parties	E.V.: 1305 boul Industriel, Laprairie; 600 Rte 132, Côte Ste-Catherine Région 05-00 Activité 2980 (5) Affiliation 1

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

1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐ 7 ☐ 8 ☐ 9 ☐ 10 ☐ 11 ☐

Voir au verso pour les codes

Remarques
ENTENTE de retour au travail signée: 85-10-31

Pour le commissaire général du travail	
Signature Pierrette David /sg	Date 85-11-21

Pour renseignements

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

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

'85 NOV 15 15 12

CONVENTION COLLECTIVE
DE TRAVAIL

ENTRE

3141	01	01
------	----	----

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
D'ELECTROVERT LIMITEE (CSN)

ET

ELECTROVERT LIMITEE

ARTICLE 1

RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 1.01 Electrovert Limitée (ci-après appelé "l'Employeur") reconnaît le Syndicat des Travailleurs d'Electrovert Limitée (CSN) (ci-après appelé "Le Syndicat") comme le représentant et négociateur pour les employés visés par le certificat d'accréditation émis par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre de la province de Québec.
- 1.02 L'Employeur convient qu'il n'y aura aucune discrimination à l'endroit d'un employé fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'état civil, la religion, les convictions politiques, la langue et l'origine ethnique ou nationale.

ARTICLE 2

BUT DE LA CONVENTION

- 2.01 Le but de la présente convention est d'établir les conditions de travail des salariées, d'assurer de bonnes conditions de sécurité au travail, d'assurer la meilleure collaboration entre la Compagnie, le Syndicat et les employés et de faciliter le règlement des griefs pouvant survenir entre l'Employeur et les salariées régis par les présentes.
- 2.02 Aucune mesure disciplinaire, administrative, discriminatoire ou autre ne peut être prise contre un salarié qui se prévaut d'un droit prévu à la présente convention.

ARTICLE 3

REGIME SYNDICAL

- 3.01 Tout salarié doit, comme condition de son emploi, faire partie du Syndicat et en demeurer membre pendant la durée de la convention. Cependant, l'Employeur n'est pas tenu de renvoyer un salarié pour la seule raison que le Syndicat a refusé ou différé d'admettre ce salarié comme membre ou l'a

suspendu ou exclu de ses rangs.

- 3.02 Tout nouveau salarié embauché après la date de la signature des présentes doit, après avoir complété sa période de probation, adhérer au Syndicat et en demeurer membre pour la durée de la présente convention.
- 3.03 L'Employeur déduit les cotisations syndicales conformément au Code du Travail de la Province de Québec et remet mensuellement au Syndicat dans les quinze (15) jours suivant la fin de chaque mois, les montants ainsi retenus avec une liste indiquant le nom du salarié, son salaire, le montant retenu, sa date d'ancienneté, sa fonction et son adresse domiciliaire.
- 3.04 L'Employeur fournit à chaque employé sur les formules T-4 et TP-4 le montant total des cotisations syndicales déduites de sa paye pendant l'année.
- 3.05 L'employeur convient de faire signer à tout nouvel employé permanent couvert par l'accréditation la carte d'adhésion au syndicat et à en percevoir le droit d'entrée. Le montant est remis au trésorier en même temps que les cotisations tel que prévu à l'article 3.03.

ARTICLE 4

AFFAIRES SYNDICALES

- 4.01 L'Employeur reconnaît le comité exécutif du Syndicat, lequel peut représenter les employés lors de rencontres avec l'Employeur sur toute question concernant la présente convention collective. Ces rencontres ont lieu une (1) fois par mois si nécessaire et sur avis raisonnable.
- 4.02 Lors de la négociation de la convention collective, un comité de négociation formé de cinq (5) salariés, peuvent s'absenter du travail pour assister aux séances de négociation. Ils seront rémunérés à leur taux régulier pour les heures consacrés à la négociation.
- 4.03 Un maximum de six (6) salariés peuvent être élus ou assignés pour agir à titre de délégués et représenter les intérêts des salariés sous leur juridiction. A cette fin, les parties reconnaissent la représentation suivante:
- a) "formation de métal, atelier d'usinage, magasin;"

- b) "assemblage mécanique 5A,B,F;"
- c) "assemblage électrique, expédition;"
- d) "soudure, peinture, entretien;"
- e) "assemblage mécanique 5C,D,E;"
- f) "équipe de nuit;"

4.04

Seuls les salariés à l'emploi de la Compagnie ayant complété leur période de probation peuvent être délégués ou membres des comités prévus à la présente convention. Le Syndicat doit fournir par écrit à l'Employeur le nom de ces personnes pour que l'Employeur les reconnaisse comme tels.

Il est entendu que le délégué a son travail à accomplir pour l'Employeur et s'il devient nécessaire pour lui de s'occuper d'un grief ou d'un problème d'application de la convention collective pendant les heures de travail, il ne quittera pas son poste de travail sans avoir obtenu au préalable l'autorisation de son contremaître. Cette autorisation ne sera pas indûment refusée.

4.06

L'Employeur convient d'accorder annuellement des permis d'absences sans solde totalisant cinquante (50) jours ouvrables en tout pour assister à des congrès syndicaux ou autres activités syndicales et ce, sans perte d'ancienneté. L'Employeur devra être avisé au moins une (1) semaine à l'avance pour qu'un tel permis soit accordé. Un maximum de cinq (5) salariés peuvent s'absenter en même temps en vertu du présent article.

4.07

Un employé appelé à remplir une fonction permanente à la C.S.N. pourra, pourvu qu'il en fasse la demande par écrit au moins trois (3) semaines avant la date de son départ, obtenir un permis d'absence dans solde d'une durée maximum de douze (12) mois. S'il retourne au travail à l'expiration de cette période, il reprendra le poste qu'il avait au moment de son départ ou le poste qu'il aurait occupé selon les modalités de la Convention Collective sauf l'article 6.06 qui n'est pas applicable. Un tel permis d'absence ne peut être accordé qu'à un (1) seul salarié à la fois. L'ancienneté du salarié au moment de son départ est maintenue et lui est applicable lors de son retour au travail.

- 4.08 L'Employeur convient que deux tableaux d'affichage soient disponibles pour l'usage du Syndicat afin d'afficher les avis suivants:
1. Avis d'élection, résultats d'élection, nomination d'officiers;
 2. Avis de réunions ou d'assemblées;
 3. Avis d'activités sociales ou récréatives;
 4. Autres avis pertinents aux Parties à la présente convention.
- 4.09 Un membre de l'exécutif du Syndicat peut remplacer un salarié devant exercer un rôle syndical prévu à la présente convention au cas d'absence dudit salarié.
- 4.10 Un salarié convoqué par l'employeur pour une raison ayant trait à la convention collective peut, s'il le désire, être accompagné de son délégué syndical.
- 4.11 Un représentant syndical de l'extérieur peut, si nécessaire, rencontrer le Directeur du Personnel pour discuter de problèmes concernant la présente convention collective pourvu qu'il ait obtenu au préalable un rendez-vous à cet effet.
- 4.12 L'Employeur convient de mettre à la disposition du Syndicat un local dans l'usine pourvu d'une table, de chaises, d'un téléphone et d'une filière pour le remisage de ses documents à un endroit désigné. Ce local servira aussi au comité de Santé et Sécurité section syndicale et pourra servir deux (2) heures par semaine aux membres de l'exécutif libérés selon l'article 4.13. Ce local pourra être utilisé pour affaires syndicales par les membres de l'exécutif à condition d'en aviser le directeur de la production, si après les heures normales de travail pendant l'ouverture de l'usine.
- 4.13 L'Employeur convient de libérer deux (2) heures par semaine, sans perte de salaire ou de bénéfices, un membre de l'exécutif désigné par l'exécutif par écrit, pour s'occuper d'affaires syndicales ou de l'application de la convention

collective. Exceptionnellement à l'occasion d'un grief, le membre désigné pourra rencontrer un (1) salarié à la fois sur le temps de travail pourvu que cet employé obtienne au préalable la permission de son contremaître avant de quitter sa place de travail. Cette permission ne sera pas indûment refusée.

ARTICLE 5

DROITS DE LA DIRECTION

5.01 Le Syndicat reconnaît que c'est le droit de l'Employeur de diriger son entreprise et son personnel et, sans restreindre la généralité de ce qui précède:

- a) de maintenir l'ordre, la discipline et le rendement;
- b) d'établir les exigences nécessaires pour remplir chaque tâche;
- c) d'établir, modifier et amender les règlements et directives concernant le bon fonctionnement de ses opérations et le comportement des salariés;
- d) d'embaucher ou de congédier, de classer, diriger, permuter, promouvoir, rétrograder, suspendre et discipliner pour cause juste et suffisante;
- e) généralement, d'administrer son entreprise et d'exercer toutes les fonctions qui ne sont pas spécifiquement régies ou limitées par la présente convention.

5.02 Les droits de la direction doivent être exercés d'une façon conforme aux dispositions de la convention collective.

ARTICLE 6

ANCIENNETE

- 6.01 L'ancienneté d'un salarié signifie la durée de ses services pour le compte de l'Employeur depuis la date de son dernier embauchage.
- 6.02 Un employé n'a d'ancienneté qu'après avoir complété une période de probation de deux (2) mois de calendrier pour le compte de l'Employeur. Cette période peut être prolongée de consentement écrit entre les parties. A l'expiration de cette période, l'ancienneté est déterminée depuis la date de son dernier embauchage.
- 6.03 Sauf disposition contraire, l'employé en probation bénéficie des avantages de la convention collective sous réserve qu'il peut être congédié sans recours à la procédure de grief.
- 6.04 Dans les trente (30) jours de la signature de la convention collective, une liste d'ancienneté sera affichée. Cette liste sera révisée à tous les six (6) mois et une copie en sera remise au Syndicat.
- 6.05 Un salarié perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants:
1. s'il quitte l'emploi de la compagnie;
 2. s'il est congédié et non réinstallé par la procédure de grief;
 3. s'il a été mis à pied pendant une période égale à son ancienneté accumulée (maximum de vingt-quatre (24) mois) au moment de sa mise à pied
 4. si l'employé mis à pied fait défaut de se rapporter au travail dans une semaine suivant la réception d'une lettre recommandée adressée à sa dernière adresse au dossier et le rappelant au travail, selon l'article 6.09;
 5. s'il s'absente de son travail pendant quatre (4) jours ouvrables consécutifs sans en donner avis ou sans autorisation, à moins qu'une raison justifiée l'ait empêché d'avertir.

- 6.06 a) Lorsqu'un poste est vacant de façon permanente, l'Employeur affiche le poste ouvert durant quatre (4) jours ouvrables afin de permettre aux personnes intéressées de postuler en indiquant leur nom sur l'affichage. En cas d'absence d'un salarié, le syndicat pourra postuler pour l'employé absent. La personne postulant pour l'employé absent devra s'identifier.
- b) Un poste temporairement vacant pour une période excédant douze (12) semaines sera alors affiché conformément au paragraphe a). Un salarié qui occupe un poste temporairement vacant reprend son ancien poste au retour du titulaire régulier du poste.
- c) Pour combler un poste vacant de façon temporaire, l'Employeur procède par ancienneté parmi les volontaires immédiatement qualifiés ou à défaut, par ordre inverse d'ancienneté parmi les salariés immédiatement qualifiés dans les départements où il n'est pas essentiel d'opérer avec tout le personnel.
- 6.07 a) Le Candidat est choisi parmi les personnes ayant postulé, et l'on accorde la préférence au plus ancien à condition qu'il puisse remplir les exigences normales de la tâche. Le salarié a droit à une période de familiarisation d'une durée maximum de quatre (4) semaines pendant lesquelles l'Employeur peut le retourner à son ancien poste ou le salarié peut retourner de lui-même.
- b) Si aucune personne n'a postulé ou ne peut remplir les exigences normales de la tâche, l'Employeur s'adresse à une personne de l'extérieur.
- 6.08 Au cas de mises à pied, l'Employeur convient de procéder de la façon suivante:
- a) Les mises à pied se feront par classification, par ancienneté. Il est entendu que la classe 1 et la classe 2 forment la même classification et que l'Employeur pourra maintenir un ratio minimum de 1 classe 1 pour 4 classe 2.
- b) Un salarié mis à pied dans une classification peut utiliser son ancienneté pour déplacer un salarié moins ancien. Un salarié désirant

utiliser son ancienneté pour déplacer un employé moins ancien devra en faire la demande par écrit dans une (1) semaine de la réception de son avis de mise à pied, pourvu qu'il puisse remplir les exigences normales de la tâche.

- c) A compter de la signature de la présente convention collective, l'ancienneté sera cumulée en mise à pied pour une période n'excédant pas l'ancienneté accumulée (maximum 24 mois) au moment de la mise à pied.

- 6.09 Le rappel se fait par ordre d'ancienneté pourvu que le salarié rappelé puisse remplir les exigences normales de la tâche. Le rappel se fait par courrier recommandé avec copie au Syndicat.

Un salarié qui, lors d'une mise à pied, a utilisé son ancienneté pour déplacer conformément à l'article 6.08 b), a priorité pour revenir occuper son poste lorsque celui-ci s'ouvre à nouveau.

Le salarié rappelé sur un poste en dehors de sa classification peut refuser de revenir au travail sur ce poste, sous réserve des autres dispositions de la convention collective. Lorsqu'un salarié a refusé une fois un tel rappel, l'Employeur n'est pas obligé de le rappeler à aucun poste en-dehors de sa classification régulière.

Le salarié rappelé pour occuper un poste dans sa classification ne peut refuser qu'une seule fois un tel rappel pour motif raisonnable.

Dans tous les cas de rappel, l'Employeur pourra maintenir un ratio minimum de 1 classe 1 pour 4 classe 2.

- 6.10 Au cas de mises à pied de plusieurs employés ayant la même date d'ancienneté et dans une même classification, la priorité sera accordée au salarié ayant le plus grand nombre de dépendants directement à sa charge. L'Employeur pourra maintenir le ratio de 1 classe 1 pour 4 classe 2.

- 6.11 Le président, le secrétaire et le trésorier du Syndicat jouiront d'une ancienneté préférentielle au cas de mises à pied seulement, et dans ce cas, l'Employeur les assigne à un travail qu'ils sont en mesure d'accomplir.

- 6.12 Un salarié muté pendant la durée de la présente convention à un poste exclu de l'unité de négociation continue d'accumuler de l'ancienneté pendant six (6) mois durant lesquels il ne peut retourner que sur son ancien poste. A l'expiration de cette période, il perd son ancienneté. Les

salariés qui n'ont jamais été dans l'unité de négociation ou qui ont été promus hors de l'unité depuis plus de six (6) mois au moment de la signature de la convention, n'ont pas d'ancienneté.

- 6.13 Un salarié désirant obtenir un congé personnel sans solde et sans ancienneté peut en faire la demande par écrit au Directeur du Personnel. Si une telle permission est accordée, elle ne peut être pour plus de six (6) mois, et lors du retour du salarié, celui-ci reprend l'ancienneté qu'il avait au moment de son départ. La Compagnie convient de considérer les demandes de congé personnel de façon équitable. S'il s'agit d'un retour aux études la période pourra être de douze (12) mois.

Dans le cas d'un congé sans solde pour retour aux études, le salarié cumule son ancienneté pour une période maximum de douze (12) mois.

Dans tous les autres cas de congé sans solde, le salarié cumule de l'ancienneté pour une période maximum de un (1) mois.

- 6.14 Un employé exclu de l'unité de négociation n'effectue pas de travail normalement effectué par les employés de l'unité sauf dans les cas d'urgence, lorsqu'il n'y a pas d'employés qualifiés, lorsque c'est suite à une exigence du client, ou s'il s'agit d'un travail accessoire à sa fonction normale. Cependant, ceci n'aura pas pour effet d'occasionner des mises à pied ou de retarder un rappel.

- 6.15
- 1) Si une mise à pied doit durer plus d'une (1) semaine, l'Employeur convient de donner un avis correspondant à la loi sur les normes du travail du Québec, sauf dans les cas d'urgence ou de cas fortuit.
 - 2) Si la mise à pied doit durer moins d'une (1) semaine, l'Employeur donne un avis d'une (1) journée, sauf dans les cas d'urgence ou de cas fortuit.
 - 3) Advenant la fermeture permanente de l'usine et la terminaison d'emploi de tous les salariés, l'Employeur convient, sous réserve des exceptions prévues ci-après de donner à tous les salariés alors au travail un avis de terminaison d'emploi de trente (30) jours de calendrier ou de payer, à défaut, à titre de

compensation, une somme égale au salaire régulier effectivement perçu par chacun de ces salariés au cours des trente (30) jours de calendrier précédant immédiatement la date de fermeture de l'usine.

Cet avis de trente (30) jours de calendrier (ou la compensation en tenant lieu) tient lieu de tous avis requis par la loi d'une durée égale ou inférieure. Il est compris dans tout avis d'une durée plus longue que l'Employeur donne ou est requis de donner par l'effet de la loi.

L'avis (ou la compensation en tenant lieu) n'est pas requis dans les cas de fermeture permanente d'usine suite à un événement quelconque qui n'est pas le fait de l'Employeur ou qui est hors de son contrôle.

ARTICLE 7

PROCEDURE DE GRIEFS

7.01 "Grief" signifie toute mécontentement relative à l'interprétation ou l'application de la présente convention collective.

7.02 Un salarié désirant soumettre un grief doit le faire en la manière qui suit:

7.03 Première étape:

Le salarié accompagné de son délégué syndical, s'il le désire, doit soumettre son grief par écrit à son contremaître dans les vingt et un (21) jours de calendrier de connaissance de l'incident dont découle le grief. Le contremaître rend sa décision dans les sept (7) jours de calendrier suivant.

7.04 Deuxième étape:

Si le grief n'est pas réglé en première étape, ou si aucune décision n'est rendue dans le délai prescrit, le salarié peut soumettre son grief par écrit au Directeur de Personnel dans les quatorze (14) jours de calendrier de la réponse rendue en première étape ou de l'expiration des délais pour la rendre.

Le Directeur du Personnel ou son délégué convoque

les parties à une réunion et rend sa décision dans les vingt et un (21) jours de calendrier de la réception du grief.

- 7.05 Troisième étape:
Si le grief n'est pas réglé suite à la décision rendue en deuxième étape, ou à l'expiration du délai pour la rendre, le grief peut être porté à l'arbitrage conformément à l'article 8.01.
- 7.06 Le Syndicat doit soumettre un grief collectif concernant l'interprétation ou l'application de la présente convention et visant plus d'un salarié, directement à la deuxième étape dans les vingt et un (21) jours de calendrier de l'incident dont découle le grief.
- 7.07 Un grief de congédiement, de mise à pied ou de rappel doit être fait directement à la deuxième étape par écrit dans les vingt et un (21) jours de calendrier de l'incident dont découle le grief.
- 7.08 Les délais prévus au présent article sont indicatifs sauf dans le cas des articles 7.03, 7.06, 7.07.
- 7.09 Toute entente relative au règlement d'un grief doit être par écrit et signée par les représentants autorisés des deux (2) parties.
- 7.10 Une erreur d'écriture dans la formulation d'un grief n'entraîne pas son annulation.

ARTICLE 8

ARBITRAGE

- 8.01 Si le Syndicat désire porter un grief à l'arbitrage, il doit le faire dans les quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier suivant l'incident dont découle le grief.
- 8.02 Le Syndicat portant un grief à l'arbitrage en informe par écrit l'employeur et propose en même temps trois (3) noms d'arbitres susceptibles d'entendre l'affaire. L'autre partie peut elle-même faire des suggestions. À défaut d'entente sur le choix d'un arbitre, ce dernier est désigné par le Ministre du Travail.

- 8.03 L'arbitre n'a aucune juridiction pour altérer, modifier ou amender les dispositions de la présente convention collective. En matière de congédiement ou de suspension, l'arbitre peut confirmer, annuler ou modifier la décision de l'Employeur compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.
- 8.04 La décision de l'arbitre est finale et lie les parties.
- 8.05 En matière disciplinaire, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.
- 8.06 Chacune des parties paie la moitié des honoraires et dépenses de l'arbitre.
- 8.07 Un acte ou infraction disciplinaire ne sera pas invoqué contre un salarié après douze (12) mois de sa commission.
- 8.08 Lorsqu'un avis disciplinaire est remis à un salarié, il en indique la raison et copie est remise au Syndicat. L'avis est remis dans les quinze (15) jours ouvrables de la connaissance des événements y donnant lieu.
- 8.09 Un avis disciplinaire écrit ne comportant pas de sanctions monétaires doit pour être valablement contesté suivre les étapes de la procédure de griefs prévues à l'article 7, mais n'a pas à être porté à l'arbitrage dans les délais prévus à l'article 8.01. Cependant, si cet avis disciplinaire est invoqué lors d'un arbitrage subséquent contestant une mesure disciplinaire de suspension ou de congédiement, il pourra faire l'objet d'une contestation devant l'arbitre pourvu qu'un grief l'eut contesté originalement conformément à la procédure de grief.

ARTICLE 9

SECURITE-SANTE

- 9.01 La Compagnie s'engage à assurer la sécurité et la santé des employés durant les heures de travail ainsi que sur les lieux qui sont sa propriété.
- 9.02 Un comité de sécurité, composé de deux (2) représentants de la Compagnie et d'un substitut et

de deux (2) représentants désignés par le Syndicat et d'un substitut servira à ces fins. Les parties se communiquent les noms de leurs représentants et de leurs substituts. Le substitut de l'une ou l'autre des parties peut assister aux rencontres du comité à titre d'observateur.

9.03 La Compagnie s'engage à respecter les normes et règles de santé et sécurité prescrites par les lois du Québec.

9.04 Le comité de sécurité se réunit une fois par mois durant les heures de travail de l'équipe de jour. Un procès verbal est tenu à chaque réunion et copie en est remise à chaque membre du comité, de même qu'à la Compagnie et au Syndicat dans les deux (2) semaines suivant la réunion.

9.05 Le rôle du comité est de:

- a) formuler des recommandations à la Compagnie, relativement aux mesures à prendre pour la sécurité, l'hygiène et le bien-être des employés au travail;
- b) étudier tout rapport d'enquête ou toute plainte sur des conditions ou actions dangereuses, afin de formuler des recommandations sur les mesures à prendre pour les corriger;
- c) formuler ou étudier toute suggestion visant à prévenir les accidents, ou les maladies industrielles.

9.06 La Compagnie verra à informer les employés des risques inhérents à leur travail et à donner l'entraînement nécessaire dans les cas de nouvelles fonctions, nouvelles pièces d'équipements ou nouvel employé.

9.07 Les membres syndicaux du comité de sécurité sont rémunérés à leur taux régulier lorsqu'ils assistent aux réunions du comité pendant leurs heures de travail.

9.08 Pour le bénéfice des employés, une trousse de premiers soins est mise à leur disposition au local des premiers soins pour utilisation en cas de besoin.

9.09 Lors d'une inspection gouvernementale, un représentant du Syndicat est présent et si un

rapport est fait, copie en est transmise au comité de sécurité.

- 9.10 Si l'Employeur requiert d'un salarié qu'il subisse un examen médical, le médecin sera choisi par le salarié, pourvu que ce médecin ne soit pas celui ayant posé le premier diagnostic. Les coûts seront assumés par l'employeur et n'occasionnera pas de perte de salaire au salarié.

Cette clause ne s'applique pas dans le cas d'un examen exigé par la Compagnie d'assurance ou la C.S.S.T.

- 9.11 Si un salarié est accidenté au travail et ne reçoit pas ses prestations de la C.S.S.T. dans la semaine qui suit l'accident, l'Employeur convient de lui avancer un montant équivalent aux prestations hebdomadaires qu'il devait recevoir de la C.S.S.T. et ce, pour une période maximum de cinq (5) semaines, pourvu que l'employé concerné signe toutes les formules à cet effet et s'engage à rembourser l'Employeur des montants reçus. Dans le cas d'un employé qui porte sa cause en appel auprès de la C.S.S.T. dans les délais prescrits, les avances seront suspendues et le remboursement ne sera réclamé qu'après la décision de la C.S.S.T.

- 9.12 Le représentant à la prévention appelé sur un lieu de travail en vertu de la loi sera un membre syndical du comité de sécurité; ce représentant n'encourt pas de mesures disciplinaires lorsqu'il exerce ses fonctions.

- 9.13 Si les deux (2) membres syndicaux du comité de sécurité en font la demande sur avis raisonnable, il y aura une visite mensuelle de sécurité dans l'usine par le comité de sécurité. Une telle visite, lorsqu'elle a lieu, s'effectue au cours des heures normales de travail. Les deux (2) membres syndicaux du comité seront rémunérés à leur taux régulier et ce pour une période maximum de trois (3) heures. Le Syndicat peut, à ses frais, désigner un conseiller extérieur de son choix dûment qualifié pour accompagner le comité de santé et de sécurité lors des visites concernant la santé et la sécurité et assister aux rencontres ainsi que participer aux enquêtes dudit comité. Le Syndicat doit aviser la Compagnie du nom de cet expert et la demande visée par la visite dans un délai raisonnable.

- 9.14 Un salarié atteint d'une incapacité partielle permanente alors qu'il est au service de la Compagnie et qui le rend incapable d'occuper la fonction régulière qu'il occupait et qui est causée par un accident de travail ou une maladie industrielle reconnue peut faire valoir ses droits d'ancienneté comme s'il était en mise à pied, lors de son retour au travail, en invoquant l'article 6.08b. Le salarié bénéficiera d'une période de familiarisation d'un (1) mois. Le salarié ne peut se prévaloir de ce droit plus d'une seule fois.

L'incapacité sera déterminée par une évaluation médicale de la C.S.S.T. du Québec. Dans un tel cas, le salarié doit réquérir la C.S.S.T. de dévoiler son dossier médical au professionnel de la santé désigné par la Compagnie afin de déterminer la nature de son incapacité.

- 9.15 L'Employeur fournit annuellement aux salariés une somme de cinquante-cinq (55,00\$) dollars sur présentation de la facture pour l'achat d'une paire de souliers de sécurité qu'ils doivent porter à l'usine. Les salariés du département de la peinture et de l'atelier d'usinage ont droit à une contribution supplémentaire de ~~50,00\$~~ pour l'achat d'une paire additionnelle de souliers de sécurité mais devront retourner la paire de chaussures usagées. *55.00\$*

La Compagnie accepte de payer le coût du durcissement des lentilles correctives et la monture de lunettes sécuritaires pour les salariés dont le port des lunettes de sécurité est obligatoire et ce pour un montant maximum de cinquante (50,00\$) dollars par année sur présentation de la facture.

ARTICLE 10

DIVERS

- 10.01 Toute correspondance de la Compagnie au Syndicat est remise au président du Syndicat ou son substitut et acheminée au local du Syndicat sur les lieux de travail.
- 10.02 L'Employeur remet à chaque salarié un exemplaire français/anglais de la convention collective, format de poche.
- 10.03 Le travail normalement effectué par les membres de l'unité de négociation en date du premier (1er) septembre 1981 n'est pas confié à des sous-contractants si cela a pour effet de provoquer des mises à pied ou d'empêcher des rappels.
- 10.04 Les employés à qui la Compagnie demande d'utiliser leurs outils personnels dans le cadre de leur fonction régulière reçoivent une allocation annuelle de 25% de la valeur des outils requis dans le cadre de leur fonction régulière, payable le 1er février de chaque année. Pour être éligible à cette allocation, les employés doivent avoir complété leur période de probation.

La liste des outils requis dans chaque département apparaît en annexe.

- 10.05 Un salarié dont la tâche est modifiée à cause de changements technologiques continuera à occuper la tâche modifiée pourvu qu'il puisse remplir les exigences normales de la nouvelle fonction.

Si la tâche modifiée est accordée au salarié qui l'occupait, celui-ci bénéficiera d'une période d'entraînement normale tel qu'offert par le manufacturier de l'appareil, s'il y a lieu, concurremment à une période d'adaptation de trois (3) semaines. Si à la fin de cette période, le salarié est incapable de s'adapter aux exigences de la nouvelle fonction pour les exécuter de façon normale, il sera sujet à une mise à pied et celui-ci pourra alors faire valoir ses droits d'ancienneté le tout conformément à l'article 6.08b.

ARTICLE 11

GREVE ET LOCK-OUT

- 11.01 Le Syndicat convient que pendant la présente convention collective, il n'y aura aucune grève, arrêt de travail ou ralentissement de travail, et la Compagnie convient qu'il n'y aura aucun lock-out.

ARTICLE 12

SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

- 12.01 La liste des classifications et des salaires apparaît à l'Annexe "A" qui fait partie de la présente convention collective.
- 12.02 La prime de soir est de 0,45\$ l'heure travaillée.
- 12.03 La prime de soir est comprise dans le salaire de base pour fins de calcul du temps supplémentaire.
- 12.04 Un salarié qui se présente au travail pour accomplir sa journée régulière sans avoir été prévenu de ne pas le faire, ou qui revient au travail après avoir quitté les lieux en-dehors de ses heures régulières, a droit au paiement minimum d'un montant équivalent à quatre (4) heures au taux applicable.
- 12.05 Si un salarié est envoyé chez lui à la suite d'un accident de travail, il est rémunéré à son taux applicable pour le reste des heures de travail cédulées pour cette journée, sur présentation d'un certificat médical.
- 12.06 Le salarié assigné par l'Employeur à une occupation autre que sa classification est rémunéré au taux applicable à cette occupation. Si le salarié est assigné à une occupation inférieure, il conserve son taux régulier.

- 12.07 Si pendant la durée de la présente convention collective, l'Employeur crée une nouvelle classification, il fixe le taux applicable à cette classification; ce taux peut être contesté directement à la deuxième étape de la façon prévue à la procédure de grief et d'arbitrage, et l'arbitre devra tenir compte des salaires existant dans la convention collective dans l'étude du cas.

ARTICLE 13

HEURES DE TRAVAIL

- 13.01 A compter du 1er janvier 1986, la durée de la semaine normale de travail est de quarante (40) heures à être effectuées en cinq (5) jours de huit (8) heures chacun, selon les horaires suivants:

Horaire du jour:

Du lundi au vendredi inclusivement
de 7:00 à 15:30 heures avec une demi-heure pour le
repas *de 12H00 à 12H30* *WLD*

Horaire du soir:

Du lundi au vendredi inclusivement
de 15:30 à 00:00 heures avec une demi-heure
pour le repas.

- 13.02 A) Les salariées ont droit à quinze (15) minutes de repos payées à chaque demi-journée de travail sauf le vendredi après-midi.

B) Le vendredi, les salariées quittent le travail à 15H00 et sont rénumérés jusqu'à 15H30.

- 13.03 Les salariées ont droit à une période de cinq (5) minutes payées immédiatement avant la période du repas du midi et avant la fin de leur journée normale de travail pour se laver et ranger les outils. Une sonnette annonce la fin du travail.

ARTICLE 14

TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 14.01 a) Le travail exécuté en-dehors des heures normales de travail est rémunéré au taux et demi (150%);

Après 4 heures de temps supplémentaire dans une même journée, celui-ci sera rémunéré au taux double.

- b) Si un salarié effectue au-delà de dix (10) heures de temps supplémentaire et un minimum de

cinquante (50) heures de travail dans une même semaine, il est rémunéré au taux double pour les heures de surtemps excédant dix (10) heures; de même, le travail effectué le dimanche est rémunéré au taux double.

14.02A)

Le temps supplémentaire est distribué aussi équitablement que possible de la façon suivante:

1. Par ancienneté à tour de rôle parmi les employés qualifiés et volontaires de la section concernée dans le département;
2. A défaut d'un nombre suffisant, parmi les employés qualifiés et volontaires des autres sections du même département;
3. A défaut d'un nombre suffisant, parmi les employés qualifiés et volontaires d'autres départements;
4. Si un nombre suffisant de volontaires n'est pas atteint, l'Employeur assigne le travail par ordre inverse d'ancienneté parmi les employés qualifiés de la section concernée. Le salarié ainsi assigné n'est pas tenu de faire plus de cinq (5) heures de temps supplémentaire par semaine.

B)1. Le temps supplémentaire est volontaire le dimanche.

2. Le temps supplémentaire est volontaire le samedi. Cependant, dans les cas d'urgence énumérés ci-après, l'article 14.02a) s'applique:

.Le client annulerait la commande

.La livraison d'une commande doit se faire avant la fin de l'année fiscale du client.

.La livraison de la marchandise en retard au client entraînerait une pénalité monétaire excédant \$250. par jour.

.La commande arriverait après la date d'expiration de la lettre de crédit du client.

14.03

L'Employeur conserve une liste de temps supplémentaire effectués ^{mensuellement} dans chaque département et le Syndicat peut la consulter sur demande.

ARTICLE 15

CONGES SOCIAUX

- 15.01 Un salarié bénéficie d'un congé payé dans les cas suivants:
- a) Cinq (5) jours de congé payés à son taux régulier lors du décès du conjoint ou de l'enfant du salarié;
 - b) Trois (3) jours de congé payés lors du décès du père, de la mère, du frère ou de la soeur du salarié;
 - c) Un (1) jour de congé payé lors du décès d'une des personnes suivantes:
beau-père, belle-mère, beau-frère,
belle-soeur, grands-parents;
- 15.02 Un salarié convoqué par subpoena comme juré ou témoin dans une cause où le Syndicat n'est pas partie a droit à la différence entre le montant qu'il reçoit à titre de juré ou témoin et son salaire régulier pourvu qu'il puisse fournir à l'Employeur les pièces justificatives nécessaires.
- 15.03 Un salarié peut s'absenter du travail pendant une (1) journée sans réduction de salaire le jour de son mariage.
- 15.04 Un salarié a droit à deux (2) jours de congé payés lors de la naissance ou l'adoption d'un enfant si ces jours tombent des jours ouvrables.
- 15.05 Un salarié peut s'absenter du travail pendant une journée sans réduction de salaire, le jour de son déménagement.

ARTICLE 16
CONGES FERIES

16.01 Pendant la durée de la présente convention collective, les salariés ont droit aux congés fériés suivants:

- Le Jour de l'An
- Le lendemain du jour de l'An
- Vendredi Saint
- Fête de la Reine
- St-Jean Baptiste
- Confédération
- Fête du Travail
- Action de Grâces
- Jour de Noël
- Lendemain de Noël
- 2 jours mobiles durant la période des fêtes.

Le paiement du congé férié est équivalent à celui d'une journée normale de travail.

16.02 Si un des jours énumérés ci-dessus tombe un jour non ouvrable, tel congé sera payé mais non reporté à un autre jour.

16.03 Un salarié qui travaille lors d'un jour férié est rémunéré au taux double pour cette journée en plus du paiement de la fête. Un salarié n'est pas tenu d'accomplir du temps supplémentaire lors d'un jour férié.

16.04 Pour avoir droit au paiement des jours fériés ci-haut mentionnés, le salarié doit avoir travaillé le jour ouvrable précédant et le jour ouvrable suivant tel congé, sauf si son absence est autorisée par écrit par l'Employeur ou si elle est due à une mise à pied ayant débuté moins d'une (1) semaine avant le congé ou à une maladie ayant débuté moins d'une (1) semaine mais plus de deux (2) jours avant le congé pourvu que l'employé ait complété 60 jours de service continu dans le cas des fêtes légales et 10 jours dans le cas de la Fête Nationale (St-Jean).

Si le congé tombe un jour non reporté, le salarié pour avoir droit au paiement doit avoir travaillé le jour ouvrable précédant ou suivant tel congé.

16.05 Si un jour férié prévu au présent article survient durant les vacances d'un salarié, celui-ci a droit à une (1) journée additionnelle de congé à la fin de sa période de vacances sauf si autrement convenu avec l'Employeur.

ARTICLE 17

VACANCES

17.01 Les salariées ont droit au régime de vacances
annuelles suivant:

17.01 (suite)

Ancienneté au 1er mai

0 à 1 an	Un (1) jour/mois (maximum: 2 semaines)	4% du salaire
1 à 3 ans incl.	Deux (2) semaines	4% du salaire
4 à 9 ans incl.	Trois (3) semaines	6.2% du salaire
10 à 19 ans incl.	Quatre (4) semaines	8.2% du salaire
20 à 24 ans incl.	Quatre (4) semaines	8.5% du salaire
25 ans et plus	Quatre (4) semaines	9% du salaire

La troisième (3e) et la quatrième (4e) semaine de vacances
pourront être prises pendant l'année de référence soit
du 1er mai au 30 avril.

- 17.02 La cédule de vacances est affichée au plus tard le 30 avril de chaque année.
- 17.03 Les vacances sont non cumulatives.
- 17.04 La paye de vacances d'un salarié lui est remise la semaine précédant la prise de ses vacances.
- 17.05 Au cas de conflit entre salariés d'une même classification quant à la prise des vacances, l'ancienneté prévaudra.

ARTICLE 18

ASSURANCE-GROUPE

- 18.01 L'Employeur convient de maintenir en vigueur pendant la durée de la convention collective, le présent régime d'assurance-groupe applicable aux salariés. Les primes sont défrayées par l'Employeur.
- 18.02 A compter du 1er septembre 1984, l'Employeur convient d'établir un régime d'assurance dentaire comme suit:
- 80% des frais remboursables des soins de base.
- 50% des frais remboursables des soins majeurs.
- Le tout sujet aux conditions de la police maîtresse.
- Les frais de l'assurance dentaire seront partagés à 50% par l'Employeur et 50% par le syndicat. Les déductions seront faites directement sur la paie des employés.
- 18.03 Dans le cas d'un employé devant réclamer des prestations d'indemnité hebdomadaire, l'Employeur convient de payer trois (3) jours de carence à 60%, une fois par année.
- A compter de la signature de la présente convention, les salariés auront droit à une (1) journée de maladie sans réduction de salaire.
- A compter du 1er septembre 1986, les salariés auront droit à deux (2) journées additionnelles de maladie par année de contrat, sans réduction de salaire.

ARTICLE 19

DUREE DE LA CONVENTION

19.01 La présente convention collective est en vigueur pour une durée de trente (30) mois, soit du 1er septembre 1985 au 29 février 1988.

ANNEXE "A"

ANNEXE "A"

ECHELLE SALARIALE

		1990	1991	1992
Niveau 1 : Ouvrier qualifié	1990	14,20	14,30	14,40
	1991	14,30	14,40	14,50
	1992	14,40	14,50	14,60
	1993	14,50	14,60	14,70
	1994	14,60	14,70	14,80
Niveau 2 : Ouvrier qualifié	1990	14,80	14,90	15,00
	1991	14,90	15,00	15,10
	1992	15,00	15,10	15,20
	1993	15,10	15,20	15,30
	1994	15,20	15,30	15,40
Niveau 3 : Ouvrier qualifié	1990	15,40	15,50	15,60
	1991	15,50	15,60	15,70
	1992	15,60	15,70	15,80
	1993	15,70	15,80	15,90
	1994	15,80	15,90	16,00
Niveau 4 : Ouvrier qualifié	1990	16,00	16,10	16,20
	1991	16,10	16,20	16,30
	1992	16,20	16,30	16,40
	1993	16,30	16,40	16,50
	1994	16,40	16,50	16,60
Niveau 5 : Ouvrier qualifié	1990	16,60	16,70	16,80
	1991	16,70	16,80	16,90
	1992	16,80	16,90	17,00
	1993	16,90	17,00	17,10
	1994	17,00	17,10	17,20
Niveau 6 : Ouvrier qualifié	1990	17,20	17,30	17,40
	1991	17,30	17,40	17,50
	1992	17,40	17,50	17,60
	1993	17,50	17,60	17,70
	1994	17,60	17,70	17,80
Niveau 7 : Ouvrier qualifié	1990	17,80	17,90	18,00
	1991	17,90	18,00	18,10
	1992	18,00	18,10	18,20
	1993	18,10	18,20	18,30
	1994	18,20	18,30	18,40
Niveau 8 : Ouvrier qualifié	1990	18,40	18,50	18,60
	1991	18,50	18,60	18,70
	1992	18,60	18,70	18,80
	1993	18,70	18,80	18,90
	1994	18,80	18,90	19,00
Niveau 9 : Ouvrier qualifié	1990	19,00	19,10	19,20
	1991	19,10	19,20	19,30
	1992	19,20	19,30	19,40
	1993	19,30	19,40	19,50
	1994	19,40	19,50	19,60
Niveau 10 : Ouvrier qualifié	1990	19,60	19,70	19,80
	1991	19,70	19,80	19,90
	1992	19,80	19,90	20,00
	1993	19,90	20,00	20,10
	1994	20,00	20,10	20,20
Niveau 11 : Ouvrier qualifié	1990	20,20	20,30	20,40
	1991	20,30	20,40	20,50
	1992	20,40	20,50	20,60
	1993	20,50	20,60	20,70
	1994	20,60	20,70	20,80
Niveau 12 : Ouvrier qualifié	1990	20,80	20,90	21,00
	1991	20,90	21,00	21,10
	1992	21,00	21,10	21,20
	1993	21,10	21,20	21,30
	1994	21,20	21,30	21,40
Niveau 13 : Ouvrier qualifié	1990	21,40	21,50	21,60
	1991	21,50	21,60	21,70
	1992	21,60	21,70	21,80
	1993	21,70	21,80	21,90
	1994	21,80	21,90	22,00
Niveau 14 : Ouvrier qualifié	1990	22,00	22,10	22,20
	1991	22,10	22,20	22,30
	1992	22,20	22,30	22,40
	1993	22,30	22,40	22,50
	1994	22,40	22,50	22,60
Niveau 15 : Ouvrier qualifié	1990	22,60	22,70	22,80
	1991	22,70	22,80	22,90
	1992	22,80	22,90	23,00
	1993	22,90	23,00	23,10
	1994	23,00	23,10	23,20
Niveau 16 : Ouvrier qualifié	1990	23,20	23,30	23,40
	1991	23,30	23,40	23,50
	1992	23,40	23,50	23,60
	1993	23,50	23,60	23,70
	1994	23,60	23,70	23,80
Niveau 17 : Ouvrier qualifié	1990	23,80	23,90	24,00
	1991	23,90	24,00	24,10
	1992	24,00	24,10	24,20
	1993	24,10	24,20	24,30
	1994	24,20	24,30	24,40
Niveau 18 : Ouvrier qualifié	1990	24,40	24,50	24,60
	1991	24,50	24,60	24,70
	1992	24,60	24,70	24,80
	1993	24,70	24,80	24,90
	1994	24,80	24,90	25,00
Niveau 19 : Ouvrier qualifié	1990	25,00	25,10	25,20
	1991	25,10	25,20	25,30
	1992	25,20	25,30	25,40
	1993	25,30	25,40	25,50
	1994	25,40	25,50	25,60
Niveau 20 : Ouvrier qualifié	1990	25,60	25,70	25,80
	1991	25,70	25,80	25,90
	1992	25,80	25,90	26,00
	1993	25,90	26,00	26,10
	1994	26,00	26,10	26,20
Niveau 21 : Ouvrier qualifié	1990	26,20	26,30	26,40
	1991	26,30	26,40	26,50
	1992	26,40	26,50	26,60
	1993	26,50	26,60	26,70
	1994	26,60	26,70	26,80
Niveau 22 : Ouvrier qualifié	1990	26,80	26,90	27,00
	1991	26,90	27,00	27,10
	1992	27,00	27,10	27,20
	1993	27,10	27,20	27,30
	1994	27,20	27,30	27,40
Niveau 23 : Ouvrier qualifié	1990	27,40	27,50	27,60
	1991	27,50	27,60	27,70
	1992	27,60	27,70	27,80
	1993	27,70	27,80	27,90
	1994	27,80	27,90	28,00
Niveau 24 : Ouvrier qualifié	1990	28,00	28,10	28,20
	1991	28,10	28,20	28,30
	1992	28,20	28,30	28,40
	1993	28,30	28,40	28,50
	1994	28,40	28,50	28,60
Niveau 25 : Ouvrier qualifié	1990	28,60	28,70	28,80
	1991	28,70	28,80	28,90
	1992	28,80	28,90	29,00
	1993	28,90	29,00	29,10
	1994	29,00	29,10	29,20
Niveau 26 : Ouvrier qualifié	1990	29,20	29,30	29,40
	1991	29,30	29,40	29,50
	1992	29,40	29,50	29,60
	1993	29,50	29,60	29,70
	1994	29,60	29,70	29,80
Niveau 27 : Ouvrier qualifié	1990	29,80	29,90	30,00
	1991	29,90	30,00	30,10
	1992	30,00	30,10	30,20
	1993	30,10	30,20	30,30
	1994	30,20	30,30	30,40
Niveau 28 : Ouvrier qualifié	1990	30,40	30,50	30,60
	1991	30,50	30,60	30,70
	1992	30,60	30,70	30,80
	1993	30,70	30,80	30,90
	1994	30,80	30,90	31,00
Niveau 29 : Ouvrier qualifié	1990	31,00	31,10	31,20
	1991	31,10	31,20	31,30
	1992	31,20	31,30	31,40
	1993	31,30	31,40	31,50
	1994	31,40	31,50	31,60
Niveau 30 : Ouvrier qualifié	1990	31,60	31,70	31,80
	1991	31,70	31,80	31,90
	1992	31,80	31,90	32,00
	1993	31,90	32,00	32,10
	1994	32,00	32,10	32,20
Niveau 31 : Ouvrier qualifié	1990	32,20	32,30	32,40
	1991	32,30	32,40	32,50
	1992	32,40	32,50	32,60
	1993	32,50	32,60	32,70
	1994	32,60	32,70	32,80
Niveau 32 : Ouvrier qualifié	1990	32,80	32,90	33,00
	1991	32,90	33,00	33,10
	1992	33,00	33,10	33,20
	1993	33,10	33,20	33,30
	1994	33,20	33,30	33,40
Niveau 33 : Ouvrier qualifié	1990	33,40	33,50	33,60
	1991	33,50	33,60	33,70
	1992	33,60	33,70	33,80
	1993	33,70	33,80	33,90
	1994	33,80	33,90	34,00
Niveau 34 : Ouvrier qualifié	1990	34,00	34,10	34,20
	1991	34,10	34,20	34,30
	1992	34,20	34,30	34,40
	1993	34,30	34,40	34,50
	1994	34,40	34,50	34,60
Niveau 35 : Ouvrier qualifié	1990	34,60	34,70	34,80
	1991	34,70	34,80	34,90
	1992	34,80	34,90	35,00
	1993	34,90	35,00	35,10
	1994	35,00	35,10	35,20
Niveau 36 : Ouvrier qualifié	1990	35,20	35,30	35,40
	1991	35,30	35,40	35,50
	1992	35,40	35,50	35,60
	1993	35,50	35,60	35,70
	1994	35,60	35,70	35,80
Niveau 37 : Ouvrier qualifié	1990	35,80	35,90	36,00
	1991	35,90	36,00	36,10
	1992	36,00	36,10	36,20
	1993	36,10	36,20	36,30
	1994	36,20	36,30	36,40
Niveau 38 : Ouvrier qualifié	1990	36,40	36,50	36,60
	1991	36,50	36,60	36,70
	1992	36,60	36,70	36,80
	1993	36,70	36,80	36,90
	1994	36,80	36,90	37,00
Niveau 39 : Ouvrier qualifié	1990	37,00	37,10	37,20
	1991	37,10	37,20	37,30
	1992	37,20	37,30	37,40
	1993	37,30	37,40	37,50
	1994	37,40	37,50	37,60
Niveau 40 : Ouvrier qualifié	1990	37,60	37,70	37,80
	1991	37,70	37,80	37,90
	1992	37,80	37,90	38,00
	1993	37,90	38,00	38,10
	1994	38,00	38,10	38,20
Niveau 41 : Ouvrier qualifié	1990	38,20	38,30	38,40
	1991	38,30	38,40	38,50
	1992	38,40	38,50	38,60
	1993	38,50	38,60	38,70
	1994	38,60	38,70	38,80
Niveau 42 : Ouvrier qualifié	1990	38,80	38,90	39,00
	1991	38,90	39,00	39,10
	1992	39,00	39,10	39,20
	1993	39,10	39,20	39,30
	1994	39,20	39,30	39,40
Niveau 43 : Ouvrier qualifié	1990	39,40	39,50	39,60
	1991	39,50	39,60	39,70
	1992	39,60	39,70	39,80
	1993	39,70	39,80	39,90
	1994	39,80	39,90	40,00
Niveau 44 : Ouvrier qualifié				

ANNEXE "A"
SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

CODE -----	CLASSIFICATION -----	TAUX HORAIRES ----- Au 1er sept. 1985 -----	TAUX HORAIRES ----- Au 1er sept. 1986 -----	TAUX HORAIRES ----- Au 1er sept. 1987 -----
Département 1: Formation de métal				
4900	Chef d'équipe	13.88	14.48	15.18
4901	Traceur de tôle	13.20	13.80	14.50
5401	Op. presse à déc.	12.51	13.11	13.81
5501	Op. presse à form.	12.51	13.11	13.81
6251	Op. de cisaille	12.23	12.83	13.53
3351	Op. de scie	12.23	12.83	13.53
4999	Apprenti tolier (6 mois)	9.03	9.43	9.93
Département 2: Soudure				
6550	Chef d'équipe	13.88	14.48	15.18
6551	Soudeur Cl. 1	13.25	13.85	14.55
6552	Soudeur Cl. 2	12.13	12.73	13.43
6599	Apprenti soudeur (6 mois)	9.03	9.43	9.93
Département 3: Atelier d'usinage				
5050	Chef d'équipe	13.88	14.48	15.18
5101	Op.Fraiseuse Cl.1	13.25	13.85	14.55
5102	Op.Fraiseuse Cl.2	11.85	12.45	13.15
3501	Op.Perceuse Cl.1	12.51	13.11	13.81
3502	Op.Perceuse Cl.2	11.16	11.76	12.46
4801	Op.Tour Mot. Cl. 1	13.25	13.85	14.55
4802	Op.Tour Mot. Cl. 2	11.85	12.45	13.15
5299	Apprenti (9 mois)	9.32	9.72	10.22
Département 4: Peinture & Meulage				
5150	Chef d'équipe Peinture	13.31	13.91	14.61
5151	Peintre Cl. 1	12.41	13.01	13.71
5152	Peintre Cl. 2	11.74	12.34	13.04
4651	Manoeuvre peinture	10.53	11.13	11.83
4300	Chef d'équipe	12.80	13.40	14.10
4301	Meuleur	10.59	11.19	11.89
4201	Meul/Op.Perc.Port	11.10	11.70	12.40
4399	Apprenti meuleur (3 mois)	9.03	9.43	9.93
Département 5: Assemblage mécanique				
2550	Chef d'équipe	13.65	14.25	14.95
2551	Ass. Méc. Cl. 1	12.51	13.11	13.81
2552	Ass. Méc. Cl.2	11.67	12.27	12.97
2599	Apprenti assembleur méc. (9 mois)	9.03	9.43	9.93
Département 6: Assemblage électrique				
2350	Chef d'équipe	13.65	14.25	14.95
2351	Ass. Elect. Cl. 1	12.51	13.11	13.81
2352	Ass. Elect. Cl. 2	11.67	12.27	12.97
2399	Apprenti assembleur élect. (9 mois)	9.03	9.43	9.93
Département 7: Emballage				
200	Chef d'équipe	13.08	13.68	14.38
201	Menuisier Cl. 1	12.23	12.83	13.53
202	Menuisier Cl. 2	11.85	12.45	13.15
299	Apprenti menuisier (6 mois)	9.03	9.43	9.93
1451	Emballleur	10.09	10.69	10.39
Département 8: Expédition				
1801	Expeditionnaire	11.77	12.37	13.07
Département 9: Magasin				
1851	Magasinier Cl. 1	11.10	11.70	12.40
1852	Magasinier Cl. 2	10.44	11.04	11.74
1751	Réceptionnaire	11.10	11.70	12.40
1899	Apprenti magasinier (3 mois)	9.03	9.43	9.93
Département 10: Entretien				
1051	Concierge	10.71	11.31	12.01
1270	Prépose Entretien	12.42	13.02	13.72
1901	Aide à l'entretien	10.67	11.27	11.97
1101	Journaliers	10.10	10.70	11.40

ANNEXE "A"

MODALITES DE PROGRESSION D'UNE CLASSE A UNE AUTRE

Pour toutes les classifications comportant deux catégories, le passage de la classe II à la classe I se fera à la suite d'un test d'évaluation d'aptitudes, selon les critères décrits dans la lettre d'entente sur la méthode d'évaluation.

1.
 - a) Pour être éligible à un poste de Classe 1, le salarié doit pouvoir réussir avec succès le test d'évaluation.
 - b) Pour se prévaloir des tests de reclassification, un salarié doit avoir complété une période minimum d'un an dans une Classe 2.
 - c) Ceux qui ne réussiront pas leur test auront la possibilité d'un autre essai à l'échéance des dates anniversaires du même test.
 - d) L'employeur aura le fardeau de la preuve dans l'évaluation des tests ainsi que dans les cas d'évaluation des aptitudes pour remplir les exigences normales de la tâche.
2. Au terme de la période d'apprentissage, si l'Employeur décide de ne pas accorder un classement à l'apprenti dans l'occupation concernée, il avise le salarié par écrit des motifs de ce refus, dont copie au Syndicat et ce, au moins une (1) semaine avant la fin de sa période d'apprentissage. Un employé ainsi refusé peut contester cette décision conformément à la procédure de griefs et/ou peut utiliser son ancienneté pour déplacer un salarié moins ancien dans une occupation qu'il est en mesure d'accomplir.

3. Pour être éligible à un poste de chef d'équipe, le salarié doit connaître toutes les fonctions des employés sous sa supervision et être en mesure, en plus de son travail habituel, de se charger entre autre de distribuer et coordonner le travail et de donner la formation requise, le cas échéant. Les chefs d'équipe n'ont aucune autorité en matière disciplinaire.
4. Un salarié qui obtient un poste dans une différente classification, suite à un affichage prend le taux du salaire de la classe immédiatement supérieur à celle d'apprenti, pourvu qu'il ait déjà été au service de la Compagnie pour un temps au moins équivalent à la période d'apprentissage. Toutefois un tel salarié sera considéré comme apprenti pour la période prévue à la convention.

ANNEXE "B"

LISTE ET VALEUR DES OUTILS
REQUIS PAR
DEPARTEMENT

TOOLS FOR METAL FORMING DEPARTMENT

OUTILS POUR LE DEPARTEMENT DE FORMATION DU METAL

- | | | |
|----|---------|------------------------------------|
| 1. | 1 only | 12" long Scale |
| 1. | 1 seule | Règle graduée de 12" |
| 2. | 1 only | 12" combination square |
| 2. | 1 seule | Equerre à combinaison de 12" |
| 3. | 1 only | Center Punch |
| 3. | 1 seul | Pointeau |
| 4. | 1 only | Scriber for metal |
| 4. | 1 seul | Traçoir pour métal |
| 5. | 1 only | Hammer |
| 5. | 1 seul | Marteau |
| 6. | 1 only | Adjustable wrench 10/12" (Westcot) |
| 6. | 1 seule | Clé à molette 10/12" (Westcot) |
| 7. | 1 only | Set Allen Wrench |
| 7. | 1 seule | Trousse à clés hexagonales |
| 8. | 1 only | Tool Box with lock |
| 8. | 1 seul | Coffre à outils avec serrure |
| 9. | 1 only | Vernier |
| 9. | 1 seul | Vernier |

TOTAL VALUE	\$ 175.00
VALEUR TOTALE	175,00 \$

TOOLS FOR WELDING DEPARTMENT

OUTILS POUR LE DEPARTEMENT DE SOUDURE

1.	1 only	Hammer
1.	1 seul	Marteau
2.	1 only	12" scale with square
2.	1 seul	Equerre à échelle graduée de 12"
3.	1 only	Scriber for metal
3.	1 seul	Traçoir pour métal
4.	1 only	Center Punch
4.	1 seul	Pointeau
5.	1 only	Vise Grip
5.	1 seul	Mordache pour étau
6.	1 only	Adjustable wrench 10/12" (Wescot)
6.	1 seul	Clé à molette 10/12" (Wescot)
7.	1 only	Welding Hammer
7.	1 seul	Marteau de soudage
8.	1 only	Chisel
8.	1 seul	Ciseau à froid
9.	1 only	Tool box with lock
9.	1 seul	Coffre à outils avec serrure

TOTAL VALUE:	\$125.00
VALEUR TOTALE:	\$125.00

TOOLS FOR MACHINE SHOP DEPARTMENT

OUTILS POUR LE DEPARTEMENT D'ATELIER D'USINAGE

1.	1 only	Hammer
1.	1 seul	Marteau
2.	1 only	Screw Driver 10"
2.	1 seul	Tournevis de 10"
3.	1 only	Pliers
3.	1 seule	Paire de pinces
4.	1 only	Vise Grip
4.	1 seule	Mordache pour étau
5.	1 only	Center Punch
5.	1 seul	Pointeau
6.	1 only	12" Scale with square
6.	1 seule	Equerre à échelle graduée de 12"
7.	1 only	6" Scale
7.	1 seule	Règle de 6"
8.	1 only	6" vernier caliper
8.	1 seul	Pied à coulisse avec vernier de 6"
9.	1 only	0-1 micrometer
9.	1 seul	Micromètre 0-1
10.	1 only	Tap Wrench 6-32 to 1/4"
10.	1 seul	Tourne-à-gauche 6-32 à 1/4"
11.	1 only	Tap Wrench 1/4" to 1/2"
11.	1 seul	Tourne-à-gauche 1/4" à 1/2"
12.	1 only	Set of Allen Wrench
12.	1 seule	Trousse à clés hexagonales
13.	1 only	Tool Box with lock
13.	1 seul	Coffre à outils avec serrure

TOTAL VALUE \$ 295.00
VALEUR TOTALE 295,00 \$

TOOLS FOR MECHANICAL ASSEMBLY, DEPARTMENT

OUTILS POUR LE DEPARTEMENT D'ASSEMBLAGE MECANIQUE

- | | | |
|-----|-----------|---|
| 1. | 1 only | Hammer |
| 1. | 1 seul | Marteau |
| 2. | 1 only | Screw Driver 8-10" long - 3/8" |
| 2. | 1 seul | Tournevis de 8-10" de longueur - 3/8" |
| 3. | 1 only | Screw Driver 5-6" long - 1/4" |
| 3. | 1 seul | Tournevis de 5-6" de longueur - 1/4" |
| 4. | 1 only | Pick up Screw Driver |
| 4. | 1 seul | Tournevis à double filet |
| 5. | 1 only | Tap Wrench 6-32, 1/4" tap |
| 5. | 1 seul | Tourne-à-gauche 6-32, 1/4" de taraud |
| 6. | 1 only | Tap Wrench 1/4 - 1/2" tap |
| 6. | 1 seul | Tourne-à-gauche 1/4 - 1/2" de taraud |
| 7. | 1 only | Combination Pliers |
| 7. | 1 seule | Paire de pinces à combinaison |
| 8. | 1 only | Vise Grip |
| 8. | 1 seule | Mordache pour étau |
| 9. | 1 only | Adjustable Wrench 10/12" |
| 9. | 1 seule | Clé à molette de 10/12" |
| 10. | 1 set | Open or Closed Wrench, 1/4" to 3/4" |
| 10. | 1 trousse | Clés ouvertes ou fermées, 1/4" à 3/4" |
| 11. | 1 set | Ratchet with sockets 3/8" to 1" |
| 11. | 1 trousse | Encliquetage avec douilles de 3/8" à 1" |
| 12. | 1 only | 12" Scale and Square |
| 12. | 1 seule | règle graduée et équerre de 12" |
| 13. | 1 only | Tape Measure 10/12" long |
| 13. | 1 seule | Mesure à ruban de 10/12" de longueur |
| 14. | 1 only | Hack Saw |
| 14. | 1 seule | Scie à métaux |
| 15. | 1 only | Center Punch |
| 15. | 1 seul | Pointeau |

16.	1 only	Scriber for metal
16.	1 seul	traçoir pour métal
17.	1 set	Allen Wrench
17.	1 trousse	Trousse à clés hexagonales
18.	1 only	Knife
18.	1 seul	Couteau
19.	1 only	Tool Box with lock
19.	1 seul	Coffre à outils avec serrure

TOTAL VALUE	\$ 375.00
VALEUR TOTALE	375,00 \$

TOOLS FOR ELECTRICAL DEPARTMENT

OUTILS POUR LE DEPARTEMENT D'ELECTRICITE

1.	1 only	Water Pipe Pliers
1.	1 seule	Paire de pinces de tuyauterie
2.	1 only	Knife
2.	1 seul	Couteau
3.	1 only	Needle Nose Pliers
3.	1 seule	Paire de pinces à bec effilé
4.	1 only	Pick up Screw Driver
4.	1 seul	Tournevis à double filet
5.	1 only	Set of Screw Drivers
5.	1 seule	Trousse de Tournevis
6.	1 only	Hammer
6.	1 seul	Marteau
7.	1 only	Volt Meter
7.	1 seul	Voltmètre
8.	1 only	Tape measure
8.	1 seule	Mesure à ruban
9.	1 only	Tool Box with lock
9.	1 seul	Coffre à outils avec serrure

TOTAL VALUE	\$ 200.00
VALEUR TOTALE	200,00 \$

A TITRE D'INFORMATION AUX EMPLOYES

VENTES ET ASSURANCES COLLECTIVES

Les ventes et assurances collectives sont des opérations de vente et d'assurance qui sont effectuées par des sociétés d'assurance collectives. Ces sociétés ont pour but de permettre aux employés de bénéficier de tarifs réduits sur les primes d'assurance. Les sociétés d'assurance collectives sont des sociétés à but non lucratif qui sont créées par des employés d'une même entreprise ou d'un même secteur d'activité. Elles ont pour but de permettre aux employés de bénéficier de tarifs réduits sur les primes d'assurance. Les sociétés d'assurance collectives sont des sociétés à but non lucratif qui sont créées par des employés d'une même entreprise ou d'un même secteur d'activité. Elles ont pour but de permettre aux employés de bénéficier de tarifs réduits sur les primes d'assurance.

ASSURANCE

Les ventes et assurances collectives sont des opérations de vente et d'assurance qui sont effectuées par des sociétés d'assurance collectives.

Les ventes et assurances collectives sont des opérations de vente et d'assurance qui sont effectuées par des sociétés d'assurance collectives.

A TITRE D'INFORMATION

ASSURANCE COLLECTIVE DE VENTES ET D'ASSURANCES

AUX EMPLOYES

Les ventes et assurances collectives sont des opérations de vente et d'assurance qui sont effectuées par des sociétés d'assurance collectives.

Les ventes et assurances collectives sont des opérations de vente et d'assurance qui sont effectuées par des sociétés d'assurance collectives.

ASSURANCE

Les ventes et assurances collectives sont des opérations de vente et d'assurance qui sont effectuées par des sociétés d'assurance collectives.

Les ventes et assurances collectives sont des opérations de vente et d'assurance qui sont effectuées par des sociétés d'assurance collectives.

ASSURANCE COLLECTIVE DE VENTES ET D'ASSURANCES

Les ventes et assurances collectives sont des opérations de vente et d'assurance qui sont effectuées par des sociétés d'assurance collectives.

A TITRE D'INFORMATION AUX EMPLOYES

BENEFICES D'ASSURANCES COLLECTIVES

Voici une brève description des bénéfices d'assurances collectives accordés aux salariés conformément à ce qui a été négocié entre le Syndicat et la Compagnie. Il est entendu que cette description est très sommaire et qu'en tout cas la police maîtresse déterminera les termes de l'application des bénéfices. Ces bénéfices pourront être révisés pendant la durée de la présente convention.

1- Assurance-vie

- a) Après un (1) mois 3 000,00\$
- b) Après un (1) an un montant équivalent au salaire annuel du salarié.

Double indemnité en cas d'accident.

2- Assurance médicament et hospitalisation

100% après déductible de :

25,00\$ par année dans le cas d'un célibataire

50,00\$ par année dans le cas d'une personne mariée.

3- Assurance salaire

65% du salaire pendant 26 semaines avec période de carence d'une semaine en cas de maladie.

Il est entendu que l'employeur conserve la ristourne qui lui est versée par la Commission d'assurance chômage à cause de l'existence du plan d'assurance collective.

4. Assurance-invalidité à long terme

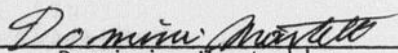
A compter du 1er septembre 1987, l'Employeur convient d'établir un régime d'assurance-invalidité à long terme qui garantit 60% du salaire de l'employé jusqu'à 65 ans. Les frais de l'assurance salaire seront partagés à 50% par l'Employeur et 50% par le salarié.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé la présente convention collective par la main de leurs représentants autorisés,

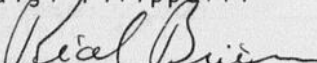
à Montreal, ce 31^{ème} jour d'octobre 1985.

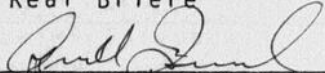
LE SYNDICAT DES
TRAVAILLEURS
D'ELECTROVERT LTEE
(CSN)

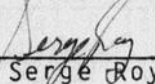
ELECTROVERT LIMITEE

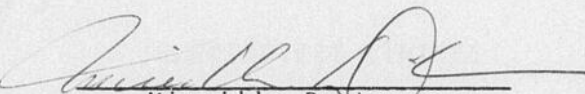

Dominic Martello


Luigi Filippelli

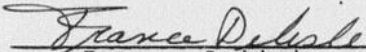

Réal Brière


André Quesnel


Serge Roy


Mireille Duchesne


Daniel Charrier


France Delisle

LETTRE D'ENTENTE

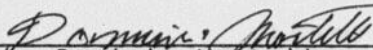
L'Employeur convient que pendant la période couverte par la présente convention, la paie des salariés sera distribuée le jeudi de chaque semaine.

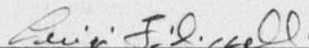
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé la présente par la main de leurs représentants autorisés,

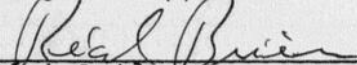
31/10/85

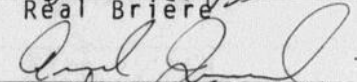
LE SYNDICAT DES
TRAVAILLEURS
D'ELECTROVERT LTEE
(CSN)

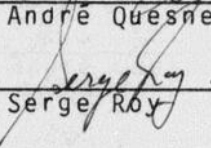
ELECTROVERT LIMITEE

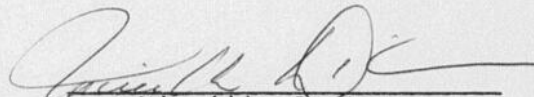

Dominic Martello

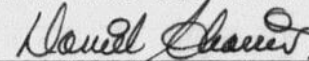

Luigi Filippelli

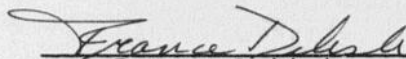

Réal Brière


André Quesnel


Serge Roy


Mireille Duchesne


Daniel Charrier


France Delisle

LETTRE D'ENTENTE

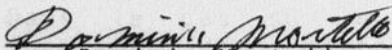
L'Employeur convient d'assurer, contre le feu et le vol, les outils des salariés à qui l'on demande de fournir de tels outils dans l'exécution de leur travail. Cette assurance ne s'applique qu'en cas d'incendie ou de vol avec effraction à l'usine.

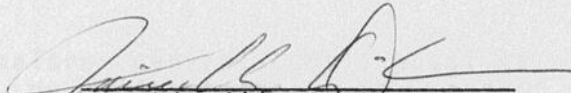
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé la présente par la main de leurs représentants autorisés,

31/10/85

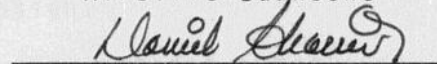
LE SYNDICAT DES
TRAVAILLEURS
D'ELECTROVERT LTEE
(CSN)

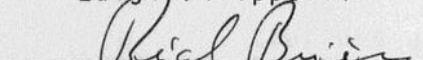
ELECTROVERT LIMITEE

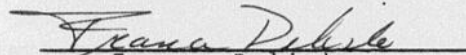

Dominic Martello

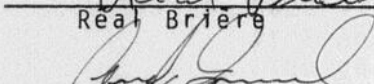

Mireille Duchesne

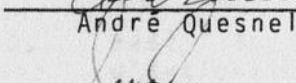

Luigi Filippelli

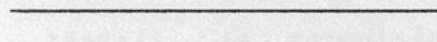

Daniel Charrier


Real Briere


France Delisle


André Quesnel


Serge Roy




LETTRE D'ENTENTE

Par la présente les deux parties s'entendent en ce qui a trait à la modalité de progression d'une classe 2 à une classe 1 selon les normes établies ci-dessous.

COMITE D'EVALUATION:

Composition: Directeur de l'usine
Contremaître général
Contremaître du département
Chef du Contrôle de la qualité (s'il y a lieu)
Chefs d'équipe

Dans le cas où le contremaître général cumule aussi la fonction de contremaître du département, un autre contremaître remplira cette évaluation.

Dans le cas du magasin, le comité sera composé comme suit:

Chef des achats
Superviseur du département
et l'Adjoint au Chef des achats qui tiendra lieu de Chef d'équipe

1. Basé sur un mois de travail, le formulaire d'évaluation ci-joint sera rempli séparément sous la cote A B C D par: le contremaître général, le contremaître du département, le chef du contrôle de la qualité s'il y a lieu et les chefs d'équipes.
2. Les rapports d'évaluation seront soumis au Directeur de l'usine.
3. Le Directeur de l'usine attribuera les points équivalents à A B C D. (Les points équivalents ne seront pas connus des évaluateurs).
4. S'il existe une différence de 15% ou plus entre les rapports, le Directeur de l'usine procédera à une enquête auprès des évaluateurs, et ceux-ci feront un nouveau rapport d'évaluation si justifié.
5. Un total de 80% devra être atteint par l'employé pour

obtenir ou conserver la Classe 1.

6. 70 points seront attribués à la partie technique.
7. 30 points seront attribués à la partie aptitude.
8. Les résultats seront communiqués à l'employé et au Syndicat. Les détails des évaluations seront accessibles à l'Exécutif Syndical sur demande.

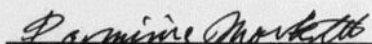
EXEMPLE: Connaissance technique - Total maximum 70%
Aptitude - Total maximum 30%
Grand total - 100%

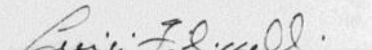
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé la présente par la main de leurs représentants autorisés,

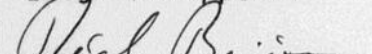
31/10/85

LE SYNDICAT DES
TRAVAILLEURS
D'ELECTROVERT LTEE
(CSN)

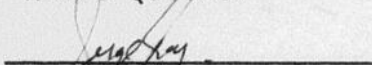
ELECTROVERT LIMITEE

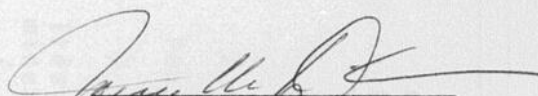

Dominic Martello

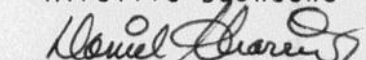

Luigi Filippelli

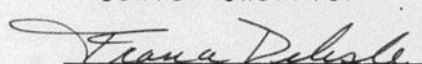

Réal Brière


André Quesnel


Serge Roy


Mireille Duchesne


Daniel Charrier


France Delisle

FORMULAIRE D'EVALUATION DE L'EMPLOYE

NOM DE L'EMPLOYE: _____
 EVALUE PAR: _____

POSTE: _____
 DATE: _____

CONNAISSANCES TECHNIQUES:

	A	B	C	D
	Fréquemment	Quelquefois	Rarement	Jamais
1. L'employé travaille-t-il efficacement dans les délais prévus?	/ /	/ /	/ /	/ /
2. Peut-il accomplir des tâches plus complexes?	/ /	/ /	/ /	/ /
3. Erreurs signalées par le Contrôle de la Qualité ou par le Contremaître	Peu / /	Moyenne / /	Au dessus de la moyenne / /	Inacceptable / /
4. Sévérité des erreurs	Très mineures / /	Mineures / /	Importantes / /	Majeurs / /
5. Présentation du travail	Propre et soigné / /	Acceptable / /	Passable sous réserve / /	Inacceptable / /
6. Cet employé peut-il accomplir son travail seul?	Toujours / /	Souvent / /	Quelquefois / /	Rarement / /
7. Est-il familier avec les outils et les techniques de son métier	Très familier / /	Familier / /	Requiert besoin d'assistance / /	Incapable seul / /

Première partie

APTITUDE

	<u>EXCELLENTE</u>	<u>TRES BONNE</u>	<u>BONNE</u>	<u>INSATISFAISANTE</u>
1. Capacité de l'employé à prendre l'initiative	/ /	/ /	/ /	/ /
2. Capacité de l'employé à lire les dessins	/ /	/ /	/ /	/ /
3. Capacité de l'employé à apporter des solutions aux problèmes	/ /	/ /	/ /	/ /
4. Capacité de l'employé à appliquer de nouvelles méthodes	/ /	/ /	/ /	/ /
5. Souci du détail	/ /	/ /	/ /	/ /
6. Capacité de l'employé à s'adapter à de nouvelles situations.	/ /	/ /	/ /	/ /

Deuxième partie

LETTRE D'ENTENTE

Par la présente les parties s'entendent à ce que le temps supplémentaire effectué le vendredi par les salariés sur l'équipe de jour débutent à 15H00.

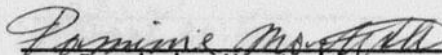
Les salariés qui effectuent plus de trois (3) heures de surtemps en plus de leur journée régulière de huit (8) heures ont droit à une période de repos de quinze (15) minutes additionnelles et à une prime de repas de \$6.00

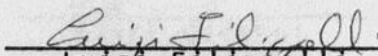
Le vendredi seulement, les salariés sur l'équipe du soir débiteront le travail à 15H00 pour quitter à 23H00 et seront rémunérés jusqu'à 23H30.

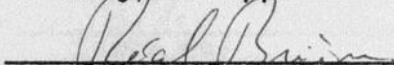
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé la présente par la main de leurs représentants autorisés, ce 5 ième jour du mois de Novembre 1985.

LE SYNDICAT DES
TRAVAILLEURS
D'ELECTROVERT LTEE
(CSN)

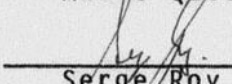
ELECTROVERT LIMITEE

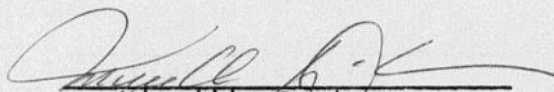

Dominic Martello

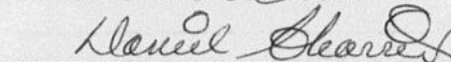

Luigi Filippelli


Réal Brière


André Quesnel


Serge Roy


Mireille Duchesne


Daniel Charrier


France Delisle

LETTRE D'ENTENTE

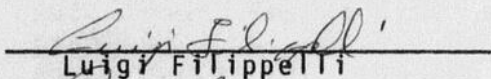
Par la présente les parties s'entendent à ce que les journées de maladie selon l'article 18.03 (2ième et 3ième paragraphe) pourront être prises sans justification médicale.

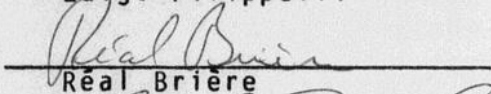
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé la présente par la main de leurs représentants autorisés, ce 5 ième jour du mois de novembre 1985.

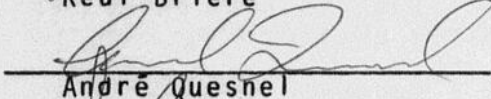
LE SYNDICAT DES
TRAVAILLEURS
D'ELECTROVERT LTEE
(CSN)

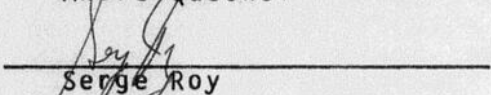
ELECTROVERT LIMITEE

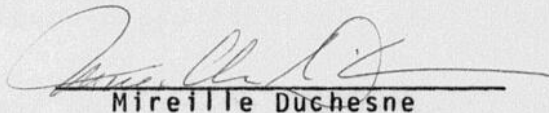

Dominic Martello

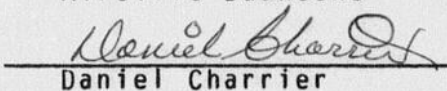

Luigi Filippelli

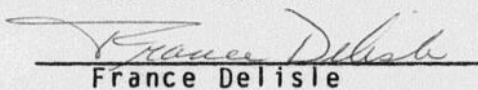

Réal Brière


André Quesnel


Serge Roy


Mireille Duchesne


Daniel Charrier


France Delisle

'85 NOV 15 15 12

ENTENTE DE RETOUR AU TRAVAIL

ENTRE: Syndicat des Travailleurs D'Electrovert (CSN)
ET: Electrovert Limitée

Les parties ci-haut mentionnées conviennent que l'arrêt de travail en cours prendra fin le 4 novembre 1985 aux conditions suivantes:

- 1.A Tous les employés qui étaient au travail avant l'arrêt de travail, doivent être rappelés au travail sans exception par la Compagnie à une occupation temporairement désignée par la Compagnie au salaire de leur classification et suivant leur cédule normale de travail.
- B Les employés ont 2 jours pour se présenter au travail, sauf ceux qui, pour des motifs suffisants et raisonnables, ne peuvent respecter ce délai. Dans ce cas, la Compagnie devra communiquer au syndicat le nom des employés qui ne se sont pas présentés et celui-ci fera la démarche qui s'impose.
2. La durée de service et l'ancienneté sont accumulées pendant la période qu'a duré le présent arrêt de travail.
3. La Compagnie s'engage à n'exercer aucune discrimination, sanction ou mesure disciplinaire quelconque à l'endroit d'un ou des employés en raison de l'arrêt de travail, des événements précédant et découlant de celui-ci, du rôle qu'il ou qu'ils ont joué et en général, de tous les actes ou omissions rattachés à cet arrêt de travail.
4. L'Employeur, l'un ou l'autre de ses officiers représentants ou employés ainsi que le syndicat, l'un ou l'autre de ses officiers, représentants ou de ses membres, renoncent à l'avance de toutes les actions, injonctions, poursuites, plaintes, griefs ou procédures légales quelconque qu'il ou qu'ils pourraient intenter devant toute cour ou commission contre l'une ou l'autre des parties et/ou contre tout officier du syndicat ou du comité de négociation, et contre tout organisme auquel le syndicat est affilié et contre tout représentant de tel organisme, contre tout officier, représentant, administrateur, agent ou membre préposé des parties relativement à cet arrêt de travail ou événement découlant de celui-ci, du rôle qu'ils ont joué et en général, de toutes les actions ou omissions de leur part rattachées à l'arrêt de travail et pareillement.

5. Les parties, leurs membres ou représentants se donnent quittance complète, finale et générale de tout dommage quelqu'il soit qui aurait pu survenir à l'occasion, par le fait, avant ou durant l'arrêt de travail.
6. Tous les griefs déposés depuis l'expiration de la convention collective, soit le 1er septembre 1985 jusqu'à la date des présentes, peuvent être soumis à l'arbitrage conformément à la procédure de grief et d'arbitrage prévue à l'ancienne convention.

De plus, les parties conviennent que les délais prévus à la convention sont extensionnés et ce, pour une période de 5 semaines après la signature de la présente entente.

7. Les employés à l'emploi de la compagnie Electrovert Limitée et faisant partie de l'unité de négociation au moment de l'arrêt de travail le 30 septembre 1985 recevront un montant rétroactif selon les modalités suivantes:

Les employés rappelés au travail le 4 novembre 1985 recevront \$1000., 5 jours après la date de retour au travail.

Les employés qui ne pourront se présenter au travail le 4 novembre 1985 pour des motifs suffisants et raisonnables recevront \$1000. dans les 5 jours suivant leur retour au travail.

Les employés qui ont choisi pour des raisons personnelles de ne pas revenir au service d'Electrovert ne sont pas admissibles à aucun montant forfaitaire.

Un montant forfaitaire de \$500. sera payé aux employés alors activement au travail le 6 janvier 1986.

Les employés en mise à pied de même que les employés absents pour motifs valables et suffisants au 6 janvier 1986 recevront un montant forfaitaire de \$500. payable 5 jours suivant leur rappel ou leur retour au travail.

La rétroactivité au 1er septembre 1985 prévue à la convention collective devra comprendre tous les ajustements autant sur les plans des heures payées que les ajustements de salaires et sera payable sur la première paie suivant leur retour au travail.

8. Les vacances cédulées pour être prises après la signature de la présente entente, devront être octroyées et prises à la date à laquelle elles ont été cédulées. Cependant, si le salarié désire travailler tout en étant payé pour ses vacances il devra obtenir l'autorisation écrite de la Compagnie.

Les salariés dont les vacances ont été cédulées pour être prises durant la période de conflit pourront soit recéduler ces vacances à une autre date, soit être payé pour telles vacances en ayant obtenu au préalable l'autorisation de la compagnie.

9. A la suite de l'entente prise avec le représentant syndical, la moitié du montant de toutes les primes d'assurance maintenues pendant l'arrêt de travail seront déduites sur la première paie après la date de retour au travail.
10. La compagnie remet en vigueur à la date de la signature de la présente entente tous les plans d'assurance-vie, maladie, salaire etc. et de fonds de pension existant avant le conflit, selon les modalités de la nouvelle convention en vigueur.
11. Compte tenu de la situation économique et du manque de commandes, la Compagnie ne peut garantir de travail à tous les membres du syndicat après le 15 novembre 1985.

Le syndicat convient d'aviser ses membres, lors de l'assemblée de ratification des offres, qu'une mise à pied de 48 employés est prévue à compter du 15 novembre 1985.

La Compagnie s'engage à ne pas faire de mises à pied avant le 15 novembre 1985.

La compagnie s'engage à donner un préavis ou une indemnité compensatrice de 2 semaines à tous les employés visés par la mise à pied et ceci à compter du 4 novembre 1985.

Cet avis ou l'indemnité compensatrice tient lieu de tout avis d'une durée plus longue pouvant être requis selon l'article 6.15 1) de la Convention Collective, et ce exceptionnellement pour le cas de cette mise à pied seulement.

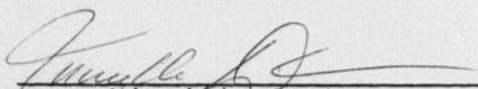
Le syndicat s'engage à finaliser la liste des mises à pied conformément à la Convention Collective et en tenant compte des droits de déplacements au plus tard le 6 novembre 1985.

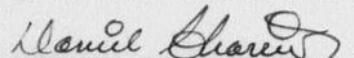
12. Le syndicat et la compagnie reconnaissent que les dispositions de la présente entente représentent bien leurs intentions et déclarent être liés individuellement et mutuellement par elle.

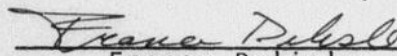
13. La présente entente de retour au travail fait partie intégrante de la convention collective de retour et est sujette à la procédure de règlement des griefs prévue dans les conventions. Elle ne sera cependant pas publiée avec la convention.

EN FOI DE QUOI, nous avons signé à Montréal
ce 31 ième jour du mois d' Octobre 1985.

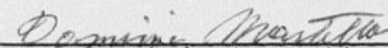
ELECTROVERT LIMITEE

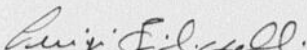

Mireille Duchesne

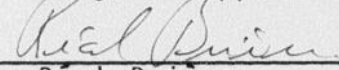

Daniel Charrier

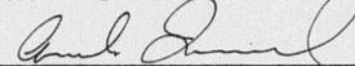

France Delisle

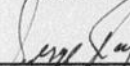
LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
D'ELECTROVERT (CSN)


Dominic Martello


Luigi Filippelli


Réal Brière


André Quesnel


Serge Roy