

NOM

NO

06161-4

3379

C.A.E.	3399	NO.CONV.	61614
AFFIL.	12	NB.EMPL.	254
EMP.COUV.	0	ET.GEOD.	0 63
PERS.VIS.	7	NO.ACC.	M04598009
DATE ENR.	840206		

DÉPÔT

Dépôt N°: 83 1,1 2,3 7

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

06161-4

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement 2 <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-4598-09
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
83-09-09		83-10-14		83-08-09	85-08-08	254

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Employés de GTE Sylvania Appareils D'Eclairage D'Intérieur Anjou, Boyer Att: M. Claude Ethier, prés. 2321 St-Donat Montréal, QC. H1L 5K3	<input type="checkbox"/> Déposant GTE SYLVANIA Canada Limitée (Appareils D'Eclairage d'Intérieur) 8501 Jarry Est Ville d'Anjou, QC. H1J 1H7

Unité de négociation

E.V. 5849 rue Boyer, Montréal  
8501 est, rue Jarry, Ville d'Anjou  
8500 Grenache, Ville d'Anjou

"Tous les employés payés à l'heure, salariés au sens du Code du travail à l'exception des employés de bureau et des gardiens."

Région	06-06	Activité	3399 (5)	Affiliation	10
--------	-------	----------	----------	-------------	----

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

Voir au verso pour les codes

Remarques

- Entente: Compensation de retraite signée 83-08-22  
" Réadaptation au travail signée 83-07-07

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Pierrette David/dg	83-11-18

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

LETTRE D'ENTENTE

1 convention  
2 ententes

Entre

GTE SYLVANIA CANADA LIMITÉE  
(Appareils d'éclairage intérieur)

Et

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE GTE SYLVANIA  
ANJOU ET BOYER

OBJET: COMPENSATION DE RETRAITE

MONTE  
MERSI

83  
OCT 11

7

Cette lettre d'entente est uniquement à l'intention des employés ayant 55 ans d'âge ou plus au 1er janvier 1981 et ayant opté en faveur de la compensation de retraite. Cette compensation accorde une semaine de paye régulière par année de service jusqu'à un maximum de vingt-six (26) semaines, à l'âge normal de la retraite à 65 ans.

À compter du 9 août 1983, ces employés pourront prendre une retraite anticipée (avant d'avoir atteint 65 ans d'âge) sans perdre leurs droits à cette compensation, à la condition qu'ils atteignent l'âge de:

- . 63 ans avant le 31 décembre 1984
- . 62 ans avant le 31 décembre 1985
- . 61 ans avant le 31 décembre 1986.

Ainsi fait et signé ce 22e jour de août 83 1983.

Pour la Compagnie:

Pour le Syndicat:

Paola Bardovagi  
Ch. Tentini

Jean Gauthier  
Jean Gauthier  
Joseph Carbon  
Erin Condo

LETTRE D'ENTENTE

Entre

GTE SYLVANIA CANADA LIMITÉE  
(Appareils d'éclairage intérieur)

Et

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE GTE SYLVANIA  
ANJOU ET BOYER

OBJET: RÉADAPTATION AU TRAVAIL

Il est entendu que la Compagnie et le Syndicat formeront un comité paritaire de quatre (4) personnes (2 représentants de la Compagnie et 2 représentants du Syndicat) pour étudier la possibilité de définir certains types de tâches ou d'emplois appropriés à la condition d'employés en convalescence suite à des accidents ou à une maladie.

Ledit comité se réunira sur une base trimestrielle et concentrera ses travaux sur des items tels que:

- . le genre de travail
- . l'endroit
- . les échelles de salaire appropriées
- . le nombre de postes disponibles
- . la durée de ces emplois
- . la priorité d'ancienneté.

Ainsi fait et signé ce 7 jour de Juillet 83  
1983.

Pour la Compagnie:

*Ch. Fontaine*  
*Am. Roussel*  
*Isola Barbovaci*

Pour le Syndicat:

*Claude Stur*  
*Jeff. O'Brien*  
*Cosimo Condo*  
*Jean-Marie Despaté*  
*Jean Guy Perreault*

83 OCT 14 - 9:18  
RECEIVED  
COMMUNICATIONS  
SECTION

CONVENTION  
FAITE ET CONCLUE  
À MONTREAL

CE NEUVIÈME JOUR  
DE SEPTEMBRE 1983

Par et Entre

GTE SYLVANIA CANADA LIMITÉE (Appareils d'éclairage intérieur), corps politique corporatif, ayant son bureau-chef dans la Province de Québec, en la cité de Ville d'Anjou, ci-devant agissant pour lui-même et ci-après nommé la "Compagnie" ou "l'Employeur".

PARTIE DE PREMIÈRE PART

Et

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE GTE SYLVANIA (Appareils d'éclairage intérieur) Anjou et Boyer, ci-après appelé "le Syndicat".

PARTIE DE SECONDE PART

**TÉMOIGNANT**

**EXPOSÉ**

ENTENDU que le Syndicat des Employés de GTE Sylvania (Appareils d'éclairage intérieur), Anjou et Boyer, a été dûment reconnu par la Commission des Relations du Travail de Québec par un certificat de reconnaissance émis originalement le 21 octobre 1980, la Compagnie reconnaît ledit Syndicat comme étant la seule association autorisée à négocier avec la Compagnie pour tous les employés payés à l'heure de ladite Compagnie à 5849 rue Boyer à Montréal, à 8501 est, rue Jarry et à 8500 rue Grenache à Ville d'Anjou, excepté les employés de bureau, gardiens, contremaîtres et ceux qui sont automatiquement exclus par l'Article 1, paragraphe m), sous-paragraphes 1, 2, 3, 3a et 4 de la Loi, à l'emploi de la Compagnie pour fins de négociations collectives; le tout conformément aux dispositions du Code du Travail de la Province de Québec.

83 OCT 14 - 9:10

ARTICLE 1-A  
CONVENTIONS

Les parties contractantes reconnaissent leur dépendance mutuelle au bien-être et au développement de l'entreprise en laquelle la Compagnie et ses employés sont engagés. Les parties contractantes reconnaissent aussi que bien maintenir la bonne entente et le respect mutuel entre elles va contribuer grandement au succès de l'entreprise, en conséquence, ayant librement négocié entre elles, se sont jointes par cette convention.

Cette convention établira la base et la gouverne des relations entre les parties contractantes, en conséquence, elle établit le barème des salaires, la classification des tâches, les heures de travail, le temps supplémentaire, l'indemnité et elle définit les règles de procédure en cas de grief, et de plus convient ce qui suit.

ARTICLE 1-B  
GRÈVE ET LOCK-OUT

Conformément au Code du Travail, tout spécialement le Chapitre V, articles 107, 108 et 109, pendant la durée de cette convention il n'y aura aucun lock-out par la Compagnie, ni grève ou arrêt de travail, ni suspension complète ou partielle du travail, ni ralentissement d'activité destiné à limiter la production pour quelque raison que ce soit par les salariés et/ou par le Syndicat.

Les mots "lock-out" et "grève" ci-haut, ont le sens qui leur est donné par le Code du Travail du Québec.

ARTICLE 2  
**DISCRIMINATION**

- a) La Compagnie convient qu'il n'y aura aucune discrimination et intimidation contre un membre ou officier du Syndicat à cause de son activité légale dans les cadres du Syndicat.
- b) Le syndicat convient qu'il ne pratiquera aucune intimidation ou n'appliquera aucune pression indûe envers un employé de la Compagnie qui n'est pas membre du Syndicat.

ARTICLE 3  
**PRÉROGATIVES**

Le Syndicat reconnaît qu'il est du ressort exclusif de la Compagnie:

- a) de maintenir l'ordre, la discipline et le rendement;
- b) de faire, de mettre en vigueur et d'amender les règlements de sécurité et d'usine pour la bonne gouverne des employés, et de promulguer en coopération avec le Syndicat une liste officielle des règlements concernant la sécurité, la discipline et les procédures d'opérations qui lieront et s'appliqueront obligatoirement à tous et chacun des employés;
- c) d'embaucher, de diriger, de classifier, d'augmenter ou de réduire le nombre des employés à son emploi;
- d) d'administrer l'entreprise et sans restreindre la portée générale de ce qui précède, le droit de limiter, suspendre ou cesser les opérations, de réorganiser la disposition de l'usine, de déterminer les produits et les pièces composantes à fabriquer dans l'usine, les procédés de fabrication, les cédules de production, la sorte et la disposition des outils, l'étude des projets et le dessin des produits, le contrôle du matériel et les pièces faisant partie des produits, de déterminer et régler les heures de travail (conformément à l'article 5-A), et de cédule le temps supplémentaire (conformément à l'article 5-B);

- e) de transférer, de grader ou de rétrograder les employés; pour cause, de discipliner ou de congédier les employés; il est entendu que ceci ne saurait limiter le droit d'un employé de procéder un grief, conformément aux dispositions de cette convention.

#### ARTICLE 4

##### STANDARDS DE L'USINE

La Compagnie devra maintenir les bâtisses, l'équipement et les facilités de travail de façon à tenir compte des règles de sécurité et d'hygiène. La Compagnie devra promulguer, en coopération avec le Syndicat, une liste officielle des règlements concernant la sécurité, la discipline et les procédures d'opération qui lieront et s'appliqueront obligatoirement à tous et chacun des employés.

#### ARTICLE 5

##### HEURES DE TRAVAIL

- a) Cet article définit les heures de travail et stipule les règles de base pour le calcul du temps supplémentaire, mais ne doit pas être interprété comme une garantie des heures de travail par jour ou par jours de travail par semaine. Si nécessaire, de nouvelles cédules d'heures de travail pour des équipes et des cas individuels seront établies après discussion et entente antérieure avec le comité du Syndicat de l'usine concernée.
- b) La semaine de travail normale pour toutes les équipes est de cinq (5) jours de huit (8) heures par jour, du lundi au vendredi inclusivement, pour un total de quarante (40) heures, exception faite à l'équipe de nuit qui débutera sa semaine le dimanche soir et la terminera le vendredi matin.

c) Définition des heures de travail:

À l'exception des employés affectés au département de l'expédition et de la réception (voir paragraphe "2" de cet article), la définition des heures de travail est comme suit:

1. Usine de Ville d'Anjou et de la rue Boyer:

- équipe de jour\* :                   7h.00 à 11h.30  
  12h.00 à 15h.30
- \*exception assemblage:           7h.00 à 11h.20  
  11h.50 à 15h.30
- équipe de l'après-midi:       15h.30 à 19h.45  
  20h.15 à 24h.00
- équipe de nuit:                22h.30 à  2h.30  
  3h.00 à  7h.00

2. Département de l'expédition et de la réception:

À compter du 1er octobre jusqu'au 30 avril de chaque année, les heures de travail pour tous ou certains employés affectés à ce département seront comme suit:

- équipe de jour:                   7h.00 à 11h.40  
  12h.10 à 16h.00

Le nombre d'employés requis à cette équipe sera déterminé par la Compagnie en accord avec le Syndicat. Les employés affectés recevront un avis d'au moins une semaine. En autant que des remplaçants compétents sont disponibles dans les classifications de tâches requises, les employés affectés pourront, s'ils le désirent, travailler par rotation pour une période maximum d'un (1) mois.

d) Équipes de l'après-midi et de nuit: Une prime de trente-six cents (36¢) par heure en plus de leurs taux horaires réguliers sera payée aux employés qui travaillent sur l'équipe de l'après-midi et l'équipe de nuit.

e) Pour pouvoir constituer l'équipe compétente, stable et complète de travail de l'après-midi ou de nuit, la Compagnie par l'entremise de ses contremaîtres inscrira sur le tableau du département en question ses besoins de personnel pour l'équipe concernée; les employés volontaires pour travailler continuellement pour une période d'un (1) à l'une ou l'autre de ces équipes inscriront leurs noms et numéros de poinçon sur ce tableau; les employés volontaires pourront, s'ils le désirent, renouveler au bout d'un (1) an leur inscription pour travailler continuellement pour une autre année à l'une ou l'autre de ces équipes.

La sélection s'effectuera par ancienneté en autant que l'employé choisi possède l'expérience et les qualifications requises pour exécuter le travail que la Compagnie a besoin. Si un employé de l'une de ces équipes désire venir travailler à l'équipe de jour avant l'expiration de la période d'un (1) an, il devra attendre qu'il y ait vacance dans sa compétence et classification (l'ordre d'ancienneté prévaudra). Si par ce moyen il s'avère impossible de constituer l'équipe complète, la Compagnie aura le privilège de recruter le personnel requis en exigeant à la (aux) personne(s) compétentes(s) par ancienneté et par rotation de travailler à telle équipe de travail pour une période maximum d'un (1) mois. Les employés ayant plus de vingt (20) ans d'ancienneté sont libres d'accepter ou refuser de travailler dans une autre équipe de travail; toutefois, s'il s'avère impossible de constituer une équipe compétente par manque de candidat(s) qualifié(s) ayant moins de vingt (20) ans de service, le(s) plus jeune(s) des vingt (20) ans de service et plus sera (seront) alors requis de travailler à telle équipe de travail.

Ce paragraphe ne doit pas créer un système rotatif d'équipe de travail.

**N.B.:** Au moment de l'embauchage, tout nouvel employé sera informé qu'une condition "sine qua non" de son emploi est d'accepter de travailler dans l'équipe de l'après-midi ou de nuit si, en aucun temps, la Compagnie a besoin de ses services dans l'une de ces équipes.

- f) Advenant un accident de travail et qu'après examen de la part de la garde-malade ou de sa remplaçante il est jugé que la blessure de l'employé nécessite un traitement à l'hôpital ou à la clinique médicale, lequel accident étant indemnisable au titre d'une loi sur les accidents du travail, la Compagnie, à ses frais, verra au transport de cet employé soit à l'hôpital ou à la clinique la plus rapprochée. En plus, la Compagnie paiera à l'employé pour cette première journée les argents représentant la différence du temps lui manquant pour compléter sa journée normale de travail.

Si, après son retour au travail, cet employé doit retourner à l'hôpital ou à la clinique médicale pour examen ou traitement subséquent, la garde-malade ou sa remplaçante prendra note du billet que cet employé aura reçu du médecin ou de l'hôpital ou de la clinique médicale, demandant à cet employé de retourner voir soit le médecin à l'hôpital ou à la clinique médicale pour examen ou traitement subséquent. La Compagnie paiera à l'employé les argents représentant la différence du temps lui manquant pour compléter sa journée normale de travail.

Advenant un accident de travail, il importe à l'employé de donner avis et de rapporter son accident à la garde-malade ou à sa remplaçante avant d'avoir quitté la place de travail qu'il occupait au moment où il a été blessé et ce, afin de se conformer à la loi sur la Santé et la Sécurité au Travail de la Province de Québec (CSST).

La Compagnie avancera à l'employé qui est totalement incapable de travailler un salaire hebdomadaire équivalent à 90% de son salaire net (dispositions de la CSST) pendant une période pouvant aller jusqu'à un maximum de douze (12) semaines consécutives aux cinq (5) jours prévus par la Loi. N.B.: Dès réception du premier chèque de compensation, la Compagnie arrêtera toute avance de salaire. Il est entendu que les sommes d'argent ainsi avancées seront récupérées en retenant une partie de la somme payable de chaque paiement de la CSST et/ou du salaire de l'employé dès son retour au travail, jusqu'à concurrence du plein remboursement.

- g) Deux (2) périodes de repos payées de dix (10) minutes chacune seront accordées par jour ou soir ou nuit, l'une dans la première moitié des heures de travail de l'équipe concernée, l'autre durant la deuxième moitié des heures de travail de l'équipe concernée.

Ces périodes de repos seront aux heures suivantes:

**Usines de Ville d'Anjou:**

- |                           |                    |
|---------------------------|--------------------|
| - équipe de jour:         | de 9h.15 à 9h.25   |
|                           | de 14h.00 à 14h.10 |
| - équipe de l'après-midi: | de 18h.00 à 18h.10 |
|                           | de 22h.15 à 22h.25 |
| - équipe de nuit:         | de 0h.30 à 0h.40   |
|                           | de 5h.00 à 5h.10   |

**Usine de la rue Boyer:**

- |                           |                    |
|---------------------------|--------------------|
| - équipe de jour:         |                    |
| ° rez-de-chaussée         | de 9h.15 à 9h.25   |
|                           | de 14h.15 à 14h.25 |
| ° deuxième étage          | de 9h.30 à 9h.40   |
|                           | de 14h.30 à 14h.40 |
| - équipe de l'après-midi: | de 17h.30 à 17h.40 |
|                           | de 22h.00 à 22h.10 |

- h) **Juré:** Les employés qui reçoivent un subpoena pour devenir juré devant une Cour de Justice ou un Tribunal seront autorisés à s'absenter pendant le temps requis pour s'acquitter de leur devoir de juré, et recevront la différence entre la paye d'une journée normale de huit (8) heures du salaire de l'employé, à l'exclusion de tous les bonis tels que primes ou surtemps, et la somme qui leur est versée par la Cour ou le Tribunal comme juré.

ARTICLE 5-B  
TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

- a) Les deux parties reconnaissent que le temps supplémentaire n'est pas une condition désirable; toutefois, les deux parties admettent qu'il est parfois nécessaire pour une opération efficace des affaires de la Compagnie de faire du travail en temps supplémentaire. La politique de la Compagnie sera de maintenir le travail en temps supplémentaire à un niveau minimum.
- b) À compter du 9 août 1983, le temps supplémentaire s'appliquera à "temps et une demie" pour toutes les heures travaillées en excédant de 5-A paragraphe "b" ci-haut et jusqu'à dix (10) heures sur n'importe laquelle des équipes de travail.
- c) À compter du 9 août 1983, le temps supplémentaire s'appliquera à "temps double" pour tout travail accompli au-delà de dix (10) heures pour toute équipe de travail, excepté le samedi et le dimanche.
- d) À compter du 9 août 1983, le temps supplémentaire s'appliquera à "temps et une demie" pour tout travail accompli le samedi pour les premières quatre (4) heures, et à "temps double" pour les heures de travail suivantes.
- e) Le temps supplémentaire s'appliquera à "temps double" pour tout travail accompli le dimanche.
- f) Les employés couverts par cette convention qui doivent travailler un jour férié recevront leur paye pour le jour férié tel que décrit à l'Article 6, plus "temps double" pour toutes les heures travaillées en ce jour férié.
- g) La Compagnie s'efforcera de distribuer le temps supplémentaire le plus équitablement possible par classification, par ancienneté et par rotation au sein de chaque département. Le travail à temps supplémentaire sera volontaire: le contremaître inscrira sur le tableau ses besoins de personnel pour le temps supplémentaire où les employés volontaires inscriront leurs noms et numéros de poinçon.

Il est entendu que le temps supplémentaire pour les chauffeurs de camions-fardiens volontaires (tel que décrit ci-haut) sera distribué par ancienneté au sein de leur classification par rotation après qu'ils aient tous suffisamment d'expérience pour pouvoir travailler dans tous les départements et dans toutes les sections, y compris le chargement et déchargement des wagons; pour cette expérience, ils devront travailler avec un chauffeur expérimenté qui leur montrera le travail à faire jusqu'à ce qu'ils soient compétents et expérimentés. Il est entendu que l'entraînement sera fait durant les heures régulières de travail seulement, un seul chauffeur à la fois, une ou deux journées par semaine.

S'il y a mécontentement concernant la distribution du temps supplémentaire, le contremaître en discutera avec le délégué syndical.

- h) Excepté dans les situations urgentes, la Compagnie fera connaître ses besoins de personnel pour le temps supplémentaire une journée à l'avance si possible, quatre (4) heures étant reconnues comme minimum d'avertissement requis.

i) **Paie de Présence**

Un employé qui se rapporte pour travailler avec son équipe régulière ne doit pas être renvoyé chez lui avant l'expiration de quatre (4) heures, à l'exception d'une situation d'urgence où il faut arrêter la production. Dans ce cas, une (1) heure avec paye sera en effet avant d'être renvoyé chez lui. Si la Compagnie demande aux employés de rester au-delà de cette heure, à chaque employé qu'on aura demandé de rester la Compagnie lui paiera son taux horaire régulier pour le temps que l'employé aura de fait resté. Cette clause ne s'applique pas si la situation d'urgence ferme l'usine et est de nature à mettre en danger la vie, les membres et la santé des employés et cause une situation où il est impossible de contrôler la sécurité, la discipline et de maintenir les standards établis à l'Article 4.

Lorsqu'il y a panne de courant, la Compagnie peut demander aux employés de travailler en autant qu'il y ait un éclairage adéquat.

**N.B.:** Tout employé qui n'aura pas travaillé trois (3) heures avant l'état d'urgence et renvoyé chez lui, sera payé trois (3) heures au taux du salaire minimum pour s'être rapporté au travail, ou à son taux régulier pour le temps de fait travaillé, lequel des deux est le plus élevé.

j) **Rappel au Travail**

1. **Rappel d'Urgence.** Un employé rappelé au travail pour des raisons d'urgences après avoir quitté l'usine sera payé au taux de "temps et demi" pour les premières deux (2) heures et à "temps double" pour toutes les heures travaillées au-delà de ces deux (2) heures, mais en aucun temps il ne devra recevoir moins de quatre (4) heures de salaire à "temps simple".

On entend par "rappel d'urgence" un rappel ayant pour cause une situation spéciale: des bris de chauffage, de machinerie ou d'outil important, de plomberie, d'électricité, ou en cas de feu, d'inondation ou de toute autre condition anormale ou de force majeure qui pourrait résulter en une catastrophe ou en une mise-à-pied si une action immédiate n'est pas prise.

Si un employé travaille plus que deux (2) heures en rappel d'urgence, il aura droit à trente (30) minutes de repos payé à "temps et demi", et en plus, il aura droit à une compensation de trois dollars (\$3.00) pour repas.

Si un employé travaille plus que six (6) heures en rappel d'urgence, il est convenu qu'il devra prendre un repos d'au moins huit (8) heures entre ce rappel d'urgence et son retour à son équipe régulière de travail. L'application de cette clause n'entraînera aucune perte de salaire en autant que l'employé se présente au travail dans les délais de huit (8) heures; la Compagnie lui paiera alors les argents représentant la différence du temps lui manquant pour compléter sa journée normale de travail.

2. **Changement d'Équipe.** Si pendant la semaine de travail à la demande de la Compagnie, un employé change d'équipe pour une période indéfinie (à l'exclusion de l'Article 5-B paragraphe j.1- Rappel d'urgence), l'employé sera rémunéré au taux approprié pour sa classification sur l'équipe en question.

Lorsqu'un employé subit un changement d'équipe, il devra prendre un repos d'au moins huit (8) heures avant de se rapporter à l'autre équipe de travail. Si cet employé y a travaillé pendant six (6) jours consécutifs, il devra prendre un repos d'au moins vingt-quatre (24) heures consécutives avant de se rapporter à l'autre équipe.

L'application de cette clause n'entraînera aucune perte de salaire en autant que l'employé se présente au travail dans les délais de huit (8) heures; la Compagnie lui paiera alors les argents représentant le différence du temps lui manquant pour compléter sa journée normale de travail.

- k) Advenant le cas où un employé est appelé à travailler à temps supplémentaire en surplus de sa journée régulière de travail, du lundi au vendredi inclusivement, si cet employé travaille plus deux (2) heures en temps supplémentaire, il aura un arrêt de travail de trente (30) minutes payées à "temps et demi", et, en plus, il lui sera payé une compensation de repas de trois dollars (\$3.00). L'employé aura droit aux mêmes avantages tels que décrits ci-haut s'il travaille le samedi ou le dimanche au-delà de huit (8) heures.

ARTICLE 6  
JOURS FÉRIÉS

- a) À l'exception des étudiants et des employés engagés sur des projets spéciaux et limités (tel que défini à la fin de la Cédule "B"), à compter du 9 août 1983, chaque employé qui aura complété trente (30) jours ouvrables de travail sera payé pour les heures régulièrement cédulées pour la journée de travail que l'employé aurait autrement travaillées aux treize (13) jours fériés suivants:

- le Jour de l'An
- le lendemain du Jour de l'An
- le Vendredi-Saint
- la Fête de la Reine Victoria
- la Fête Nationale du Québec
- la Fête de la Confédération
- la Fête du Travail
- le Jour de l'Action de Grâces
- la veille du Jour de Noël
- le Jour de Noël
- le lendemain du Jour de Noël
- la veille du Jour de l'An.
- une journée mobile laquelle sera chômée à la date qui sera choisie après entente mutuelle entre la Compagnie et le Syndicat.

Par "veille du Jour de Noël" et "veille du Jour de l'An" l'on entend la dernière journée de travail régulière avant le Jour de Noël et avant le Jour de l'An; par "lendemain du Jour de Noël" et "lendemain du Jour de l'An" l'on entend la première journée de travail régulière après le Jour de Noël et après le Jour de l'An. Si le jour férié arrive un samedi ou un dimanche, le congé de l'usine sera soit le vendredi qui précède ou le lundi qui suit.

- b) Pour avoir droit à sa paye pour n'importe quel jour férié, un employé doit travailler à son équipe de travail obligatoire précédant et suivant immédiatement tel jour férié. L'équipe de travail régulièrement cédulée de l'employé sera appelée "son équipe de travail obligatoire".
- c) Un retard qui ne dépassera pas cent-vingt (120) minutes pour l'équipe de travail obligatoire n'enlèvera pas à un employé son droit à la paye pour tel jour férié.
- d) Un employé qui aura perdu son droit à la paye pour un jour férié en raison de son retard à l'ouvrage au-delà de ce qui est accordé à l'Article 6 paragraphe "c" ci-dessus par suite de circonstances hors de son contrôle, tel qu'un accident de transport ou encore une température particulièrement mauvaise, pourra faire une réclamation pour sa paye pour un tel jour férié. La compagnie règlera cette réclamation d'une façon sommaire mais l'employé pourra en appeler de cette décision en se basant sur la procédure pour le règlement des griefs.
- e) On paiera le salaire pour un jour férié à un employé absent de l'ouvrage durant l'équipe obligatoire de travail dû aux circonstances suivantes:
- décès d'un membre immédiat de la famille de l'employé;
  - devoir à remplir comme juré
  - si l'employé a obtenu au préalable une permission par écrit;
  - témoin qui a reçu un subpoena.
- Si un jour férié se situe dans les premiers trente (30) jours ouvrables de l'absence d'un employé pour cause de maladie vérifiée, l'employé sera payé pour son congé férié, sur présentation de preuve acceptable.
- f) Si pendant la durée de la présente convention collective, un jour férié arrive un mardi ou un jeudi, à l'exception du Jour de l'An et du Jour de Noël, le congé du mardi sera transféré au lundi précédant et le congé du jeudi sera transféré au vendredi suivant; il est entendu que si le congé est fixé par une loi, il sera alors observé le jour fixé par la loi.

ARTICLE 7  
VACANCES PAYÉES

- a) À compter de l'année de référence du 1er mai 1983 au 30 avril 1984, le droit aux vacances payées sera comme suit:

Années de Service au 84-04-30	Paye Totale de Vacances en % du Salaire Brut Gagné dans l'Année de Référence	Droit aux Vacances Payées
moins d'un an:	d'après les Normes du Travail	
1 à moins de 5 ans:	4%	2 semaines
5 à moins de 12 ans:	6%	3 semaines
12 à moins de 25 ans:	8%	4 semaines
25 ans et plus:	10%	5 semaines.

**N.B.:** La compagnie respectera les dispositions de la Loi sur les Normes du Travail, Article 74, concernant le droit aux vacances jusqu'à trois (3) semaines.

- b) Pour tous les employés, l'année de référence pour les vacances est du 1er mai au 30 avril de l'année suivante. Le 4%, 6%, 8% et 10% du gain brut total est basé sur le total des gages bruts gagnés entre le 1er mai et le 30 avril de l'année suivante.

Pour fin d'application de l'Article 74, section IV de la Loi sur les Normes du Travail, les absences au travail seront celles appuyées par des réclamations faites et acceptées par soit la CSST pour les accidents du travail ou la Compagnie d'Assurance Great-West pour les absences pour raison de maladie et/ou maternité. Les 2%, 4%, 6% de rémunération payable pour des vacances d'une durée de soit moins d'une semaine, de une (1), de deux (2) ou trois (3) semaines, selon le cas, seront basés sur les gages bruts gagnés pendant l'année de référence et seront calculés selon les dispositions de l'Article 74 de la Loi sur les Normes du Travail. La rémunération pour la quatrième (4e) semaine et la cinquième (5e) semaine de vacances sera de 2% par semaine du total des gages bruts gagnés pendant l'année de référence.

**N.B.:** Pour tout employé qui aura été accidenté et qui aura reçu une compensation de la Commission de la Santé et Sécurité au Travail (CSST) entre le 1er et le 30 avril de l'année suivante, le calcul pour les argents de vacances sera fait tel qu'expliqué ci-haut, plus le montant total des compensations que l'employé aura reçu de la CSST durant cette même période.

- c) Les usines seront fermées pendant la période de deux (2) semaines au cours du mois de juillet au même moment que les employés des métiers de la construction de la Province de Québec prennent leurs vacances.

À l'exception de quelques personnes préposées à l'entretien et à la réparation des bâtisses, équipement et machinerie, et les préposés à la réception et expédition de la marchandise, les employés devront prendre leurs vacances pendant ce temps. Ceux qui ont droit à plus de deux (2) semaines de vacances pourront donner entre le 1<sup>er</sup> et le 30 avril de chaque année leurs choix pour le temps de vacances additionnelles qu'ils ont droit. Dans le cas de dispute, la Compagnie, le Syndicat et l'employé concerné se rencontreront pour en discuter. Advenant un cas de dispute, l'ancienneté par classification par département et par section prévaudra.

ARTICLE 8-A  
CLASSIFICATIONS

- a) À la demande du président du Syndicat, pour chaque usine, la Compagnie fournira une fois par année, en avril, une liste en triple exemplaires de tous les employés (y compris les employés en mise-à-pied ayant un droit de rappel) avec leurs classifications, taux de salaire, date d'embauchage et ancienneté, et ceci lui sera remis en main propre. Il est entendu que cette information sera tenue confidentielle.
- b) À l'exception des étudiants et des employés engagés sur des projets spéciaux et limités (tel que défini à la fin de la Cédule "B"), la compagnie classifiera ses employés d'après la Cédule "A" et paiera les salaires d'après la Cédule "B". Ces cédules sont en appendice et font partie de cette convention collective.

Pour tout les employés qui ne sont pas présentement dans le Groupe "B" ou dans le Groupe "A", leurs taux horaires seront progressivement augmentés à partir de leurs dates d'embauche tel que défini dans la Cédule "B".

Les employés dans chaque usine dans les classifications de "Débutants", à l'exception des étudiants et des employés engagés sur des projets spéciaux et limités, (tel que défini à la fin de la Cédule "B"), maintiendront leurs dates respectives de progression existante avant le 9 août 1983.

Tous les employés appartenant aux classifications "C", "B", et "A", retiendront le taux de salaire actuel dans leurs classifications respectives plus l'ajustement nécessaire par l'augmentation générale accordée le 9 août 1983 et progresseront par la suite.

Tous les employés qui arrivent dans le Groupe "B" ou dans le Groupe "A" à des dates ultérieures au 9 août 1983, le temps pour la progression débutera à la date de leurs entrées dans le Groupe "B" ou dans le Groupe "A".

- c) La Compagnie convient que la classification des employés, à l'exception des étudiants et des employés engagés sur des projets spéciaux et limités (tel que défini à la fin de la Cédule "B"), soit établie de façon à ce que les occupations de même genre soient groupées dans des échelles de salaire comparables.
- d) Tout désaccord concernant la classification ou le taux horaire d'un employé, à l'exception des étudiants et des employés engagés sur des projets spéciaux et limités (tel que défini à la fin de la Cédule "B"), sera discuté en présence d'un représentant du Syndicat si l'employé le désire, ou alternativement, pourra être soumis suivant la Procédure pour le Règlement des Grieffs, exposée à l'Article 13-A.
- e) Si de nouvelles classifications sont établies pendant la durée de cette convention collective, à l'exception des étudiants et employés engagés sur des projets spéciaux et limités (tel que défini à la fin de la Cédule "B"), elles devront être établies conjointement par le Comité d'Usine concerné et la Compagnie.
- f) Un employé doit travailler deux (2) semaines dans la même classification avant d'être considéré pour reclassification.

- g) Un employé assigné temporairement (maximum de 30 jours ouvrables) à une autre classification de tâches, sera payé le taux horaire le plus élevé de soit sa tâche régulière ou de l'autre classification temporaire. Dès son retour à son poste régulier, le taux horaire de ce poste s'appliquera.

S'il devient nécessaire de prolonger ce transfert temporaire, la Compagnie en avisera le Syndicat.

Si la Compagnie détermine que le poste est devenu permanent, un avis sera affiché et les dispositions de l'article 23 prévaudront.

- h) Tous employé ayant plus de cinq (5) ans d'ancienneté et qui est transféré de façon permanente par la Compagnie, pour ces raisons autres que l'application des dispositions de l'article 23, à une classification dont le taux horaire est inférieur au sien, cet employé conservera le taux horaire qui était le sien avant le transfert. Toutefois, advenant qu'un employé se prévaut de ses droits d'ancienneté suivant les dispositions de l'article 8-B et l'article 12, paragraphe "c", et demande un transfert à une classification dont le taux est inférieur au sien, même si cet employé jouit de plus de cinq (5) ans d'ancienneté, cet employé sera alors rémunéré au taux approprié dans sa nouvelle classification.

#### ARTICLE 8-B

##### PROGRESSION DE TRAVAIL

- a) Un Comité de Progression de Travail sera établi et devra être constitué de deux (2) membres du Syndicat et de deux (2) membres de la Compagnie. La Compagnie et le Syndicat s'avertiront mutuellement par écrit du choix de leurs membres nommés à cet effet.
- b) Par la publication d'un bulletin aux employés une fois par année, en avril, ce Comité devra demander à tous ceux qui sont intéressés à progresser à une classification plus élevée de manifester leurs intérêts en inscrivant leurs noms auprès du service du personnel.
- c) Les spécifications pour la sélection des employés qui vont recevoir l'entraînement nécessaire pour améliorer leurs qualifications devront être basées sur les considérations suivantes:

- jusqu'à 35 points seront alloués pour l'ancienneté;
- jusqu'à 30 points seront alloués pour un examen écrit, verbal ou pratique, basé sur l'aptitude, connaissances générales du travail, etc.;
- jusqu'à 20 points seront alloués pour cours d'études pris pour préparer l'employé à un travail dans une classification plus élevée;
- jusqu'à 15 points seront alloués pour l'attitude générale, l'esprit sécuritaire, le travail d'équipe, etc.

Il y aura égalité dans les points s'il n'y a pas au moins cinq (5) points de différence dans les résultats d'examen entre les employés. S'il y a égalité dans les résultats d'examen entre les employés, l'ancienneté prévaudra.

- d) Au cas où il y aurait dispute au sujet de la totalité des points obtenus et/ou de l'éligibilité pour avancement, la décision sera du recours de la Compagnie. Néanmoins, tout employé se croyant lésé pourra faire appel au Comité de Progression du Travail pour avoir des explications de son échec. Cet employé aura un (1) mois pour se préparer à la reprise de son examen.

Si après cette reprise l'employé a un nouvel échec, et si après une deuxième consultation avec le Comité de Progression du Travail il se croit lésé, il pourra faire appel de cette décision et ce, en conformité avec la Procédure pour le Règlement des Grievs, énoncée dans cette convention collective.

- e) Les employés qui désirent se qualifier pour des progressions non-automatiques seront choisis sur la base de leur ancienneté, leurs aptitudes et leur habileté. L'entraînement sera fait sur une base de rotation et aura lieu seulement s'il y a ouverture de travail.

- f) Chaque employé qui complète la période de temps de progression dans sa classification respective devra passer de façon satisfaisante un examen de qualification avant de pouvoir progresser du Groupe "B" au Groupe "A".

Toutefois, il est entendu que rien de ce qui est énoncé ci-haut ne saurait priver un employé n'ayant pas complété sa progression à l'intérieur de sa classification, du droit de faire application à une nouvelle position ouverte en conformité avec les dispositions du paragraphe "b" et du paragraphe "e" de cette Progression du Travail.

ARTICLE 9  
**RÉDUCTION DE SALAIRE**

La Compagnie convient qu'elle a l'intention d'exercer son droit de classifier ses employés tel que stipulé dans les Articles 8-A et 8-B et cela d'une façon juste et franche, et de ne pas se prévaloir de la signature de cette Convention pour effectuer des réductions de salaire.

ARTICLE 10  
**TABLEAUX POUR AFFICHES**

La Compagnie fournira et mettra à la disposition exclusive du Syndicat des tableaux convenables pour afficher. La Compagnie sera avisée au préalable de tout affichage et/ou de distribution de matériel sur ses lieux.

ARTICLE 11  
**DÉLÉGUÉS**

Sur réception de la part du Syndicat d'un avis écrit une (1) semaine avant la date demandée, la Compagnie doit donner permission d'absence sans paye à: pas plus que deux (2) employés pour affaires du Syndicat, et pas plus que trois (3) employés pour conventions du Syndicat. Le nombre d'employés à recevoir des permissions d'absence n'excèdera pas un (1) par classification en toute occasion. Le total de toutes les permissions d'absences mentionnées au présent article ne dépassera pas quarante-cinq (45) homme-jours chaque année. Il est entendu que le mot "année" tel qu'indiqué dans cet article sera défini comme étant douze (12) mois commençant le 9 août 1983.

ARTICLE 12  
**ANCIENNETÉ**

- a) La Compagnie et le Syndicat reconnaissent que les employés ont droit à une mesure de sécurité au travail basé sur l'ancienneté. L'ancienneté, tel que mentionné ci-après, se définit comme étant la période continue passée au service de la Compagnie depuis la dernière date d'embauche.

- b) L'ancienneté et la classification de chaque employé couvert par cette convention seront établies à la suite d'une période de probation et alors elles compteront à partir de la date de son embauchage. Les périodes de probation sont comme suit:

**30 jours ouvrables:**

pour les employés dans les classifications a, c, k, o, t, y;

**45 jours ouvrables:**

pour les employés dans les classifications b, d, f, h, i, l, m, n, q, r, u, v, w, x;

**50 jours ouvrables:**

pour les employés dans les classifications g, s;

**90 jours ouvrables:**

pour les employés dans les classifications e, p;

**13 semaines:**

pour les étudiants engagés temporairement (z).

- c) Exceptant les employés mentionnés à l'article 21 de cette convention, et exceptant le président du syndicat, le président du comité des griefs des usines de Ville d'Anjou (8501 est, rue Jarry, et 8500 rue Grenache), et le président du comité des griefs de l'usine de Montréal (5849 rue Boyer), et le secrétaire-trésorier du Syndicat, les membres du Comité des griefs des usines ci-haut mentionnées, en autant que tous ces officiers du Syndicat aient un minimum de cinq (5) ans d'ancienneté chacun avec la Compagnie, la Compagnie convient que lors d'une mise-à-pied les employés exerceront leurs droits d'ancienneté comme suit:

1. Si la Compagnie décide de mettre à pied des employés dans une classification, les employés en probation dans cette classification seront les premiers à être mis à pied et, par la suite, les employés ayant le moins d'ancienneté dans cette classification seront mis à pied.
2. i. Un employé sujet à être mis à pied, en application du paragraphe "1" ci-avant, pourra se prévaloir de ses droits d'ancienneté pour déplacer l'employé ayant le moins d'ancienneté dans sa classification dans un autre département.
  - ii. Si un déplacement tel que décrit à "2.i." ci-avant n'est pas possible, l'employé peut se prévaloir de son droit d'ancienneté pour déplacer un autre employé moins ancien que lui dans une classification dont le taux de salaire est égal ou moindre; un tel employé peut aussi se réserver le droit de déplacer un employé ayant moins d'ancienneté dans une classification plus élevée dans laquelle il s'était déjà

qualifié et qu'il est prouvé par son dossier qu'il a déjà occupé un tel poste et qu'il y a déjà accumulé de l'ancienneté. Il est bien entendu que si le salaire est moindre, l'employé verra son salaire réajusté au taux de cette classification.

iii. Il est entendu que si dans une même classification il y a plus d'un déplacement possible, les employés ayant le plus d'ancienneté auront le privilège de déplacer à leurs choix parmi ceux qui se feront déplacer.

Le(s) déplacement(s) sera(ont) fait(s) en autant que le(s) employé(s) soit(ent) consentant(s) et capable(s) dans une période de quatre (4) jours de faire le travail en question, avec entraînement si nécessaire.

N.B.: Si au cours de la première journée de la période d'essai de quatre (4) jours l'employé ou le contremaître détermine qu'il ne pourra rencontrer les exigences du poste, il lui sera accordé le droit d'un seul autre déplacement à une autre tâche disponible qui ne requièrera que trois (3) jours d'essai. Il est entendu que s'il ne s'est pas qualifié dans la période d'essai de soit quatre (4) ou trois (3) jours, selon le cas, il n'y aura pas d'autre déplacement possible.

3. Un employé sujet à être mis à pied ayant plus d'ancienneté qu'un employé dans une classification ayant un salaire supérieur, pourra faire la demande d'un test préliminaire afin de se qualifier pour la période d'essai de quatre (4) jours.

Un test pratique sera soumis au demandeur, les comités de progression (Compagnie et Syndicat) de même que le contremaître du département seront présents et une évaluation des possibilités du demandeur sera faite. S'il y a désaccord, une rencontre avec le comité des griefs s'imposera.

- d) Une liste d'ancienneté avec classification (incluant les employés en mise-à-pied ayant un droit de rappel) sera affichée une fois par année, en avril, et dix (10) copies seront fournies au président du comité des griefs. S'il y a erreur, afin qu'elle soit corrigée, l'employé devra en aviser la Compagnie en dedans de trente (30) jours, remettant une copie de son avis au Syndicat.
- e) 1. Un employé perdra son droit d'ancienneté, son nom sera biffé de la liste d'ancienneté, et son emploi sera terminé pour n'importe laquelle des raisons suivantes:
- s'il quitte son emploi volontairement;
  - s'il est renvoyé pour cause;

- s'il manque d'informer la Compagnie par écrit (ou par téléphone à soit l'officier du personnel ou au contremaître concerné), en dedans de cent-vingt (120) heures consécutives de la date de la lettre recommandée (ou télégramme), mentionné à l'article 16, et s'il manque de se rapporter au travail en dedans de cinq (5) jours ouvrables de la date de cette lettre recommandée ou télégramme; (N.B.: il est entendu que les jours fériés, les samedis et les dimanches ne comptent pas dans ce délai);
  - s'il n'a pas été rappelé au travail pour une période de douze (12) mois de la date de sa mise-à-pied, exceptant les employés qui ont accumulé un minimum de cinq (5) ans d'ancienneté, la période sera de vingt-quatre (24) mois de la date de la mise-à-pied.
2. Il est du devoir de chaque employé d'avertir immédiatement la Compagnie de tout changement d'adresse, à défaut de quoi, la Compagnie ne sera pas responsable si un avis ne parvient pas à l'employé. Il est aussi du devoir de l'employé d'aviser la Compagnie de tout changement de numéro de téléphone.

#### ARTICLE 13-A

#### PROCÉDURE POUR LE RÈGLEMENT DES GRIEFS

- a) Les parties contractantes sont d'accord à ce que les griefs des employés et/ou entre le Syndicat et la Compagnie soient étudiés et réglés le plus rapidement possible en suivant les étapes ci-après énumérées. Les employés en période de probation sont couverts par cette convention, sauf en matière de renvoi pour incompétence.
- b) Tout employé qui croit avoir un grief contre la Compagnie pourra approcher son délégué syndical ou son président du Comité d'Usine pendant les heures de travail après avoir eu la permission de son contremaître - cette permission ne devra pas lui être indûment refusée.
- c) Étapes à suivre pour le règlement des griefs:
 

**Étape No.1:** Tout employé qui croit avoir un grief contre la Compagnie devra en discuter en premier lieu avec le contremaître de son département et d'être accompagné soit de son délégué syndical ou son président du comité d'usine; s'il y a de fait un grief, l'employé doit l'écrire ou le faire écrire en se servant du formulaire de griefs prescrit à cet effet, le signer et le faire contresigner par son représentant syndical et le donner à son contremaître. Ce dernier aura deux (2) jours ouvrables pour répondre par écrit au grief de l'employé en se servant du même formulaire.

**Étape No.2:** Si le grief n'est pas réglé à ce stade, le président du comité des griefs donnera le grief écrit sur le même formulaire au directeur de l'usine concernée dans les trois (3) jours ouvrables de la réponse écrite du contremaître. Le directeur de l'usine concernée aura trois (3) jours ouvrables pour rencontrer le comité des griefs du Syndicat. Le directeur de l'usine concernée aura deux (2) jours ouvrables pour répondre par écrit au grief de l'employé en se servant du même formulaire et de ses annexes si nécessaire.

**Étape No.3:** Si le grief n'est pas réglé à ce stade, le président du comité des griefs donnera le grief écrit sur le même formulaire et ses annexes au directeur corporatif en relations industrielles ou son remplaçant dans les cinq (5) jours ouvrables de la réponse écrite du directeur de l'usine concernée. Le directeur corporatif en relations industrielles ou son remplaçant nommé devra, en dedans de cinq (5) jours ouvrables, rencontrer le président du Syndicat et le Comité des griefs dans un effort pour étudier la situation plus à fond et résoudre le grief. Le directeur corporatif en relations industrielles ou son remplaçant nommé devra donner une réponse par écrit au président du comité des griefs avec copie au président du Syndicat en dedans de cinq (5) jours ouvrables en se servant du même formulaire et de ses annexes si nécessaire.

Si le grief n'est pas réglé au cours de l'Étape No.3, le Syndicat ou la Compagnie pourra, en dedans de trente (30) jours de la terminaison de l'Étape No.3 avoir recours à l'arbitrage, suivant la procédure établie à cet effet.

- d) Dans le cas d'une mise-à-pied ou dans le cas d'un grief collectif signé par tous les employés concernés, la procédure du grief débutera à l'Étape No.2.
- e) Toute décision prise entre et par les membres de la Direction de la Compagnie et le Comité des griefs du Syndicat, devra être en accord avec les provisions de cette convention; elles ne peuvent altérer, modifier ni amender aucune partie de cette convention. Les décisions seront finales et lieront la Compagnie et le Syndicat et le(s) employé(s).
- f) Le manquement de la Compagnie ou du Syndicat de répondre en dedans des limites de temps établies ci-haut voudra dire que le grief est alloué ou abandonné, suivant le cas. Toutefois, quand dans l'opinion de soit le Syndicat

ou de la Compagnie une solution satisfaisante du grief pourra être facilitée, les limites de temps ci-haut établies dans la Procédure des griefs pourront être prolongées après entente mutuelle par écrit.

- g) Tout grief, quel qu'il soit, doit être donné le plus rapidement possible et en aucune circonstance ne devra dépasser un total de vingt-et-un (21) jours ouvrables de la date où le grief aura eu lieu.
- h) Le mot "grief" tel qu'employé dans cette convention, se définit comme: toute dispute entre les parties concernées par cette convention au sujet de l'application ou l'interprétation de cette convention collective ou les présumées violations à cette convention collective, incluant toute mesure disciplinaire.
- i) 1. Les membres du comité des griefs ou le président du Syndicat pourront en tout temps procéder en matière de grief s'il y a violation à cette convention.
2. La Compagnie, par l'entremise du directeur de l'usine concernée, pourra en tout temps procéder en matière de grief s'il y a violation à cette convention.
- j) En cas de grief sur l'évaluation d'une tâche et l'efficacité d'un(e) employé(e) à l'accomplir, le président du comité d'usine et/ou son représentant nommé doit, comme observateur, accompagner le préposé à l'évaluation des tâches pour l'étude, la vérification et la rectification, si nécessaire, de la tâche touchée par le grief. La dernière édition de l'Introduction à l'Étude du Travail, publiée par le Bureau International du Travail de Genève, sera pour tous les standards à suivre pour l'évaluation des tâches et le calcul de l'efficacité.
- k) Dans le cas d'un grief où un employé seulement est en cause, cet employé peut, s'il le désire, assister comme observateur à l'audition de son grief, tel que défini dans les Étapes 1 à 3.

## ARTICLE 13-B

## ARBITRAGE

- a) La procédure d'arbitrage sera celle prévue par la loi selon les dispositions du Code du Travail de la Province de Québec; l'arbitre n'est pas autorisé ni ne peut prendre ou rendre aucune décision incompatible avec les dispositions de cette convention, ni altérer, modifier ou amender aucune partie de cette convention collective.
- b) Les frais et honoraires de l'arbitre seront défrayés à part égale par la Compagnie et le Syndicat.
- c) Dans le cas où l'imposition d'une mesure disciplinaire est soumise à l'arbitrage, l'arbitre pourra maintenir la décision rendue, ou la modifier, ou la renouveler et prescrire, le cas échéant, le remboursement par la Compagnie des argents perdus par l'employé par suite de l'action imposée (déduction faite de tout salaire ou prestation en tenant lieu, reçus par l'employé pendant l'action disciplinaire), pourvu qu'il y ait preuve de parti pris, de discrimination, de favoritisme ou d'action arbitraire, ou que l'action imposée n'ait aucune proportion avec l'offense reprochée. Les décisions de l'arbitre seront finales et lieront les deux parties.
- d) En application du paragraphe a) ci-avant, le Syndicat ou la Compagnie, selon le cas, devra aviser l'arbitre qui aura été choisi d'un commun accord par les deux parties. Si l'arbitre ainsi avisé n'est pas disponible pour entendre le grief dans les trente (30) jours de calendrier, un avis sera donné à un autre arbitre.

## ARTICLE 14

## DÉLÉGUÉ SYNDICAL

- a) Le Syndicat convient de donner par écrit à la Compagnie les noms et fonctions des officiers élus et représentants nommés pour exécuter toutes les tâches attachées à l'exécution de cette convention, et le Syndicat doit sans retard aviser la Compagnie par écrit de tout changement de membres officiers et/ou de représentants nommés.

- b) Six (6) délégués syndicaux seront nommés pour représenter les différentes sections des usines situées au 8501 est, rue Jarry et au 8500 rue Grenache, à Ville d'Anjou, pour l'équipe de jour; deux (2) pour l'équipe de l'après-midi; un (1) pour l'équipe de nuit si nécessaire. Il y aura aussi deux (2) délégués syndicaux pour représenter les différentes sections de l'usine de Montréal située au 5849 rue Boyer.

Si la Compagnie a plus de quatre cents (400) employés payés à l'heure, pour chaque cinquante (50) employés additionnels le Syndicat pourra appointer un (1) délégué syndical. Advenant le cas où le nombre d'employés dépasse quatre cents (400), il est entendu que le nombre vingt-six (26) a la même valeur que cinquante (50).

- c) Le Syndicat reconnaît que les délégués syndicaux, les membres des comités et les officiers du Syndicat ont envers la Compagnie des devoirs réguliers à exécuter et du travail à faire. Le Syndicat convient que toutes ces personnes ne peuvent quitter leurs postes réguliers de travail pour s'occuper des affaires du Syndicat sans obtenir au préalable la permission de leurs contremaîtres respectifs - cette permission ne leur sera pas indûment refusée. Ces personnes doivent se rapporter à leurs contremaîtres respectifs quand elles reviennent à leurs postes de travail régulier.

En plus, afin de maintenir l'harmonie et l'esprit de corps, la Compagnie consent à ce que le président du comité des griefs de l'usine concernée peut, en tout temps, s'il y a mécontentement concernant l'interprétation, l'application, l'administration, et de prétendue violation à cette convention, recevoir ou se servir du téléphone ou de demander à son contremaître d'être excusé pour une période de temps raisonnable pour examiner le problème; cette permission lui sera accordée sans délai. Aucun contremaître ne s'objectera à la présence du président du comité des griefs dans son département.

Les questions relevant du service du personnel devront être prises par l'employé avec son contremaître. Dans le cas de contestation par l'employé de la réponse fournie par son contremaître, l'employé par l'entremise du président du comité des griefs de l'usine concernée, pourra contacter le directeur du personnel ou son remplaçant.

- d) Le Syndicat devra appointer pour les usines de Ville d'Anjou (situées au 8501 est, rue Jarry, et à 8500 rue Grenache), un comité d'au plus trois (3) employés de la

la Compagnie, et pour l'usine située à 5849 rue Boyer à Montréal, un comité d'au plus deux (2) employés de la Compagnie. Ces comités seront connus comme "comité des griefs". Un employé du comité de l'usine concernée aura le droit d'inspecter sur place le travail ou les conditions qui sont à l'origine d'un grief.

e) Il est convenu que si la Compagnie demande aux membres du comité des griefs de travailler en temps supplémentaire pour régler une plainte ou un grief nécessitant une attention immédiate, les membres du comité des griefs seront payés à temps supplémentaire.

f) Après avoir reçu une application écrite du Syndicat, la Compagnie donnera un congé d'absence sans paye à un de ses employés qui aura été élu pour effectuer un travail à plein temps avec le Syndicat. Ce même employé maintiendra son ancienneté mais ne l'accumulera pas avec la Compagnie pour une période de soixante (60) mois pendant son emploi à plein temps avec le Syndicat.

L'employé qui aura pris le congé d'absence sans paye ci-haut mentionné pourra faire une demande d'extension de six (6) autres mois de congé et ceci ne sera pas refusé par la compagnie à moins que cela implique une situation d'un cas majeur de présence au travail de cet employé. La période maximum d'un tel congé ne dépassera pas soixante-six (66) mois en aucun temps.

Les bénéficiaires, assurance-groupe (assurance-vie, assurance-mort accidentelle et mutilation, indemnité hebdomadaire d'invalidité, medicare, hospitalisation supplémentaire, régime des rentes du Québec, etc.) seront suspendus durant cette permission d'absence sans paye prise par l'employé suivant cet article 14, paragraphe "f".

g) Il est mutuellement convenu que le comité des négociations sera limité en autant que possible à un (1) employé par département, maximum de cinq (5) employés en tout, pour lesquels la Compagnie accepte de payer cent pour cent (100%) au taux simple des heures de fait employées pour les jours de négociations où il y a rencontre entre le Syndicat et la Compagnie durant les heures régulières de travail.

Cependant, exceptant un cas de maladie ou mortalité d'un des membres du comité de négociations, en cas de changement dans les membres du comité de négociations durant

les négociations, la Compagnie payera cent pour cent (100%) au taux simple des heures de fait employées pour les jours de négociations où il y a rencontre entre le Syndicat et la Compagnie, pour un maximum de quarante (40) heures par membre du comité.

Un congé sans solde de cinq (5) jours consécutifs ouvrables pour la préparation du renouvellement de la convention collective sera autorisé aux cinq (5) membres nommés au comité des négociations pour la partie syndicale. Il est entendu qu'un avis préalable de vingt (20) jours ouvrables sera donné à la Compagnie; ces journées ne seront pas cumulatives aux journées mentionnées à l'article 11.

#### ARTICLE 15

##### DROIT DE CONGÉDIER

La Compagnie pourra congédier un employé pour une raison valable. Si cet employé juge avoir un grief, il/elle devra enregistrer une plainte contre l'Employeur en accord avec la procédure des griefs mentionnée à l'article 13-A. Il est entendu qu'un arbitre assigné n'aura pas le pouvoir de refaire, modifier ou changer aucunement les termes de cette convention collective. La décision de l'arbitre liera le Syndicat, la Compagnie et l'employé concerné.

#### ARTICLE 16

##### MISE-À-PIED ET RAPPEL

- a) Exceptant les employés mentionnés à l'article 21 de cette convention, et exceptant le président du syndicat, le président du comité des griefs des usines de Ville d'Anjou (8501 est, rue Jarry, et 8500 rue Grenache), et le président du comité des griefs de l'usine de Montréal (5849 rue Boyer), et le secrétaire-trésorier du Syndicat, et les membres du comité des griefs des usines ci-haut mentionnées, en autant que tous ces officiers du syndicat aient un minimum de cinq (5) ans d'ancienneté chacun avec la compagnie, la Compagnie convient que l'ordre d'ancienneté tel que définit à l'article 12 sera le seul facteur dans tous les cas de mise-à-pied, et l'employé peut se prévaloir de son droit d'ancienneté pour fins de déplacement tel qu'expliqué à l'article 12.

- b) Précédant toute mise-à-pied prévue pour une période inférieure à six (6) mois, un avis écrit à cet effet de cinq (5) pleins jours ouvrables ou un nombre équivalent d'heures de travail, à l'exception des employés qui sont en période de probation et des étudiants et employés engagés sur des projets spéciaux et limités, devra être donné à l'employé concerné et au président du comité d'usine concerné. Si après avoir reçu ce pré-avis l'employé ne remplit pas sa tâche comme avant d'avoir reçu cet avis, il pourra être congédié immédiatement.
- c) Dans le cas de mises-à-pied prévues pour une période excédant six (6) mois, les pré-avis seront donnés selon les dispositions de la Loi sur les Normes du Travail.
- d) Tout employé visé par les dispositions de soit le paragraphe "b" ou "c" du présent article devra aviser son contremaître la journée-même de la réception de son avis de mise-à-pied s'il désire exercer ses droits de déplacement en conformité avec l'article 12.
- e) Le rappel se fera par ordre d'ancienneté tel que définit dans l'article 12, par lettre recommandée ou télégramme envoyé à la dernière adresse de l'ex-employé. Le défaut de la part de l'employé d'informer la Compagnie par écrit (ou par téléphone à soit l'officier du personnel ou au contremaître concerné) en dedans de cent-vint (120) heures consécutives de la date de cette lettre ou télégramme, et le défaut de se rapporter au travail dans les cinq (5) jours ouvrables de la date de cette lettre ou télégramme, rendra cet employé inéligible à recevoir ses droits de rappel et son ancienneté, et il perdra tout autre privilège.

Au fur et à mesure que les rappels se font, il est entendu que tout employé ayant déplacé ou ayant été déplacé au moment de la mise-à-pied, reprendra le poste et le salaire dans la classification tenue avant la mise-à-pied.

#### ARTICLE 17-A SÉCURITÉ SYNDICALE

- a) Pendant la durée de la présente convention collective, la Compagnie déduira du salaire de tout employé couvert par ladite convention, un montant égal aux cotisations régulières en cours du Syndicat et ce, à compter de sa première paye après son embauchage et, par la suite, à chaque paye subséquente mais au maximum quatre (4) fois par mois pour tous les mois de l'année. Tout tel employé devra

consentir par écrit à une telle déduction de cotisation du Syndicat en signant un précompte syndical qui lui sera remis par le délégué de son département et en remettant une copie de telle autorisation à la Compagnie. Le montant que la Compagnie devra ainsi déduire sera certifié par le président du Syndicat par écrit à la Compagnie et sera spécifié en un montant uniforme de dollars et cents pour chaque employé. La Compagnie remettra la liste des argents perçus au Syndicat au plus tard le 7 du mois suivant, et la Compagnie remettra les argents perçus d'après la liste par chèque à l'ordre du Syndicat ou autres officiers désignés du Syndicat avant la fin du mois suivant (au plus tard le 15 du mois suivant). Ce montant sera accepté par le syndicat comme étant les dûs du Syndicat mensuels pour le mois en cours pour ces employés qui sont ou deviendront membres du Syndicat.

- b) Exception faite des employés de bureau, gardiens, contremaîtres et ceux qui sont automatiquement exclus par l'article 1, paragraphe m), sous-paragraphe 1, 2, 3, 3a et 4 de la Loi, à l'emploi de la Compagnie, pour fins de négociations collectives (le tout conformément aux dispositions du Code du Travail de la Province de Québec), la Compagnie convient que tous les employés payés à l'heure engagés après la date effective de cette convention devront, comme condition d'emploi, devenir membre du Syndicat après avoir complété leurs périodes de probation définies dans l'article 12.

Le contremaître remettra au président du Comité d'usine un feuillet donnant les détails d'un nouvel employé dans les premiers jours suivants son embauchage.

- c) La Compagnie sera responsable pour la perception et la remise au Syndicat des cotisations régulières et le Syndicat s'engage à tenir la Compagnie à l'abri de toute réclamation qui peut être faite par tout employé résultant des déductions qui auront été effectuées pour ces cotisations syndicales.
- d) Tout employé dont l'absence au travail est moindre que deux (2) semaines complètes (consécutives ou non) dans le mois pour cause de maladie ou accident devra payer ses retenues syndicales au complet.
- e) Tout employé dont l'absence au travail pour cause de maladie ou accident est égale ou supérieure à deux (2) semaines (consécutives ou non) dans le mois, devra payer à son retour au travail quatre-vingt cents (80¢) par mois pour retenues syndicales.
- f) Tout employé ayant reçu de la Compagnie une permission d'absence sans solde devra payer à la Compagnie ses retenues syndicales avant son départ.

- g) Tout employé en congé régulier devra acquitter en entier à la Compagnie ses cotisations syndicales avant son départ.
- h) La Compagnie ne sera tenue responsable que des argents perçus pour retenue syndicale, tel que défini dans le présent article 17-A, en autant que la Compagnie ait été capable d'en faire les retenues.
- i) La Compagnie mettra un local à la disposition du Syndicat et ce, gratuitement. Ce local servira pour l'entreposage des dossiers et archives du Syndicat.  
Le président du comité des griefs ou son remplaçant pourra, à l'occasion, en avoir accès durant la journée de travail si au préalable, il a eu l'autorisation de son contremaître; cette permission ne lui sera pas indûment refusée.

#### ARTICLE 17-B

#### ÉTIQUETTES SYNDICALES

- a) Le Syndicat accepte de fournir promptement à la Compagnie le nombre d'étiquettes syndicales auto-collantes bilingues (anglais/français) que cette dernière pourra de temps à autre requérir.
- b) Les employés de la Compagnie fixeront eux-mêmes ces étiquettes syndicales sur les produits que ces employés auront fabriqués ou manufacturés. Cependant, lesdites étiquettes ne pourront être fixées que sur les produits qui sont fabriqués ou manufacturés par les employés qui sont couverts par la présente convention collective.
- c) La Compagnie n'imitera, ne fera pas de duplicata et ne contrefera pas lesdites étiquettes syndicales et ne permettra pas que d'autres le fassent pour elle ou en son nom.
- d) Tant que ces étiquettes syndicales ne seront pas fixées sur les produits de la Compagnie, elles demeureront la propriété du Syndicat, si bien que si la Compagnie décidait de discontinuer l'utilisation de ces étiquettes syndicales, cette dernière devra remettre au Syndicat celles qu'elle n'aura pas encore alors utilisées.

Il est entendu que le Syndicat remboursera alors à la Compagnie les argents que cette dernière avait déboursés pour ces étiquettes.

## ARTICLE 18

## ASSURANCES

- a) Les employés éligibles et couverts par cette convention recevront les bénéfices du régime d'assurance-groupe d'après les termes et conditions dudit régime tel que décrit dans la police-maîtresse. La brochure donnée à chaque employé sur le régime d'assurance-groupe continuera à s'appliquer.
- b) Ce régime d'assurance-groupe de la Compagnie (assurance-vie, assurance-mort accidentelle et mutilation, assurance-vie complémentaire, assurance-vie pour dépendants, indemnité hebdomadaire d'invalidité, régime de rente d'invalidité prolongée, hospitalisation et le régime complémentaire à bénéfices pour les employés) sera administré par la Compagnie. En aucune manière, en aucun moyen, il sera possible de prendre des procédures de griefs ou d'arbitrage pour quelque sujet que ce soit pour ces assurances. Ces assurances sont gouvernées par les termes et conditions de ces plans d'assurance de la Compagnie d'Assurance.
- c) À l'exception de l'assurance-vie complémentaire de l'assurance-vie pour dépendants, du régime de rentes d'invalidité prolongée, de l'assurance-hospitalisation et pour le régime complémentaire, le coût de ces assurances (assurance-vie de base, mort accidentelle et mutilation, indemnité hebdomadaire d'invalidité), sera défrayé en entier par la Compagnie.

Le coût pour les prestations complémentaires d'hospitalisation, les prestations de frais d'ambulance et le régime complémentaire sera partagé comme suit:

- 50% par la Compagnie;
- 50% par l'employé.

Le coût pour l'assurance-vie complémentaire, l'assurance-vie pour dépendants et le régime de rentes d'invalidité prolongée est défrayé en entier par l'employé.

- d) Les employés en permission de vacances prolongées (jusqu'à un total maximum de 45 jours de calendrier consécutifs), peuvent s'ils le désirent, remplir les formules spéciales de la Compagnie d'Assurance pour leur permettre de bénéficier du plan d'assurance-vie, assurance-mort accidentelle et mutilation de la Compagnie durant cette

permission de vacances prolongées; en remplissant ces formules, l'employé s'engage à payer à la Compagnie le total des primes pour le temps en surplus de son temps de vacances normal. Les prestations de ces assurances-groupe seront suspendues pendant les permissions d'absence sans paye prises par les employés en excédant des quarante-cinq (45) jours accordés ci-haut, selon les termes de cette convention ou tel qu'approuvé par autorisation spéciale.

- e) Toute employée enceinte a droit à un congé sans solde pour maternité. La durée de ce congé s'établit comme suit:
- 1° L'employée enceinte peut cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse sur la recommandation écrite de son médecin traitant.  
Après consultation avec le Syndicat, la Compagnie se réserve le droit de donner un congé sans solde à toute employée enceinte à l'expiration du cinquième (5e) mois de sa grossesse.
  - 2° L'employée doit reprendre son travail dans les deux (2) mois suivant la terminaison de sa grossesse.
  - 3° Une employée en congé de maternité ne perdra aucun bénéfice d'assurance-vie, accidentelle, hospitalisation supplémentaire et médicaux majeurs; par contre, la prime devra être payée par l'employée avant son départ. Le coût de cette prime sera suivant les taux préférentiels du Groupe de la Compagnie.
  - 4° Une employée en congé de maternité continuera d'accumuler son ancienneté durant ce congé.
- f) Pour avoir droit aux prestations d'indemnité hebdomadaire d'invalidité, l'employé devra obtenir d'un médecin pratiquant un certificat écrit sur le formulaire de la Compagnie; ce certificat sera sujet à être questionné par le médecin de la Compagnie et/ou le médecin de la Compagnie d'assurance. Aussi, tout employé absent du travail pour cause de maladie et recevant des prestations d'indemnité hebdomadaire devra obtenir une permission écrite du médecin de la Compagnie pour pouvoir s'absenter hors de la ville. De plus, tout employé absent du travail pour cause de maladie et recevant des prestations d'indemnité hebdomadaire qui est pris en défaut à travailler à un autre endroit durant son absence pour maladie sera congédié immédiatement sans avoir recours à la procédure des griefs.

- g) En considération des bénéficiaires additionnels d'assurance-groupe accordés dans cette convention (tel que définit dans le livret de la Compagnie d'assurance), dont le coût est totalement défrayé par la Compagnie, il est entendu que tous les argents que les employés peuvent avoir droit en vertu de la Section 64, paragraphe 4 de la loi de l'Assurance-Chômage 1971 (c'est-à-dire les 5/12 des contributions réduites que l'employeur doit payer à l'Assurance-Chômage en conséquence des amendements faits aux bénéficiaires d'indemnité hebdomadaire), sont, seront, et demeureront la propriété entière et absolue de la Compagnie et ce, malgré les provisions de ladite Section 64, paragraphe 4.

#### ARTICLE 19

#### JOURNÉES DE DEUIL

- a) Quand il y aura deuil du conjoint d'un employé, ou d'un de ses enfants (ainsi qu'enfants légalement adoptés), cet employé pourra être absent pour trois (3) jours ouvrables. Un maximum de huit (8) heures par jour à son taux horaire lui sera payé.

À compter du 9 août 1984, quand il y aura deuil du conjoint d'un employé, ou d'un de ses enfants (ainsi qu'enfants légalement adoptés), cet employé pourra être absent pour quatre (4) jours ouvrables. Un maximum de huit (8) heures par jour à son taux horaire lui sera payé. Les dispositions du paragraphe "b" de cet article ne s'appliqueront pas à compter de cette date.

- b) Advenant le cas où un employé doit de fait voyager une distance de cinq cents (500) milles (aller-retour) pour les funérailles d'un parent, tel que décrit ci-bas, une journée de plus que les trois (3) jours ouvrables accordées sera donnée et payée. Cette journée additionnelle devra être une journée que l'employé aurait autrement travaillée, et un maximum de huit (8) heures pour ce jour à son taux horaire régulier lui sera payé. Il importe à l'employé de donner à la Compagnie la preuve de son déplacement et de sa présence aux funérailles.

- c) Quand il y aura deuil dans la famille immédiate de l'employé, soit: son père, sa mère, son frère, sa soeur, son grand-père, sa grand-mère, sa belle-mère, son beau-père, sa belle-mère par alliance (mère du conjoint), son beau-père par alliance (père du conjoint), son beau-fils, sa belle-fille, demi-frère, demi-soeur (second mariage) - cet employé pourra être absent pour trois (3) jours ouvrables pouvant se terminer le lendemain du jour des funérailles. Un maximum de huit (8) heures par jour à son taux horaire lui sera payé.

- d) Une journée sera accordée et payée pour assister aux funérailles de son beau-frère ou belle-soeur, en autant que cette journée des funérailles coïncide avec une journée que l'employé aurait autrement travaillée à temps régulier. L'employé ne sera pas payé si sa présence aux funérailles n'est pas prouvée.
- e) Afin de recevoir la paye de trois (3) jours, ou quatre (4) ou d'un (1) jour, suivant le cas, l'employé devra faire parvenir à la Compagnie un certificat de décès. La (les) journée(s) de deuil débutera(ront) le jour-même ou le lendemain de la date du décès, et sera(ront) prise(s) consécutivement.
- f) Si l'employé est en vacances ou en congé férié au moment du décès d'un membre de sa famille tel qu'indiqué au paragraphe "c" ci-haut, il devra prendre les trois (3) jours ou quatre (4) jours ou un (1) jour, suivant le cas, immédiatement après les journées de vacances ou jour(s) férié(s). Il est entendu que si un employé est en congé de maladie ou en congé par accident de travail ou en congé sans solde, le paiement des journées de deuil tel qu'expliqué ci-haut ne s'applique pas.

#### ARTICLE 20-A

#### AJUSTEMENT DE SALAIRE

Tous les employés couverts par cette convention collective recevront les augmentations de salaire suivantes:

- a) À compter du 9 août 1983, tous les employés recevront une augmentation de sept cents (7¢) sur leurs taux horaires de base qu'ils gagnaient le 8 août 1983. Cette augmentation sera aussi appliquée à la Cédule "B" - Taux de salaire pour chaque Classification.
- b) À compter du 9 février 1984, tous les employés recevront une augmentation de sept cents (7¢) sur les taux horaires de base qu'ils gagnaient le 8 février 1984. Cette augmentation sera aussi appliquée à la Cédule "B" - Taux de Salaire pour chaque Classification.
- c) À compter du 9 août 1984, tous les employés recevront une augmentation de vingt cents (20¢) sur les taux horaires de base qu'ils gagnaient le 8 août 1984. Cette augmentation sera aussi appliquée à la Cédule "B" - Taux de Salaire pour chaque Classification.

- d) À compter du 9 février 1985, tous les employés recevront une augmentation de quinze cents (15¢) sur les taux horaires de base qu'ils gagnaient le 8 février 1985. Cette augmentation sera aussi appliquée à la Cédule "B" - Taux de Salaire pour chaque Classification.

#### ARTICLE 20-B

#### INDEXATION AU COÛT DE LA VIE

L'indexation au coût de la vie sera comme suit:

- a) 1<sup>ère</sup> Année: aucune indexation.
- b) 2<sup>e</sup> Année: Si l'indice du coût de la vie du Canada pour juillet 1985 excède celui de juillet 1984 par plus que neuf pour cent (9%), la Compagnie accordera une augmentation générale applicable à tous les taux, équivalent à un cent (1¢) par .35 d'augmentation supérieure à ce niveau, jusqu'à un maximum de quinze cents (15¢).

#### ARTICLE 21

#### CHEFS DE FILE

- a) Les chefs de file recevront cinquante cents (50¢) par heure de plus que leurs taux horaires réguliers. En cas de mise-à-pied, les chefs de file auront automatiquement le plus d'ancienneté dans leurs départements respectifs.
- b) Tout chef de file qui demande à la Compagnie de lui enlever sa responsabilité de chef de file, sa demande sera acceptée dans les six (6) jours suivant la date de cette demande ou aussitôt que la Compagnie est capable d'effectuer un tel transfert. Il sera alors rémunéré au taux approprié dans sa classification et il lui sera enlevé aussi la prime de cinquante cents (50¢) par heure qu'il recevait comme chef de file.

- c) Dans les cas où un chef de file ayant au moins dix (10) ans continus d'ancienneté comme chef de file qui, pour des raisons de santé (avec certificat médical) demande à la Compagnie d'être relevé de ses responsabilités de chef de file pour une période d'un mois, au plus deux (2) fois par année, sa demande sera acceptée à la discrétion de son contremaître et/ou du directeur de l'usine concernée dans les délais prévus. Il est entendu qu'il perdra la prime de cinquante cents (50¢) par heure qu'il recevait comme chef de file mais il ne perdra pas le salaire plus élevé qu'il recevait pour justifier sa position de chef de file.

#### ARTICLE 22

##### DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- a) Cette convention collective sera en vigueur pour une période s'étendant du 9 août 1983 au 8 août 1985 inclusivement. Dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant l'expiration de cette convention, une des deux parties pourra aviser l'autre partie de son désir d'entrer en négociations pour amender cette convention ou pour la renouveler dans son entier.
- b) Il est entendu que la présente convention collective demeurera en vigueur jusqu'à ce qu'une nouvelle convention est signée ou que le droit de grève ou de lock-out est exercé, selon lequel de ces événements se produit le premier.

#### ARTICLE 23

##### PROCÉDURE POUR POSTES VACANTS

- a) La Compagnie donnera aux employés actuels de ses usines la préférence pour remplir des postes vacants. Un avis sera affiché sur le tableau d'affichage pour une période de deux (2) jours ouvrables, expliquant la position offerte. Une copie des applications des employés sera donnée au président du comité des griefs de l'usine concernée.

- b) Des examens de qualifications et des périodes d'essais seront donnés aux employés les mieux qualifiés et la Compagnie sera l'unique juge de l'habileté de l'employé ainsi que les qualifications requises pour cette position. L'habileté et l'ancienneté de l'employé seront prises en considération; l'employé choisi devra se qualifier dans une période d'entraînement de deux (2) semaines pour la position.
- c) Si la Compagnie ne trouve pas d'employés compétents pour remplir le poste, la Compagnie est libre d'aller sur le marché du travail pour pouvoir remplir le poste vacant.

## ARTICLE 24

## DISPOSITIONS GÉNÉRALES

- a) Il est convenu mutuellement que si une clause ou un addendum de cette convention collective est ou devient en conflit avec la Législation Provinciale ou Fédérale de caractère public, elle deviendra nulle mais ceci n'affectera pas la validité de cette convention.
- b) Il est convenu mutuellement que la présente convention collective sera rédigée en langue française et pourra aussi être traduite en langue anglaise mais que seule la version française sera officielle.
- c) Il est convenu mutuellement que les seules déductions de salaire permises seront celles autorisées par l'employé, par le Gouvernement Provincial, par le Gouvernement Fédéral, ainsi que les déductions mentionnées à l'article 17-A.
- d) La Compagnie s'engage à publier et afficher deux (2) fois par année, en janvier et en juillet, une liste des noms des contremaîtres, assistants-contremaîtres, et chef de file dans l'usine et la tenir à jour.
- e) **Chauffeurs de camion et opérateurs de camion fardier:**  
Les parties conviennent que les chauffeurs de camions pourront décharger et charger leurs camions à l'aide de camions fardiens s'ils arrivent ou partent en dehors des heures régulières de travail de l'équipe de jour.

Il est aussi entendu entre les parties que si la situation se présente qu'un camion arrive durant les heures régulières de travail de l'équipe de jour mais ne peut être déchargé ou chargé avant les heures de fermeture de l'équipe de jour régulière, le chauffeur de camion pourra décharger ou charger son camion à l'aide d'un camion fardier s'il y a impossibilité d'avoir un opérateur de camion fardier pour travailler le temps supplémentaire requis.

- f) Cette convention et ses annexes seront imprimés en format 5" x 8" et en quantité suffisante pour que tous les employés puissent en avoir une copie. Les frais d'impression seront partagés comme suit: 75% aux frais de la Compagnie et 25% aux frais du Syndicat.
- g) Il est mutuellement convenu qu'un employé ne sera pas tenu responsable pour bris de matériel ou d'outillage à moins que cela ne soit prouvé que ce bris a été causé par mauvaise volonté, ou par grossière négligence, par une preuve indiscutable ou par une Cour de Justice civile ou criminelle.

#### ARTICLE 25

#### DROITS ET COUTUMES

- a) La Compagnie entend continuer à maintenir ces conditions de travail légitimes et justes dont jouissent actuellement les employés, à moins que, ou jusqu'à ce que ce maintien gêne l'opération saine, convenable ou économique de l'usine.
- b) Le Syndicat sera avisé avant les employés de tout changement dans la politique de la Compagnie.
- c) Les chèques de paye seront distribués le jeudi matin de chaque semaine pour l'équipe de jour et le mercredi soir pour l'équipe de l'après-midi et l'équipe de nuit, s'il y a lieu. Si un jour férié arrive le jour de la distribution de la paye, dans la mesure du possible les chèques de paye seront alors distribués la journée précédant tel jour férié.

## ARTICLE 26

## SYSTÈMES ET MÉTHODES DE PRODUCTION

- a) S'il devenait nécessaire de réduire le personnel par suite d'acquisition et d'installation d'une nouvelle machine d'une valeur de cinq mille dollars (\$5,000.00) et plus, entraînant un surplus de personnel lors de la mise en opération de cette machine, un avis de trente (30) jours sera donnée à (aux) employé(s) affecté(s) avant ladite mise-à-pied. Pendant cette période de trente (30) jours, la Compagnie et le Syndicat assisteront l'employé concerné à obtenir un emploi à l'intérieur ou à l'extérieur de l'organisation.
- b) En cas de déplacement résultant d'une cause mentionnée au présent article, tout employé peut se prévaloir de ses droits d'ancienneté, tel que décrit aux articles 12 et 16.
- c) La Compagnie consent à maintenir sa politique établie de longue date au sujet des cours de perfectionnement professionnel de ses employés. Cette politique autorise tout employé désireux de suivre un cours à en faire la demande à la Compagnie. Cette dernière fera tout ce qui est en son pouvoir pour accéder à la demande de l'employé, en prenant en considération les besoins et les exigences de la Compagnie ainsi que les aspirations de l'employé. Un employé qui a suivi un cours à l'école ou à l'université approuvé par la Compagnie et obtient de l'école ou de l'université un certificat attestant son succès à l'examen sera remboursé pour cinquante pour cent (50%) des frais de scolarité du cours suivi.
- d) **Comité de Consultation Ouvrier-Patronal:** La Compagnie et le Syndicat conviennent qu'un comité conjoint ouvrier-patronal soit formé et que chaque partie nommera ses représentants. Ce comité conjoint se rencontrera une fois par mois (à l'exception de cas d'urgence demandant une attention immédiate) pour discuter de sujet d'intérêt commun (les griefs exceptés). Ce comité conjoint ouvrier-patronal agira seulement en qualité de conseil.

## ARTICLE 27

## PLAN DE PENSION

Un plan de pension non-contributoire pour les employés est offert par la Compagnie, avec crédit pour service rétroactif au 1er décembre 1975, ou à la date d'embauche pour les employés ayant joint la Compagnie après le 1er décembre 1975.

- a) À compter de la première année de cette convention, les crédits pour service passé et futur sont comme suit:

<u>Service</u>	<u>Crédits</u>
1975/80:	\$4.00 par mois par année de service.
1981/83:	\$6.00 par mois par année de service.
1984 et après:	\$6.00 par mois par année de service.

- b) Retraite à 65 ans d'âge.
- d) Paiements garantis de soixante (60) mois après la retraite.
- e) Tout employé âgé de 45 ans et plus qui quitte l'emploi de la Compagnie après dix (10) ans de service ou plus, recevra une annuité différée à l'âge de 65 ans.

## ARTICLE 28

## SIGNATURES DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Ainsi fait, passé et conclu à Montréal ce neuvième jour de septembre 1983.

Pour la Compagnie:

*Paula Barabragui*  
*Laura Labrosse*  
*Albert Fontaine*

Pour le Syndicat:

*Cosimo Rondo*  
*Joséphine Dubois*  
*Thérèse Despatie*  
*Jean Guy Gervais*  
*Claude St-Onge*

ADDENDUM  
À LA  
CONVENTION COLLECTIVE  
4. STANDARDS DE L'USINE

La Compagnie devra maintenir les bâtisses, l'équipement et les facilités de travail de façon à tenir compte des règles de sécurité et d'hygiène. La Compagnie devra promulguer en coopération avec le Syndicat une liste officielle des règlements concernant la sécurité, la discipline et les procédures d'opération qui lieront et s'appliqueront obligatoirement à tous et chacun des employés.

**A: RÈGLEMENTS DE SÉCURITÉ ET INSTRUCTIONS**

a) Dans chacune des usines, un comité de sécurité représentant la direction et les employés font des inspections et des réunions périodiquement. Ils sont le noyau qui éduque les employés envers la sécurité, suggère des améliorations, organise des procédures de sécurité et voit à ce qu'elles soient respectées. Les inspections de l'usine seront faites comme suit:

- une fois par semaine par le directeur de l'usine ou son remplaçant et le président du comité de sécurité ou son remplaçant;
- une fois par mois par tous les membres du comité de sécurité.

Le Syndicat convient de seconder la Compagnie pour le maintien d'une bonne observance de toutes les règles de santé et de sécurité, ainsi que les politiques et procédures.

Il est convenu que la Compagnie et le Syndicat s'avertiront mutuellement par écrit, du choix des personnes qui feront partie du comité de sécurité, et la Compagnie affichera dans les usines les noms des personnes désignées comme faisant partie de ce comité de sécurité. Le président du comité d'usine ou son représentant sera l'un des membres du comité de sécurité.

b) **Méthodes Disciplinaires Contre les Employés qui ne Suivent pas les Règlements de l'Usine et de Sécurité:**

(N.B.: Après 12 mois de calendrier, les avis écrits antérieurs seront considérés périmés.)

1. Pour une offense mineure et pour la première infraction, un employé recevra une lettre d'avertissement expliquant son infraction. S'il répète cette infraction, il sera suspendu pour trois (3) jours sans paye, et s'il la répète encore, il sera congédié.
2. Pour une infraction sérieuse, il recevra une lettre sur laquelle la description de son infraction sera inscrite, et il sera immédiatement suspendu pour trois (3) jours sans paye. S'il répète son infraction, il sera congédié.
3. S'il commet une infraction majeure, il sera congédié immédiatement.

**4. Définition des infractions:**

- i. Infraction mineure: une infraction qui peut causer éventuellement un accident mineur résultant d'une négligence.
- ii. Infraction sérieuse: une infraction qui peut causer éventuellement un accident résultant en une blessure et une perte de travail; prêter de l'argent avec intérêts.
- iii. Infraction majeure: une infraction qui peut causer éventuellement un accident majeur résultant en une perte de vie ou d'un membre; vol; indécence; ébriété; jeux de hasard à l'argent sans permission; actes de sabotage; actes de vandalisme.

c) La sécurité est la responsabilité des surveillants et ceci doit être leur pensée initiale lorsqu'ils sont responsables de faire exécuter un travail.

**d) Règlements de Sécurité et Instructions pour tous les Employés:**

1. Tous les employés doivent travailler en sécurité et en conformité avec les règlements de sécurité afin de prévenir les accidents envers eux-mêmes et les autres employés qui les entourent. Tous les employés doivent avoir de l'ordre dans leur travail, bien empiler et ranger le matériel afin que les extrémités ne dépassent pas d'un côté ou de l'autre. Rien ne doit être laissé en désordre sur le plancher. Les restants de nourriture ne doivent pas rester sur le plancher. Les contenants en bouteille de verre cassable ne doivent pas être apportés dans l'usine.

Les employés doivent manipuler les pièces avec prudence afin d'éviter de se couper et ils doivent porter les articles de sécurité nécessaires.

2. Les employés doivent se présenter sobrement à l'ouvrage, être en condition physique, s'habiller convenablement, et ne doivent pas porter de vêtements trop amples (les opérateurs de machines, réglers, préposés à l'entretien mécanique, chefs de file, ne doivent pas porter de cravates longues - les cravates "papillon" sont permises).
3. Les employés ne doivent pas quitter leur section et courir au cadran de poinçon le midi ou le soir, aussi, ils ne doivent quitter leur section qu'aux temps indiqués.
4. Les employés ne doivent pas travailler avec les cheveux retombants. Les chevelures longues devront être recouvertes d'un bonnet ou être attachées.
5. Les courses, les flâneries, le badinage, les jeux brutaux ou toute autre mauvaise conduite dangereuse ne seront tolérés en aucun temps.
6. Aucun accès dans les endroits restreints ne sera toléré, à l'exception du personnel autorisé.
7. Aucun grimpage sur les cases; des marche-pieds ou des échelles de sécurité doivent être employés de la bonne façon.
8. Les camions fardiens élévateurs et les camions leviers ne doivent pas être employés comme trottinettes.
9. Ne jamais se tenir sur la fourche d'un camion levier pour se déplacer ou pour monter plus haut. Si vous devez le faire, utilisez la plateforme de sécurité spécialement construite à cet effet.
10. Seul le personnel autorisé doit conduire les camions-leviers (lift trucks); la liste des opérateurs réguliers et/ou occasionnels autorisés sera affichée dans l'usine concernée.
11. Aucun promeneur ne sera permis sur un camion fardier élévateur.
12. Défense de fumer dans les endroits désignés en tout temps. Il est strictement défendu de fumer dans les sections suivantes:
  - peinture
  - menuiserie
  - emballage
  - tous les départements où il y a du matériel inflammable.
  - plastique
  - carton

La Compagnie prendra les moyens nécessaires pour que les visiteurs respectent les règlements de sécurité au cours de leur visite de l'usine. Il est du devoir de chaque employé qui constate un manquement à ce sujet, d'avertir immédiatement le préposé de la Compagnie qui fait visiter pour faire respecter immédiatement les règlements de sécurité.

Il est aussi défendu d'utiliser de l'équipement de soudure électrique, des torches acétylènes ou de couper avec une torche acétylène dans les sections ci-haut mentionnées, à moins que le président de la sécurité ou son représentant ait été averti et que des hommes d'expérience de la brigade pour le feu soient présents avec des extincteurs.

13. Les palettes doivent être à plat sur le plancher et non appuyées de chant.
14. Aucune palette et chariot défectueux ne doivent être employés.
15. Aucun empilage dangereux:
  - i. Les paquets de feuilles d'acier doivent être empilés proprement et d'une manière perpendiculaire. Les séparateurs de contreplaqué appropriés doivent être employés.
  - ii. Les palettes d'acier doivent être empilées correctement, les pattes pointues des palettes doivent être placées dans les poteaux de côté de la palette en-dessous.
  - iii. Les palettes de ballasts doivent être empilées seulement deux (2) palettes de haut, au maximum.
  - iv. Le matériel doit être empilé perpendiculairement et proprement sur les palettes et attaché si nécessaire afin d'éviter que les pièces tombent.
  - v. Des palettes vides ou chargées de matériel ne seront pas empilées une par dessus l'autre dans les allées car ceci peut être la cause d'un accident ou de dommage au matériel.
  - vi. Rappelez-vous que si l'usine est pour demeurer propre et en ordre, cela dépend initialement de la manière que le matériel est empilé.
16. Aucune surcharge sur les palettes, dans les boîtes transportables, cases, contenants et camions-fardiens élévateurs.

17. Les ponts roulants (monte-charge électrique sur rail) ne seront mis en fonction et ne seront opérés que par les personnes autorisées à cet effet. La liste des personnes autorisées devra être affichée dans les sections où sont installés ces ponts roulants. Les opérateurs réguliers ou occasionnels des ponts roulants devront être pleinement qualifiés et devront passer un examen spécial à cet effet.
  - i. L'opérateur de pont roulant a la responsabilité de rapporter immédiatement à son contremaître tout défaut mécanique ou électrique qu'il détectera sur son pont roulant.
  - ii. Il a la même responsabilité en ce qui concerne les pinces et autres gabarits de levage et supports pour les feuilles et rouleaux de métal.
  - iii. Il est responsable de se servir de l'équipement approprié pour le genre de matériel qu'il a à lever et à déplacer.
  - iv. Il est responsable de s'assurer qu'aucune personne n'est dans la trajectoire du rouleau ou du paquet d'acier qu'il transporte, et le sol vis-à-vis de la trajectoire devra être libre en tout temps d'une largeur correspondant aux dimensions de l'article transporté.
  - v. Il est aussi responsable de l'empilement des rouleaux d'acier, de voir à ce que les rouleaux d'acier soient enchaînés ensemble et placés sur des supports appropriés et en bonne condition. S'il manque de supports, il doit placer des coins sous les rouleaux pour les empêcher de se déplacer accidentellement.
  - vi. Son manquement à suivre les règlements établis à i., ii., iii., iv., et v., ci-haut mentionnés, constitue un très grave danger d'accident majeur pour lui et ses compagnons qui travaillent dans sa section.
18. Les employés ne doivent pas quitter leurs places de travail avant les temps approuvés. Les employés ne doivent pas se préparer à quitter leurs places de travail avant les temps approuvés. Les temps approuvés sont sonnés par une alarme.
19. Toutes les presses doivent être munies d'un mécanisme de sécurité; toutes les opérations doivent être exécutées en employant soit:



Il est entendu qu'un nouvel employé devra attendre un an avant de renouveler et de se faire rembourser une paire de souliers de sécurité. Pour les employés ayant plus d'un an de service, une année vaudra dire du 9 août au 8 août de l'année suivante.

Il est entendu également que les employés devront payer le(s) montant(s) excédant aux montants mentionnés ci-haut directement au vendeur lors de l'achat, lorsque celui-ci vient sur les lieux de la Compagnie.

**N.B.:** Il est interdit de venir travailler "nu-pieds" ou avec des souliers qui ne couvrent pas complètement les pieds.

Tout manquement à ce règlement sera considéré comme une infraction sérieuse.

21. Les lunettes de sécurité approuvés par la CSA sont de rigueur pour les opérations suivantes:

- tout sciage (sawing);
- polissage (polishing);
- tout meulage (grinding);
- soudure (welding);
- grenailage (sand blasting);
- filetage (tapping, threading);
- repoussage de métal (metal spinning);
- les sections des Whistlers et Presses durant le réglage et la production;
- atelier de mécanique (machine shop);
- meulage et fraisage quand l'on se sert d'une découpe ajustable;
- tout assemblage de ballasts ou transformateurs et tout endroit où l'on travaille avec des fils électriques;
- soudure (spotwelding);
- mordillage (nibbling);
- soudure (brazing);
- perceuse (drilling);

Tout manquement à ce règlement sera considéré comme une infraction sérieuse.

Pour les employés travaillant aux sections décrites ci-haut et qui ne portent pas de lunettes avec verres de prescription, la Compagnie fournira des lunettes de sécurité (verres neutres).

Les employés travaillant aux sections décrites ci-haut et qui ont besoin de lunettes de sécurité avec verres de prescription, auront le choix entre une des deux (2) procédures suivantes:

- 1° Aux employés qui acceptent la monture standard venant de la compagnie AOCO (American Optical), la Compagnie fournira sans frais et ce, **une seule fois durant le terme de cette convention collective**, une paire de lunettes de sécurité avec verres de prescription traités.

L'employé devra remettre sa prescription à la Compagnie qui commandera les lunettes de sécurité.

- 2° Aux employés qui désirent acheter eux-mêmes leurs lunettes de sécurité ou qui veulent une monture non-standard de chez AOCO, la Compagnie remboursera l'employé jusqu'à un maximum de trente-cinq dollars (\$35.00) et ce, **une seule fois durant le terme de cette convention collective**.

L'employé devra présenter la facture couvrant l'achat de ses lunettes de sécurité avec verres de prescription traités.

22. Des casques de sécurité sont de rigueur pour les opérations suivantes:

- toute personne travaillant sur le convoyeur à peinture à l'exception des peintres;
- opérateurs de ponts roulants;
- le personnel du département d'électricité devra porter les casques de sécurité en fibre s'il y a danger pour eux.

23. Pour chaque peintre au fusil, pour chaque opérateur de Ransburg, pour chaque polisseur sur machine automatique et pour chaque préposé au nettoyage des cabinets à peinture au fusil (spray booth), cabinets à peinture électrostatique et nettoyage de 3-stage, la Compagnie contractera avec un fournisseur-nettoyeur pour la location et le nettoyage deux (2) fois par mois d'un pantalon et d'une chemise; pour chaque employé préposé à l'entretien mécanique, la Compagnie contractera avec un fournisseur-nettoyeur pour la location et le nettoyage deux (2) fois par mois d'un pantalon et d'une chemise ou d'un sarau, suivant les besoins; la Compagnie fournira aussi un tablier en cuir approprié à chaque repousseur qui repousse le métal manuellement; la Compagnie fournira des jambières et tablier en matière incombustible à chaque soudeur à l'arc.
24. Tout équipement électrique doit être connecté par un homme compétant du service d'entretien électrique.
25. Les pédales opérées par le pied des opérateurs ne doivent pas être utilisées dans la section des Whistlers; des contrôles à bouton double qui sont opérés avec les mains doivent être utilisés seulement. Des pédales opérées avec le pied peuvent être utilisées que si l'on travaille avec un chargeur.
26. Dans la section des soudeuses par points électriques, aucun outil, pièce de métal ou écrou, etc., ne devront être placés ou déposés sur les surfaces des machines peinturées en rouge car ils peuvent tomber à l'intérieur de ces machines et causer un court-circuit. Si les portes qui donnent accès aux pièces électriques de ces machines ne peuvent pas être fermées à cause d'une déféctuosité, les électriciens doivent être avisés sans délai afin d'en assurer une réparation immédiate.
27. Les anneaux et bracelets ne doivent pas être portés par les employés qui travaillent sur les perceuses, presses, machines à riveter et brocheuses.
28. Aucune pièce détachée ne doit être laissée sur le tablier de la presse.
29. Le port des cache-oreilles est obligatoire partout où l'intensité du bruit dépasse 85 décibels.

Tout manquement à ce règlement sera considéré comme une infraction sérieuse.

30. En aucun cas, un chariot trop lourdement chargé ne doit être déplacé par une seule personne; la charge doit être déplacée à l'aide d'équipement à la disposition des sections. Tout manquement à ce règlement sera considéré comme une infraction sérieuse.

e) **Règlements et Instructions de Sécurité pour les Opérateurs de Camion Fardier Élévateur et Véhicule Automoteur:**

---

1. Se vêtir d'une façon prudente.
2. Porter l'équipement de protection, tel que lunettes de sécurité dans les endroits où elles sont obligatoires et casques protecteurs si nécessaire.
3. Garder le camion propre, spécialement les leviers de contrôle, les pédales, les fourches, les plateformes, et remplir quotidiennement la formule des conditions mécaniques du camion fardier.
4. Faire une inspection de son camion chaque jour et remplir le "rapport du conducteur sur chariot élévateur", et s'assurer que les freins fonctionnent correctement et que les extincteurs d'incendie sont pleins et attachés au camion.
5. Donner le droit de passage aux piétons en tout temps.
6. Ne jamais se fier au klaxon - se servir des freins.
7. Ne jamais conduire les mains mouillées ou graisseuses.
8. Ne jamais laisser une personne non autorisée conduire le camion.
9. Nulle autre personne que le conducteur doit être sur le camion pendant qu'il est en marche ou arrêté.
10. Ne jamais sauter hors du camion avant qu'il soit complètement arrêté.
11. Toujours conduire à une vitesse raisonnable.
12. Ne jamais conduire le camion en "cowboy".
13. Éliminer les départs et arrêts brusques.
14. Toujours regarder dans la direction de voyage avant de partir le camion.

15. L'opérateur doit toujours se tenir à l'intérieur de son camion quand il est en mouvement.
16. Toujours stationner son camion avec les fourches sur le plancher.
17. Ne jamais lever une charge qui semble excéder la capacité du camion.
18. Garder les fourches à environ deux (2) pouces du sol quand le camion est en mouvement.
19. Ralentir dans les courbes.
20. En aucun temps, les opérateurs de camion devront prendre des courses entre eux ou poursuivre les piétons.
21. Ne jamais conduire dans les endroits sombres; si cela se produit, procurez-vous une lampe portative.
22. Soyez toujours vigilants pour les personnes qui peuvent se jeter en avant du camion ainsi que pour les autres véhicules.
23. Les opérateurs doivent s'assurer que les palettes d'acier ont toutes leurs pattes et qu'elles sont en bonne condition.
24. Les palettes d'acier de 96" ne doivent pas être bougées en utilisant les extensions, mais en utilisant la paire de roues spéciales à un bout et les fourches du camion fardier élévateur à l'autre bout.
25. Ne jamais déplacer une palette d'acier chargée de matériel quand les bouts et les poteaux manquent.

#### **B: DISCIPLINE DES EMPLOYÉS**

- a) Les employés qui seront coupables d'une des infractions suivantes seront passibles d'être congédiés immédiatement.
  1. Tout employé qui se présente au travail en état d'ébriété ou qui pendant les heures de travail boit un liquide contenant un % d'alcool, affaiblissant par le fait-même ses facultés.
  2. Tout employé qui serait sous l'influence de stupéfiants de toute sorte.

3. Tout employé qui se bat physiquement au travail.
  4. Tout employé qui poinçonne la carte de temps d'un autre employé ou qui demande à un autre employé de poinçonner sa carte.
  5. Tout employé qui refuse d'obéir à un ordre de travail reçu de son chef ou de son contremaître.
- b) Un employé qui quitte sans avertir ou obtenir la permission de son contremaître ou son remplaçant, sera puni tel qu'indiqué au paragraphe C.a) 3., ci-dessous.

### C: PROCÉDURES D'OPÉRATIONS

#### a) Règlements Concernant les Retards et Absences:

1.
  - i. Tout employé qui arrive plus d'un quart d'heure (15 minutes) en retard devra se rapporter à son contremaître.
  - ii. Les employés qui arrivent en retard au travail seront sujets aux pénalités tel qu'indiqué au paragraphe C.a) 3., ci-dessous.
  - iii. Les employés qui arrivent en retard verront leurs temps de retard calculé en centième d'heure.
2.
  - i. Tout employé travaillant avec l'équipe de jour qui ne peut être à sa place de travail lorsque son équipe est en devoir, doit appeler son contremaître à 352-2550, (usine de Ville d'Anjou), ou à la personne préposée à cet effet au poste 221 (usine de la rue Boyer), entre 8:30 et 9:30 a.m., et expliquer son absence.
  - ii. Dans le cas de personnes travaillant avec d'autres équipes que l'équipe de jour, celles-ci devront téléphoner à leur contremaître afin de rapporter leur absence durant la première heure que leur équipe est en devoir.
3. Tout employé qui se trouve dans l'impossibilité de téléphoner lui-même peut autoriser une personne de ses proches à le faire pour lui.

Tout employé qui ne téléphonera pas en-dedans de l'heure dite, sera considéré comme absent sans raison et il est sujet aux pénalités suivantes:

**1ère offense:** Un avertissement par lettre recommandée expliquant que s'il y a un nouveau manquement à ce règlement, il aura une suspension de trois (3) jours sans paye.

**2e offense:** Un avis et une suspension de fait de trois (3) jours sans paye avec mention que si cette offense se répète il sera congédié.

**3e offense:** Congédiement immédiat.

4. Tout employé incapable d'occuper un emploi régulier pour causes d'absences excessives sera sujet aux pénalités tel qu'indiqué au paragraphe c.a) 3., ci-haut.
5. Tout employé qui s'absente à cause de maladie pour une semaine ou plus, devra produire un certificat médical à son retour au travail, ou une preuve d'une telle maladie.
6. Tout employé qui ne poinçonne pas sa carte de temps à son arrivée et à son départ, sera sujet aux pénalités tel qu'indiqué au paragraphe C.a) 3., ci-haut.
7. L'employé doit être à son lieu de travail et prêt à commencer à travailler dès le début cédulé pour sa période de travail, à défaut de quoi il sera sujet aux pénalités indiquées au paragraphe C.a) 3., ci-haut.

#### **D: PROCÉDURES EN CAS DE FEU**

- a) En tout temps, durant n'importe quel temps qu'une équipe de travail est en devoir, une brigade pour le feu doit être prête à entrer en action dans les usines et doit être formée d'un chef de pompier volontaire pour toute l'usine, de deux (2) représentants et du contremaître de chaque département.
- b) Une procédure en cas de feu doit être en vigueur dans les usines afin de savoir comment demander l'assistance des pompiers de la ville où cette usine est située et ce, sans délai.

- c) Des exercices de feu doivent être tenus tous les six (6) mois afin d'entraîner les employés à évacuer l'usine d'une manière rapide et méthodique.
- d) Le chef de pompier volontaire doit faire périodiquement des inspections de l'usine afin de découvrir et de corriger les situations qui pourraient causer un feu.
- e) Des hommes responsables pour les soupapes des systèmes d'arrosage automatique (sprinklers) des différentes usines doivent être appointés; on doit montrer à ces personnes ainsi qu'aux gardiens comment exécuter les devoirs que ces positions exigent.
- f) Il devrait y avoir un espace libre de deux (2) pieds entre les têtes du système d'arrosage et la partie supérieure du matériel emmagasiné.

CÉDULE "A"  
CLASSIFICATION DES EMPLOIS

1. CLASSIFICATION pour opérateurs de machines à production grosses pièces (excédant 16" / x 48" et 12" x 96"), régleurs:
- plieuses;
  - soudeuses par points;
  - repousseur de métal;
  - fileteur et décolleteur;
  - peintre au fusil;
  - opérateur de pont roulant;
  - polisseur de métal (manuel et automatique);
  - soudeur à l'oxyacétylène;
  - assemblage d'appareils d'éclairage extérieur;
  - pose de ballasts et emballage d'appareils d'éclairage "Mercure";
  - opérateur de Ransburg et de chaîne sans fin et de fours à peinture;
  - opérateur pour section des cisailles pour acier en rouleaux;
  - opérateur pour tout autre procédé de fabrication et production;
  - opérateur et régleur pour carton, conformément au Décret 728 de la fabrication de boîtes de carton ondulé;
  - régleur pour repoussage de métal, tour automatique;
  - régleur pour équipement à fabriquer les lentilles;
  - riveur d'assemblage d'appareils d'éclairage complet.

**GROUPE "A":**

Un ouvrier de production Groupe "A" est celui qui exécute un travail sous surveillance du contremaître ou assistant-contremaître, sur machine, à un ou des procédés de fabrication et de production, d'assemblage à l'établi ou sur convoyeur, ou finition, après avoir reçu des instructions; capable, au besoin, de lire des dessins détaillés, capable de se servir des appareils de mesure et outils requis pour l'exécution de son travail, et à qui l'on a assigné un travail dans une des classifications décrites ci-haut.

**GROUPE "B":**

Un ouvrier de production Groupe "B" est celui qui sous surveillance du contremaître ou assistant-contremaître, exécute un travail en série sur machines à un ou des procédés de fabrication et de production, d'assemblage sur convoyeur, ouvrage de banc ou de finition.

Doit être capable de lire certains appareils de mesure et se servir des outils pour l'exécution de son travail qui nécessite moins d'entraînement, d'expérience ou de compétence que les ouvrages exécutés par les ouvriers de production Groupe "A", et à qui l'on a assigné un travail dans une des classifications décrites ci-haut.

**GROUPE "C":**

Le Groupe "C" se définit comme ayant les mêmes qualifications que le Groupe "B" mais en moindre.

**GROUPE "DÉBUTANT":**

Un "Débutant" est un ouvrier qui n'a aucune expérience d'atelier dans le genre de travail où il est employé; il progressera suivant la Cédule "B".

**2. CLASSIFICATION pour:**

- ouvrier et matricier
- machiniste-ouvrier
- machiniste d'entretien
- échantillonneur
- tôlier
- technicien de laboratoire.

**GROUPE "A":**

Un ouvrier spécialisé comme mentionné ci-haut, est celui qui a démontré à la Compagnie qu'il a subi un entraînement reconnu d'apprentissage ou qui a démontré à la Compagnie qu'il a l'expérience et l'habileté requise et est capable de travailler directement d'après les dessins et d'exécuter toutes les opérations dans son métier sans directive.

**GROUPE "B":**

Un ouvrier Groupe "B" est celui qui est employé pour exécuter un travail sous surveillance du contremaître ou de son assistant, qui exige moins de formation professionnelle, moins d'expérience ou de compétence que les travaux effectués par les ouvriers Groupe "A", et à qui l'on a assigné un travail dans une des classifications décrites ci-haut.

**GROUPE "C":**

Le Groupe "C" se définit comme ayant les mêmes qualifications que le Groupe "B" mais en moindre.

**APPRENTI:**

Un "Apprenti" est un ouvrier qui apprend un des métiers décrits ci-haut; il progressera suivant la Cédule "B".

**3. CLASSIFICATION pour:**

- chauffeur de camion-fardier
- magasinier
- manutentionnaire
- chauffeur mule (train).

**GROUPE "A":**

Un préposé aux magasins, à la manutention, un opérateur de camion-fardier, un opérateur de mule (train), Groupe "A", est celui qui fait le travail sous surveillance du contremaître ou assistant-contremaître avec une connaissance suffisante du travail à exécuter et/ou pour enseigner le travail à d'autres employés, si nécessaire.

**GROUPE "B":**

Un préposé aux magasins, à la manutention, un opérateur de camion-fardier, un opérateur de mule (train), Groupe "B", est celui qui a moins d'expérience, de compétence et de responsabilité que celui du Groupe "A" ci-haut décrit.

**DÉBUTANT:**

Un "Débutant" est un ouvrier qui n'a aucune expérience d'atelier dans le genre de travail où il est employé; il progressera suivant la Cédule "B".

**4. CLASSIFICATION pour:**

- opérateur de machines à production petites pièces (inférieures à 16" x 48" et 12" x 96");
- inspection;
- étamer et braser;
- accrocher et décrocher sur convoyeur de peinture;
- lavage de pièces dans la section de la peinture et de placage (à l'exception du bassin à soude caustique);
- assemblage et emballage;
- lettrage par procédé de pochoir;
- spécialiste faisant assemblage au complet de tout genre d'appareils d'éclairage;
- commis à la réception et messenger.

**GROUPE "A":**

Un ouvrier de production petites pièces Groupe "A", est celui qui exécute un travail sous surveillance du contremaître ou assistant-contremaître, sur machines de production à un ou des procédés de fabrication et de production, d'assemblage, d'emballage, après avoir reçu des instructions; est capable de se servir des appareils de mesure et outils requis pour l'exécution de son travail et à qui l'on a assigné un travail dans une des classifications décrites ci-haut.

**DÉBUTANT:**

Un "Débutant" est un ouvrier qui n'a aucune expérience d'atelier dans le genre de travail où il est employé; il progressera suivant la Cédule "B".

## 5. CLASSIFICATION pour:

- planificateur de production.

**GROUPE "A":**

Un employé préposé à la planification de production Groupe "A", est celui qui fait complètement sous surveillance du contremaître ou assistant-contremaître le travail d'écriture se rapportant au département où il est assigné.

**GROUPE "B":**

Un employé préposé à la planification de production Groupe "B", est celui qui fait en partie le travail d'écriture se rapportant au département où il est assigné sous surveillance du contremaître ou assistant-contremaître.

**DÉBUTANT:**

Un "Débutant" est un ouvrier qui n'a aucune expérience dans le travail d'écriture se rapportant au département où il est employé; il progressera suivant la Cédule "B".

C E D U L E " B "

Au 9 août 1983, la Cédule "B" - Taux de Salaire pour chaque Classification, sera révisée comme suit:

Pour les classifications des opérateurs grosses pièces (a), régleurs qualifiés (b), manutentionnaires (c), repousseurs au tour (d), outilleurs et matriciers (e), machinistes-outilleurs (e-1), machinistes d'entretien (e-2), polisseurs de métal (f), échantillonneurs et tôliers (g), échantillonneurs d'assemblage et échantillonneurs d'emballage (g-1), technicien de laboratoire (g-2), fileteurs & décolleteurs (h), peintres au fusil sur convoyeur (i), peintres au fusil poste fixe chambre à peinture (i-1), chauffeurs de chariots far-diers élévateurs (l), planificateurs de production (o), régleurs pour repoussage de métal avec tour automatique (p), opérateurs-régleurs (u):

Quand l'employé aura terminé la troisième période de vingt-six (26) semaines dans le Groupe "B", il devra passer de façon satisfaisante un examen de qualification tel qu'établi à l'article 8-B "Progression de Travail", paragraphes a, c, d et f, pour pouvoir progresser au Groupe "A". S'il ne réussit pas à l'examen de qualification, il pourra à nouveau passer l'examen de qualification après une attente de six (6) mois. S'il ne réussit pas après cette reprise à l'examen de qualification, il demeurera au taux le plus haut du Groupe "B" et il ne pourra pas progresser au Groupe "A".

N.B.: Toute personne engagée pour travailler à compter du 9 août 1983 n'ayant aucune expérience de travail dans une usine semblable à la nôtre, devra travailler pendant une période d'adaptation de quarante-cinq (45) jours ouvrables. Pour le travail effectué durant cette période d'adaptation de quarante-cinq (45) jours ouvrables, ces personnes seront payées au taux horaire du salaire minimum de la Province de Québec en vigueur à leur date d'embauchage plus quinze cents (15¢). Lorsque sa période d'adaptation sera complétée, la personne en question sera rémunérée d'après le premier taux de "débutant" dans sa classification.

TAUX DE SALAIRE  
POUR CHAQUE CLASSIFICATION

- a) Opérateurs grosses pièces (excédant 16" x 48" et 12" x 96"): Opérateurs pour plieuses, cisailles, presses, soudeuses par points, Ransburg, toute machine de production; aussi assembleurs pour ligne de "Mercure" pour pose de ballasts et empaquetage.

	<u>9 août/83</u>	<u>9 fév./84</u>	<u>9 août/84</u>	<u>9 fév./85</u>
<u>DÉBUTANTS:</u>				
1 <sup>er</sup> 26 semaines	7.20	7.27	7.47	7.62
2 <sup>e</sup> 26 semaines	7.36	7.43	7.63	7.78
3 <sup>e</sup> 26 semaines	7.75	7.82	8.02	8.17
Au Groupe "B"				
<u>GROUPE "B":</u>				
1 <sup>er</sup> 26 semaines	8.01	8.08	8.28	8.43
2 <sup>e</sup> 26 semaines	8.11	8.18	8.38	8.53
3 <sup>e</sup> 26 semaines	8.26	8.33	8.53	8.68
<u>GROUPE "A":</u>				
1 <sup>er</sup> 26 semaines	8.40	8.47	8.67	8.82
2 <sup>e</sup> 26 semaines	8.52	8.59	8.79	8.94
Après	8.77	8.84	9.04	9.19

À \$8.01, \$8.08, \$8.28, \$8.43, un opérateur doit être capable de régler sa machine sous la direction d'un régleur qualifié.

- b) Régleurs qualifiés pour plieuses, presses, soudeuses par points, machines à fileter et décolleter, cartons, cisailles, machine à former à l'aide de rouleaux, 75% du temps utilisé au réglage; soudeurs et braseurs, plaqueurs par électrolyse, huileur, opérateur de pont roulant, régleurs pour équipement à fabriquer les lentilles (extrudeur):

	<u>9 août/83</u>	<u>9 fév./84</u>	<u>9 août/84</u>	<u>9 fév./85</u>
<u>DÉBUTANTS:</u>				
1 <sup>er</sup> 26 semaines	8.01	8.08	8.28	8.43
2 <sup>e</sup> 26 semaines	8.10	8.17	8.37	8.52
3 <sup>e</sup> 26 semaines	8.26	8.33	8.53	8.68
Au Groupe "B"				
<u>GROUPE "B":</u>				
1 <sup>er</sup> 26 semaines	8.40	8.47	8.67	8.82
2 <sup>e</sup> 26 semaines	8.52	8.59	8.79	8.94
3 <sup>e</sup> 26 semaines	8.65	8.72	8.92	9.07

	<u>9 août/83</u>	<u>9 fév./84</u>	<u>9 août/84</u>	<u>9 fév./85</u>
<u>GROUPE "A":</u>				
1 <sup>er</sup> 26 semaines	8.77	8.84	9.04	9.19
2 <sup>e</sup> 26 semaines	9.00	9.07	9.27	9.42
Après	9.36	9.43	9.63	9.78

- c) Manutentionnaires - préposés à la manutention, nettoyage, balayage, chargement et déchargement des convoyeurs, dégraisseur, préposés à la manutention de l'expédition et réception de la marchandise.

<u>DÉBUTANTS:</u>				
1 <sup>er</sup> 16 semaines	6.96	7.03	7.23	7.38
2 <sup>e</sup> 16 semaines	7.10	7.17	7.37	7.52
3 <sup>e</sup> 16 semaines	7.27	7.34	7.54	7.69
4 <sup>e</sup> 16 semaines	7.51	7.58	7.78	7.93
5 <sup>e</sup> 16 semaines	7.65	7.72	7.92	8.07
Au Groupe "B"				

<u>GROUPE "B":</u>				
1 <sup>er</sup> 26 semaines	7.75	7.82	8.02	8.17
2 <sup>e</sup> 26 semaines	7.93	8.00	8.20	8.35
3 <sup>e</sup> 26 semaines	8.10	8.17	8.37	8.52

<u>GROUPE "A":</u>				
1 <sup>er</sup> 26 semaines	8.26	8.33	8.53	8.68
2 <sup>e</sup> 26 semaines	8.43	8.50	8.70	8.85
Après	8.65	8.72	8.92	9.07

- d) Repousseurs au Tour (manuel):

<u>DÉBUTANTS:</u>				
1 <sup>er</sup> 26 semaines	7.20	7.27	7.47	7.62
2 <sup>e</sup> 26 semaines	7.63	7.70	7.90	8.05
3 <sup>e</sup> 26 semaines	8.10	8.17	8.37	8.52

<u>GROUPE "C":</u>				
1 <sup>er</sup> 26 semaines	8.40	8.47	8.67	8.82
2 <sup>e</sup> 26 semaines	8.71	8.78	8.98	9.13
Au Groupe "B"				

<u>GROUPE "B":</u>				
1 <sup>er</sup> 26 semaines	8.89	8.96	9.16	9.31
2 <sup>e</sup> 26 semaines	8.96	9.03	9.23	9.38
3 <sup>e</sup> 26 semaines	9.12	9.19	9.39	9.54

<u>GROUPE "A":</u>				
1 <sup>er</sup> 26 semaines	9.22	9.29	9.49	9.64
2 <sup>e</sup> 26 semaines	9.45	9.52	9.72	9.87
Après	9.99	10.06	10.26	10.41

e) Outils et Matriciers:

	<u>9 août/83</u>	<u>9 fév./84</u>	<u>9 août/84</u>	<u>9 fév./85</u>
<u>APPRENTIS:</u>				
1 <sup>er</sup> 26 semaines	7.38	7.45	7.65	7.80
2 <sup>e</sup> 26 semaines	7.78	7.85	8.05	8.20
3 <sup>e</sup> 26 semaines	8.21	8.28	8.48	8.63
4 <sup>e</sup> 26 semaines	8.65	8.72	8.92	9.07
Au Groupe "C"				
<u>GROUPE "C":</u>				
1 <sup>er</sup> 26 semaines	8.71	8.78	8.98	9.13
2 <sup>e</sup> 26 semaines	8.96	9.03	9.23	9.38
Au Groupe "B"				
<u>GROUPE "B":</u>				
1 <sup>er</sup> 26 semaines	9.12	9.19	9.39	9.54
2 <sup>e</sup> 26 semaines	9.36	9.43	9.63	9.78
3 <sup>e</sup> 26 semaines	9.65	9.72	9.92	10.07
<u>GROUPE "A":</u>				
1 <sup>er</sup> 26 semaines	9.92	9.99	10.19	10.34
2 <sup>e</sup> 26 semaines	10.39	10.46	10.66	10.81
Après*	11.62	11.69	11.89	12.04
(* possibilité de devenir A-1 si test de qualification est réussi, et l'employé doit faire la demande de progression au Groupe "A-1").				
<u>GROUPE "A-1":</u>	12.94	13.01	13.21	13.36

e-1) Machinistes-Outilleurs:

<u>APPRENTIS:</u>				
1 <sup>er</sup> 26 semaines	7.38	7.45	7.65	7.80
2 <sup>e</sup> 26 semaines	7.78	7.85	8.05	8.20
3 <sup>e</sup> 26 semaines	8.21	8.28	8.48	8.63
4 <sup>e</sup> 26 semaines	8.65	8.72	8.92	9.07
Au Groupe "C"				
<u>GROUPE "C":</u>				
1 <sup>er</sup> 26 semaines	8.71	8.78	8.98	9.13
2 <sup>e</sup> 26 semaines	8.96	9.03	9.23	9.38
Au Groupe "B"				
<u>GROUPE "B":</u>				
1 <sup>er</sup> 26 semaines	9.12	9.19	9.39	9.54
2 <sup>e</sup> 26 semaines	9.36	9.43	9.63	9.78
3 <sup>e</sup> 26 semaines	9.65	9.72	9.92	10.07

	<u>9 août/83</u>	<u>9 fév./84</u>	<u>9 août/84</u>	<u>9 fév./85</u>
<u>GRUPE "A":</u>				
1 <sup>er</sup> 26 semaines	9.92	9.99	10.19	10.34
2 <sup>e</sup> 26 semaines	10.39	10.46	10.66	10.81
Après	11.62	11.69	11.89	12.04

e-2) Machinistes d'entretien:

APPRENTIS:

1 <sup>er</sup> 26 semaines	7.38	7.45	7.65	7.80
2 <sup>e</sup> 26 semaines	7.78	7.85	8.05	8.20
3 <sup>e</sup> 26 semaines	8.21	8.28	8.48	8.63
4 <sup>e</sup> 26 semaines	8.65	8.72	8.92	9.07
Au Groupe "C"				

GRUPE "C":

1 <sup>er</sup> 26 semaines	8.71	8.78	8.98	9.13
2 <sup>e</sup> 26 semaines	8.96	9.03	9.23	9.38
Au Groupe "B"				

GRUPE "B":

1 <sup>er</sup> 26 semaines	9.12	9.19	9.39	9.54
2 <sup>e</sup> 26 semaines	9.36	9.43	9.63	9.78
3 <sup>e</sup> 26 semaines	9.65	9.72	9.92	10.07

GRUPE "A":

1 <sup>er</sup> 26 semaines	9.92	9.99	10.19	10.34
2 <sup>e</sup> 26 semaines	10.39	10.46	10.66	10.81
Après	11.62	11.69	11.89	12.04

e-3) Aide-Machiniste:

<u>GRUPE "A":</u>	11.20	11.27	11.47	11.62
-------------------	-------	-------	-------	-------

f) Polisseurs de métal (manuel ou sur machine automatique)

DÉBUTANTS:

1 <sup>er</sup> 26 semaines	7.38	7.45	7.65	7.80
2 <sup>e</sup> 26 semaines	7.55	7.62	7.82	7.97
3 <sup>e</sup> 26 semaines	7.65	7.72	7.92	8.07
Au Groupe "C"				

GRUPE "C":

1 <sup>er</sup> 26 semaines	7.90	7.97	8.17	8.32
2 <sup>e</sup> 26 semaines	8.10	8.17	8.37	8.52
Au Groupe "B"				

	<u>9 août/83</u>	<u>9 fév./84</u>	<u>9 août/84</u>	<u>9 fév./85</u>
<u>GROUPE "B":</u>				
1 <sup>er</sup> 26 semaines	8.26	8.33	8.53	8.68
2 <sup>e</sup> 26 semaines	8.40	8.47	8.67	8.82
3 <sup>e</sup> 26 semaines	8.54	8.61	8.81	8.96
<u>GROUPE "A":</u>				
1 <sup>er</sup> 26 semaines	8.65	8.72	8.92	9.07
2 <sup>e</sup> 26 semaines	8.71	8.78	8.98	9.13
Après	9.15	9.22	9.42	9.57

g) Échantillonneurs et Tôliers:

DÉBUTANTS:

1 <sup>er</sup> 26 semaines	7.20	7.27	7.47	7.62
2 <sup>e</sup> 26 semaines	7.38	7.45	7.65	7.80
3 <sup>e</sup> 26 semaines	7.65	7.72	7.92	8.07
4 <sup>e</sup> 26 semaines	7.90	7.97	8.17	8.32
Au Groupe "C"				

GROUPE "C":

1 <sup>er</sup> 26 semaines	8.10	8.17	8.37	8.52
2 <sup>e</sup> 26 semaines	8.54	8.61	8.81	8.96
Au Groupe "B"				

GROUPE "B":

1 <sup>er</sup> 26 semaines	8.65	8.72	8.92	9.07
2 <sup>e</sup> 26 semaines	8.80	8.87	9.07	9.22
3 <sup>e</sup> 26 semaines	8.96	9.03	9.23	9.38

GROUPE "A":

1 <sup>er</sup> 26 semaines	9.12	9.19	9.39	9.54
2 <sup>e</sup> 26 semaines	9.30	9.37	9.57	9.72
Après*	9.63	9.70	9.90	10.05

(\* possibilité de devenir A-1 si test de qualification est réussi, et l'employé doit faire la demande de progression au Groupe "A-1").

<u>GROUPE "A-1":</u>	10.64	10.71	10.91	11.06
----------------------	-------	-------	-------	-------

g-1) Échantillonneurs d'assemblage & échantillonneurs d'empaquetage:

DÉBUTANTS:

1 <sup>er</sup> 26 semaines	7.20	7.27	7.47	7.62
2 <sup>e</sup> 26 semaines	7.38	7.45	7.65	7.80
3 <sup>e</sup> 26 semaines	7.65	7.72	7.92	8.07
4 <sup>e</sup> 26 semaines	7.90	7.97	8.17	8.32
Au Groupe "C"				

	<u>9 août/83</u>	<u>9 fév./84</u>	<u>9 août/84</u>	<u>9 fév./85</u>
<u>GROUPE "C":</u>				
1 <sup>er</sup> 26 semaines	8.10	8.17	8.37	8.52
2 <sup>e</sup> 26 semaines	8.54	8.61	8.81	8.96
Au Groupe "B"				
<u>GROUPE "B":</u>				
1 <sup>er</sup> 26 semaines	8.65	8.72	8.92	9.07
2 <sup>e</sup> 26 semaines	8.80	8.87	9.07	9.22
3 <sup>e</sup> 26 semaines	8.96	9.03	9.23	9.38
<u>GROUPE "A":</u>				
1 <sup>er</sup> 26 semaines	9.12	9.19	9.39	9.54
2 <sup>e</sup> 26 semaines	9.68	9.75	9.95	10.10
Après	10.15	10.22	10.42	10.57

g-2) Technicien de laboratoire:

DÉBUTANTS:

1 <sup>er</sup> 26 semaines	7.20	7.27	7.47	7.62
2 <sup>e</sup> 26 semaines	7.38	7.45	7.65	7.80
3 <sup>e</sup> 26 semaines	7.65	7.72	7.92	8.07
4 <sup>e</sup> 26 semaines	7.90	7.97	8.17	8.32
Au Groupe "C"				

GROUPE "C":

1 <sup>er</sup> 26 semaines	8.10	8.17	8.37	8.52
2 <sup>e</sup> 26 semaines	8.54	8.61	8.81	8.96
Au Groupe "B"				

GROUPE "B":

1 <sup>er</sup> 26 semaines	8.65	8.72	8.92	9.07
2 <sup>e</sup> 26 semaines	8.80	8.87	9.07	9.22
3 <sup>e</sup> 26 semaines	8.96	9.03	9.23	9.38

GROUPE "A":

1 <sup>er</sup> 26 semaines	9.12	9.19	9.39	9.54
2 <sup>e</sup> 26 semaines	9.68	9.75	9.95	10.10
Après	10.44	10.51	10.71	10.86

h) Fileteurs et décolleteurs:

DÉBUTANTS:

1 <sup>er</sup> 26 semaines	7.38	7.45	7.65	7.80
2 <sup>e</sup> 26 semaines	7.70	7.77	7.97	8.12
3 <sup>e</sup> 26 semaines	8.01	8.08	8.28	8.43
Au Groupe "B"				

	<u>9 août/83</u>	<u>9 fév./84</u>	<u>9 août/84</u>	<u>9 fév./85</u>
<u>GROUPE "B":</u>				
1 <sup>er</sup> 26 semaines	8.10	8.17	8.37	8.52
2 <sup>e</sup> 26 semaines	8.38	8.45	8.65	8.80
3 <sup>e</sup> 26 semaines	8.65	8.72	8.92	9.07
<u>GROUPE "A":</u>				
1 <sup>er</sup> 26 semaines	8.71	8.78	8.98	9.13
2 <sup>e</sup> 26 semaines	8.83	8.90	9.10	9.25
Après	8.96	9.03	9.23	9.38

i) Peintres au fusil sur convoyeur:

<u>DÉBUTANTS:</u>				
1 <sup>er</sup> 26 semaines	7.38	7.45	7.65	7.80
2 <sup>e</sup> 26 semaines	7.70	7.77	7.97	8.12
3 <sup>e</sup> 26 semaines	8.01	8.08	8.28	8.43
Au Groupe "B"				
<u>GROUPE "B":</u>				
1 <sup>er</sup> 26 semaines	8.10	8.17	8.37	8.52
2 <sup>e</sup> 26 semaines	8.23	8.30	8.50	8.65
3 <sup>e</sup> 26 semaines	8.40	8.47	8.67	8.82
<u>GROUPE "A":</u>				
1 <sup>er</sup> 26 semaines	8.74	8.81	9.01	9.16
2 <sup>e</sup> 26 semaines	9.15	9.22	9.42	9.57
Après	9.52	9.59	9.79	9.94

i-1) Peintres au fusil, poste fixe, chambre à peinture:

<u>DÉBUTANTS:</u>				
1 <sup>er</sup> 26 semaines	7.38	7.45	7.65	7.80
2 <sup>e</sup> 26 semaines	7.70	7.77	7.97	8.12
3 <sup>e</sup> 26 semaines	8.01	8.08	8.28	8.43
Au Groupe "B"				
<u>GROUPE "B":</u>				
1 <sup>er</sup> 26 semaines	8.10	8.17	8.37	8.52
2 <sup>e</sup> 26 semaines	8.23	8.30	8.50	8.65
3 <sup>e</sup> 26 semaines	8.40	8.47	8.67	8.82
<u>GROUPE "A":</u>				
1 <sup>er</sup> 26 semaines	8.54	8.61	8.81	8.96
2 <sup>e</sup> 26 semaines	8.68	8.75	8.95	9.10
Après	9.03	9.10	9.30	9.45

j) Menuisiers:

	<u>9 août/83</u>	<u>9 fév./84</u>	<u>9 août/84</u>	<u>9 fév./85</u>
<u>GROUPE "A":</u>				
1 <sup>er</sup> 26 semaines	8.40	8.47	8.67	8.82
2 <sup>e</sup> 26 semaines	8.52	8.59	8.79	8.94
Après	8.78	8.85	9.05	9.20

k) Assembleurs, empaqueteurs, lettrage par procédé de pochoir, accrocher et décrocher sur convoyeur de peinture, lavage de pièces dans la section de la peinture et de placage (à l'exception du bassin à soude caustique), étamer et braser, commis de réception et messenger:

DÉBUTANTS:

1 <sup>er</sup> 16 semaines	6.72	6.79	6.99	7.14
2 <sup>e</sup> 16 semaines	6.75	6.82	7.02	7.17
3 <sup>e</sup> 16 semaines	6.92	6.99	7.19	7.34
4 <sup>e</sup> 16 semaines	6.98	7.05	7.25	7.40
5 <sup>e</sup> 16 semaines	7.11	7.18	7.38	7.53
Au Groupe "A"				

GROUPE "A":

1 <sup>er</sup> 26 semaines	7.36	7.43	7.63	7.78
2 <sup>e</sup> 26 semaines	7.62	7.69	7.89	8.04
Après	7.90	7.97	8.17	8.32

k-1) Opérateurs petites pièces (inférieures à 16" x 48" et 12" x 96") - opérateurs de machines de production:

DÉBUTANTS:

1 <sup>er</sup> 16 semaines	6.72	6.79	6.99	7.14
2 <sup>e</sup> 16 semaines	6.75	6.82	7.02	7.17
3 <sup>e</sup> 16 semaines	6.92	6.99	7.19	7.34
4 <sup>e</sup> 16 semaines	6.98	7.05	7.25	7.40
5 <sup>e</sup> 16 semaines	7.11	7.18	7.38	7.53
Au Groupe "A"				

GROUPE "A":

1 <sup>er</sup> 26 semaines	7.36	7.43	7.63	7.78
2 <sup>e</sup> 26 semaines	7.62	7.69	7.89	8.04
Après	7.90	7.97	8.17	8.32

1) Chauffeurs de chariots fardiens élévateurs:

	<u>9 août/83</u>	<u>9 fév./84</u>	<u>9 août/84</u>	<u>9 fév./85</u>
<u>DÉBUTANTS:</u>				
1 <sup>er</sup> 26 semaines	7.38	7.45	7.65	7.80
2 <sup>e</sup> 26 semaines	7.55	7.62	7.82	7.97
3 <sup>e</sup> 26 semaines	7.65	7.72	7.92	8.07
Au Groupe "B"				
<u>GROUPE "B":</u>				
1 <sup>er</sup> 26 semaines	7.75	7.82	8.02	8.17
2 <sup>e</sup> 26 semaines	7.93	8.00	8.20	8.35
3 <sup>e</sup> 26 semaines	8.10	8.17	8.37	8.52
<u>GROUPE "A":</u>				
1 <sup>er</sup> 26 semaines	8.26	8.33	8.53	8.68
2 <sup>e</sup> 26 semaines	8.72	8.79	8.99	9.14
Après	9.53	9.60	9.80	9.95

m) Section Transformation du Carton:

Asst-contrmtr:	8.34	8.41	8.61	8.76
Mach. à fendre & rainurer boîtes:				
- enleveur =	8.04	8.11	8.31	8.46
Opér. de machine à couper les pans, opér. pour scie à ruban, encochage:	8.18	8.25	8.45	8.60

n) Cisailles pour acier en rouleaux:

<u>GROUPE "A":</u>	9.78	9.85	10.05	10.20
--------------------	------	------	-------	-------

o) Planificateur de production:

DÉBUTANTS:

1 <sup>er</sup> 26 semaines	7.11	7.18	7.38	7.53
2 <sup>e</sup> 26 semaines	7.39	7.46	7.66	7.81
3 <sup>e</sup> 26 semaines	7.60	7.67	7.87	8.02
Au Groupe "B"				

GROUPE "B":

1 <sup>er</sup> 26 semaines	7.65	7.72	7.92	8.07
2 <sup>e</sup> 26 semaines	7.73	7.80	8.00	8.15
3 <sup>e</sup> 26 semaines	7.87	7.94	8.14	8.29

	<u>9 août/83</u>	<u>9 fév./84</u>	<u>9 août/84</u>	<u>9 fév./85</u>
<u>GROUPE "A":</u>				
1 <sup>er</sup> 26 semaines	8.01	8.08	8.28	8.43
2 <sup>e</sup> 26 semaines	8.11	8.18	8.38	8.53
Après	8.26	8.33	8.53	8.68

p) Régleurs qualifiés pour repoussage de métal avec tour automatique

DÉBUTANTS:

1 <sup>er</sup> 26 semaines	8.01	8.08	8.28	8.43
2 <sup>e</sup> 26 semaines	8.40	8.47	8.67	8.82
3 <sup>e</sup> 26 semaines	8.59	8.66	8.86	9.01
Au Groupe "B"				

GROUPE "B":

1 <sup>er</sup> 26 semaines	9.27	9.34	9.54	9.69
2 <sup>e</sup> 26 semaines	9.36	9.43	9.63	9.78
3 <sup>e</sup> 26 semaines	9.49	9.56	9.76	9.91

GROUPE "A":

1 <sup>er</sup> 26 semaines	9.61	9.68	9.88	10.03
2 <sup>e</sup> 26 semaines	9.66	9.73	9.93	10.08
Après	10.41	10.48	10.68	10.83

q) Spécialistes d'assemblage pour postes vacants seulement (possibilité de 4 postes):

<u>GROUPE "A":</u>	8.17	8.24	8.44	8.59
--------------------	------	------	------	------

r) Riveurs d'assemblage sur machine à river (pour les séries "442", "69"), pour postes vacants seulement (possibilité de 2 postes):

<u>GROUPE "A":</u>	9.00	9.07	9.27	9.42
--------------------	------	------	------	------

s) Soudeurs à l'oxyacétylène, à l'arc, à l'argon:

GROUPE "A":

1 <sup>er</sup> 26 semaines	8.77	8.84	9.04	9.19
2 <sup>e</sup> 26 semaines	9.49	9.56	9.76	9.91
Après	10.68	10.75	10.95	11.10

t) Personne d'utilité (Boyer): opérateur d'assemblage pour produits d'éclairage extérieur

	<u>9 août/83</u>	<u>9 fév./84</u>	<u>9 août/84</u>	<u>9 fév./85</u>
<u>GROUPE "A":</u>	8.83	8.90	9.10	9.25

u) Opérateurs-régisseurs: Ransburg (équipement électrostatique pour peinture), cisailles, scie à plastique.

DÉBUTANTS:

1 <sup>er</sup> 26 semaines	8.01	8.08	8.28	8.43
2 <sup>e</sup> 26 semaines	8.10	8.17	8.37	8.52
3 <sup>e</sup> 26 semaines	8.26	8.33	8.53	8.68
Au Groupe "B"				

GROUPE "B":

1 <sup>er</sup> 26 semaines	8.40	8.47	8.67	8.82
2 <sup>e</sup> 26 semaines	8.52	8.59	8.79	8.94
3 <sup>e</sup> 26 semaines	8.65	8.72	8.92	9.07

GROUPE "A":

1 <sup>er</sup> 26 semaines	8.77	8.84	9.04	9.19
2 <sup>e</sup> 26 semaines	8.89	8.96	9.16	9.31
Après	8.96	9.03	9.23	9.38

v) Chefs de ligne - régulière et commodité:

GROUPE "A":

1 <sup>er</sup> 26 semaines	8.40	8.47	8.67	8.82
2 <sup>e</sup> 26 semaines	8.52	8.59	8.79	8.94
Après	8.77	8.84	9.04	9.19

v-1) Chef de ligne spécialisée:

GROUPE "A":

1 <sup>er</sup> 26 semaines	8.57	8.64	8.84	8.99
2 <sup>e</sup> 26 semaines	8.69	8.76	8.96	9.11
Après	8.94	9.01	9.21	9.36

v-2) Chef de ligne sous-assemblage et MRA:

<u>GROUPE "A":</u>	8.11	8.18	8.38	8.53
--------------------	------	------	------	------

- w) Magasiniers: préposés aux divers magasins, tel que ballasts, douilles, ferronnerie, cartons, pièces peintes et non-peintes, plastiques, pièces finies, etc.

	<u>9 août/83</u>	<u>9 fév./84</u>	<u>9 août/84</u>	<u>9 fév./85</u>
<u>GROUPE "A":</u>				
1 <sup>er</sup> 26 semaines	8.72	8.79	8.99	9.14
2 <sup>e</sup> 26 semaines	9.15	9.22	9.42	9.57
Après	9.64	9.71	9.91	10.06

Un magasinier Groupe "A" doit tenir un système de Kardex, préparer et faire préparer la marchandise pour les diverses sections, faire les différents rapports, distribuer les tâches aux préposés à la manutention.

- x) Chauffeur mule (train)

<u>GROUPE "A":</u>	8.29	8.36	8.56	8.71
--------------------	------	------	------	------

- y) Assembleurs, produits de commodité

<u>DÉBUTANTS:</u>				
1 <sup>er</sup> 16 semaines	6.05	6.12	6.32	6.47
2 <sup>e</sup> 16 semaines	6.09	6.16	6.36	6.51
Au Groupe "A"				
<u>GROUPE "A":</u>				
1 <sup>er</sup> 16 semaines	6.26	6.33	6.53	6.68
2 <sup>e</sup> 16 semaines	6.32	6.39	6.59	6.74
Après	6.45	6.52	6.72	6.87

- z) Les étudiants et les employés engagés sur des projets spéciaux et limités seront payés d'après l'Ordonnance No.4 du Salaire Minimum de la Province de Québec.  
N.B.: Pour toute fin pratique de cette convention, la définition des termes "étudiants et employés engagés sur des projets spéciaux et limités", où ces termes apparaissent dans cette convention de travail, veut dire: "tout employé engagé pour faire et exécuter une tâche spécifique et limitée, tel que des études analytiques, études de rentabilité, programmation informatique, ou toute autre tâche non définie dans l'Appendice "A" de cette convention".

Gouvernement du Québec  
Bureau du commissaire  
général du travail

A.N<sup>o</sup> (17412-01)

DÉPÔT

61614

Dépôt N<sup>o</sup>:

Grid for deposit number

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

Certificat accordé  Dépôt refusé

Objet:  1<sup>ère</sup> convention  Renouvellement  Entente  Autres  
Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances: M-4598-09  
Date: Signature: Reception: 82-10-14 82-11-01  
Durée: Du: Au: Nombre de salariés régis par la convention collective

Association:  Déposant  
Le Syndicat des Employés de GTE Sylvania Canada Limitée (Appareils d'Eclairage Intérieur, Anjou et Boyer)  
2321 St-Donat  
Montréal, Qué.  
HL 5K3  
Employeur:  Déposant  
GTE Sylvania Canada Limitée (Appareils d'Eclairage D'Intérieur)  
Att: M. Charles C. Dufresne  
Directeur du personnel  
8501 Jarry Est  
Ville d'Anjou, Qué. H1J 1H7

Unité de négociation

Et. visés: M<sup>me</sup>, 5849 rue Boyer Montréal et 8500 Grenache, Ville d'Anjou  
- Entente: Retraite anticipée

Région: 06-06 Activité: 3399 (5) Affiliation: 10

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

Remarques: Veuillez prendre note que dans votre dossier au Ministère, le nom de l'association figure comme suit: SYNDICAT DES EMPLOYES DE GTE SYLVANIA APPAREILS D'ECLAIRAGE D'INTERIEUR ANJOU, BOYER. Il y aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative.  
Pour le commissaire général du travail  
Signature: Roland Hamilton / Date: 82-11-11

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

003 (011)

RECHERCHE

3. La compensation de retraite sera calculée sur le nombre d'années de service que ces employés auraient accumulées s'ils avaient travaillé jusqu'à l'âge de 65 ans multiplié par une semaine de paye actuelle, jusqu'à un maximum de vingt-six (26) semaines.

Lettre d'Entente #6

Entre

GTE SYLVANIA CANADA LIMITÉE  
(Appareils d'éclairage intérieur)

Et

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE GTE SYLVANIA CANADA LIMITÉE  
(Appareils d'éclairage intérieur, Anjou et Boyer)OBJET: Retraite anticipée

Attendu que le volume des commandes reçues a considérablement baissé et que le contexte économique est particulièrement défavorable;

Attendu que la Compagnie a dû effectuer des réductions importantes de son personnel;

Attendu que des employés approchent l'âge normal de la retraite et souhaitent une retraite anticipée;

Il est convenu ce qui suit:

1. De surseoir à la dernière phrase du paragraphe a) de l'article 27-B (Compensation de retraite), de la convention collective 1980-1983, qui se lit comme suit:

(Il est entendu que ceci ne s'applique pas à l'employé qui quitte avant l'âge de 65 ans.)

2. D'accorder, exceptionnellement avant l'âge de 65 ans, une retraite anticipée avec compensation de retraite aux six (6) employés suivants:

#114	Roland Hamilton (Boyer)
#5	Dollard Duchesne (Anjou)
#131	Nicandro Ferri (Anjou)
#113	Joseph Larochelle (Anjou)
#39	Orlando DeMinico (Anjou)
#140	Crescenzo D'Acunto (Anjou)

3. La compensation de retraite sera calculée sur le nombre d'années de service que ces employés auraient accumulées s'ils avaient travaillé jusqu'à l'âge de 65 ans multiplié par une semaine de paye actuelle, jusqu'à un maximum de vingt-six (26) semaines.

Lettre d'entente #6 (suite)

4. Cet accord ne peut pas être interprété comme un précédent ni un droit acquis; il s'inscrit dans le cadre de mesures uniques prises en réaction à une situation économique difficile pour sauver d'autres emplois menacés par l'éventualité d'une mise-à-pied.

Ainsi fait et signé ce quatorzième jour d'octobre 1982.

Pour la Compagnie:

Charles C. Dupesme

M. [Signature]

\_\_\_\_\_

Pour le Syndicat:

[Signature]

Charles Martel

Lillem Jauzon

\_\_\_\_\_

4598-09

DÉPÔT

61614

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

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

Certificat accordé  Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> 5 Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	<b>M-4598-09</b>
Date	Signature: voir détails 82-01-27	Réception	Durée: Du [ ] Au [ ]
		Nombre de salariés régis par la convention collective	

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> <b>Syndicat des Employés de GIE Sylvania Appareils d'Eclairage d'Intérieur Anjou, Boyer 2321 St-Donat Montréal, Qué. H1L 5K3</b>	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <input type="checkbox"/> <b>GIE Sylvania Canada Limitée (Appareils d'Eclairage D'Intérieur) Att: M. Charles C. Dufresne Directeur du Personnel 8501 Jarry Est Ville d'Anjou, Qué. H1J 1H7</b>

Unité de négociation

Entente: **Reclassification de M. André Pierre (#214) signée 82-01-07**  
 " **Erreur dans les numéros de poinçon signé 81-09-28**  
 " **Jours fériés jusqu'à l'expiration de la présente convention collective signée 81-09-09**  
 " **Travail obligatoire du samedi 6 décembre 1980 signée 80-11-21**  
 " **Classification "N" signée 80-11-21**

Région: **06-06** Activité: **3399 (5)** Affiliation: **10**

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

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

Voir au verso pour les codes

Remarques

**Et. visés: 5849 rue Boyer, Montréal, 8501 est, rue Jarry, Ville d'Anjou et 8500 Grenache Ville d'Anjou.**

**- Nous acceptons lesdites ententes, l'autre n'a pas de jour de signature nous vous le retournons.**

Pour le commissaire général du travail	
Signature: <i>Roger Hébert</i>	Date: <b>82-02-03</b>

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

003 (011)

- Que Monsieur André Pierre devra compléter avec succès un nouveau test d'ici le 3 juin 1983. Ce test lui sera soumis en présence du comité des griefs en lieu et place du comité de progression. Monsieur André Pierre devra alors le compléter avec succès.

1982 JAN 27 13 17

4598-09  
5 ententes

LETTRE D'ENTENTE # 4

Entre

GTE SYLVANIA CANADA LIMITEE  
(Appareils d'éclairage intérieur)

Et

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE SYLVANIA CANADA LIMITEE  
(Appareils d'éclairage intérieur - Anjou et Boyer)

OBJET: Reclassification de  
M. André Pierre (#214)

- . Attendu que Monsieur André Pierre est au service de la Compagnie depuis 16 ans (date d'entrée: 25 juin 1964),
- . Attendu que des discussions avaient eues lieu lors des négociations de l'automne 1980 sur la classification de deux outilleurs classés Groupe "A" pour qu'ils soient soumis à des tests leur permettant - s'ils étaient réussis - d'accéder à la classification "ouilleur Groupe A-1",
- . Attendu que Monsieur André Pierre a débuté le test le 13 mars 1981 mais n'a pas réussi à terminer l'outil dans le nombre d'heures alloué,

Il est convenu ce qui suit:

- Qu'aucune rétroactivité ne serait payée pour la période allant du 9 août 1980 au 4 décembre 1981.
- Que Monsieur André Pierre est autorisé à effectuer des travaux normalement réservés à un "ouilleur Groupe A-1" et ce, pour lui permettre de se refamiliariser à l'ensemble du travail.
- Que Monsieur André Pierre reçoive une prime d'enrichissement égale au 2/3 de la différence entre le taux de salaire d'un ouilleur Groupe "A" et celui d'un ouilleur Groupe "A-1", et ce, à partir du 7 décembre 1981. Cette prime n'est pas intégrée au salaire de base et peut être supprimée si le nouveau test n'est pas complété avec succès.
- Que Monsieur André Pierre devra compléter avec succès un nouveau test d'ici le 3 juin 1983. Ce test lui sera soumis en présence du comité des griefs en lieu et place du comité de progression. Monsieur André Pierre devra alors le compléter avec succès.

.../2

1982 JAN 27 13 17

LETTRE D'ENTENTE #4

RE: RECLASSIFICATION DE A. PIERRE

(suite)

- Que si Monsieur André Pierre réussit complètement le test, il recevra rétroactivement au 7 décembre 1981, la différence entre les argents déjà reçus (prime incluse) et ce qu'il aurait reçu s'il avait été classé comme outilleur Groupe A-1. De plus, il sera classé comme outilleur Groupe A-1 rétroactivement au 7 décembre 1981.
- Que si Monsieur André Pierre rate le test en tout ou en partie, il perdra immédiatement la prime d'enrichissement qui lui était alors versée. De plus, il conservera sa classification d'outilleur Groupe A et ne pourra demander une reclassification à moins d'un affichage de poste d'outilleur Groupe A-1.

En foi de quoi, nous avons signé à Montréal, le 7 janvier 1982.

POUR LA COMPAGNIE

*[Signature]*

*[Signature]*

*Roniel Aguiar*

POUR LE SYNDICAT

*Claude Thériault*

*Claude Maille*

*Gilles Lauzon*

\_\_\_\_\_

LETTRE D'ENTENTE NO 3

'82 JAN 27 13 18

ENTRE

GTE SYLVANIA CANADA LIMITÉE  
(APPAREILS D'ÉCLAIRAGE INTÉRIEUR)

&

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE SYLVANIA

SUJET: ERREUR DANS LES NUMÉROS DE POINÇON

Comme suite à notre discussion du 23 septembre 1981 concernant l'erreur commise dans l'attribution des numéros de poinçon de certains employés en fonction de leur date d'entrée en service, il a été convenu que si une mise-à-pied survenait, nous devons tenir compte des dates d'entrée en service des employés ci-dessous mentionnés (6) et non de leur numéro de poinçon.

3130 LAFOND Jean Guy  
3134 L'ARCHEVÊQUE Manon  
3135 MASSICOTTE Claudette  
3136 NORMANDIN Claude  
3138 CONTANT Michel  
3140 CURADEAU Noël

POUR LA COMPAGNIE:

Charles G. Dupont  
M. Roy  
Paula Barthelemy

POUR LE SYNDICAT:

Gaude St-Onge  
Claude Maille  
Billie Turpin

SIGNÉ LE: 21 07 82

LETTRE D'ENTENTE # 2

Entre

GTE SYLVANIA CANADA LIMITEE  
(Appareils d'éclairage intérieur)

Et

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE SYLVANIA CANADA LIMITEE  
(Appareils d'éclairage intérieur)  
(Anjou et Boyer)

'82 JAN 27 13 18

OBJET: Jours Fériés jusqu'à l'expiration de la présente convention collective (8 août 1983)

Afin de compléter l'article 6 "Jours Fériés", paragraphe a), de la présente convention collective, il est convenu mutuellement d'énumérer les congés fériés intervenant d'ici l'expiration de la présente convention et d'en préciser les dates auxquelles ils seront chômés:

JOURS FÉRIÉS JUSQU'À L'EXPIRATION DE LA PRÉSENTE CONVENTION COLLECTIVE

<u>JOUR CHÔMÉ</u>	<u>JOUR FÉRIÉ RÉEL</u>	<u>RAISON</u>
Lundi 12 octobre 1981	12 octobre 1981	Jour de l'Action de Grâce
Jeudi 24 décembre 1981	24 décembre 1981	Veille de Noël
Vendredi 25 déc. 1981	25 décembre 1981	Jour de Noël
Lundi 28 déc. 1981	26 décembre 1981	Lendemain de Noël
Mardi 29 déc. 1981	journée mobile **	(voir N.B. ci-bas)
Mercredi 30 déc. 1981	2 janvier 1981	Lendemain du Jour de l'An
Jeudi 31 décembre 1981	31 décembre 1981	Veille du Jour de l'An
Vendredi 1er janv. 1982	1er janvier 1982	Jour de l'An
Vendredi 9 avril 1982	9 avril 1982	Vendredi-Saint
Lundi 24 mai 1982	24 mai 1982	Fête de la reine Victoria
Jeudi 24 juin 1982	24 juin 1982	Fête Nationale des Québécois
Vendredi 2 juil. 1982	1er juillet 1982	Fête de la Confédération
Lundi 6 septembre 1982	6 septembre 1982	Fête du Travail
Lundi 11 octobre 1982	11 octobre 1982	Jour de l'Action de Grâce
Vendredi 24 déc. 1982	24 décembre 1982	Veille de Noël
Lundi 27 décembre 1982	25 décembre 1982	Jour de Noël
Mardi 28 décembre 1982	26 décembre 1982	Lendemain de Noël
Mercredi 29 déc. 1982	2 janvier 1983	Lendemain du Jour de l'An
Jeudi 30 décembre 1982	1er janvier 1983	Jour de l'An
Vendredi 31 déc. 1982	31 décembre 1982	Veille du Jour de l'An
Vendredi 1er avril 1983	1er avril 1983	Vendredi-Saint
Lundi 23 mai 1983	23 mai 1983	Fête de la reine Victoria
Vendredi 24 juin 1983	24 juin 1983	Fête Nationale des Québécois
Vendredi 1er juil. 1983	1er juillet 1983	Fête de la Confédération

**\*\*N.B.:** La convention collective (article 6a) fait mention qu'une journée additionnelle "mobile" est accordée à compter du 9 août 1982. Cette journée additionnelle normalement prise durant la troisième (3e) année de la présente convention, sera prise exceptionnellement mardi le 29 décembre 1981.

Ainsi fait et passé ce neuvième jour de septembre 1981.

POUR LA COMPAGNIE

Charles R. Dupont  
M. Roy  
Paula Barabouqui

POUR LE SYNDICAT

Claude Hébert  
Bille Jurgin  
Charles Maille

LETTRE D'ENTENTE

Entre

'82 JAN 27 13 19

GTE SYLVANIA CANADA LTEE  
(Appareils d'éclairage intérieur)

Et

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE  
GTE SYLVANIA, APPAREILS D'ECLAIRAGE INTERIEUR

OBJET: Travail obligatoire du samedi 6 décembre 1980

Il est mutuellement convenu que MM. L. Caillé (#302) et M. Sanier (#284) qui seront affectés à l'équipe du soir (4:00 p.m. à 12:30 a.m.) pour la période du 24 novembre 1980 au 19 décembre 1980 inclusivement, sont autorisés à travailler deux (2) heures additionnelles, c'est-à-dire de 12:30 a.m. à 2:30 a.m., les 1, 2, 3 et 4 décembre 1980 pour remplacer la journée de huit (8) heures du samedi 6 décembre 1980 qui serait autrement obligatoire.

Il est entendu que les deux (2) heures additionnelles par nuit (total 8 heures) seront payées à temps simple et incluses dans la paye de la semaine du 29 décembre 1980.

Ainsi fait et signé ce vingt-et-unième jour de novembre 1980.

Pour la Compagnie

M. Rougier  
A. Clavel  
J. Dubois

Pour le Syndicat

Yves St.  
Charles Mail  
Roger Sanier

LETTRE D'ENTENTE

Entre

'82 JAN 27 13 19

GTE SYLVANIA CANADA LTEE  
(Appareils d'éclairage intérieur)

Et

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE  
GTE SYLVANIA, APPAREILS D'ECLAIRAGE INTERIEUR

OBJET: Classification "n"

Il est mutuellement convenu que pour la période du 24 novembre 1980 au 19 décembre 1980 inclusivement, M. Sylvio Beaudin, ayant passé un test à cet effet, sera classifié opérateur de cisailles pour acier en rouleau (classification "n"), et pour cette même période, il sera rémunéré au taux de cette classification, c'est-à-dire \$7.11 par heure.

Ainsi fait et signé ce vingt-et-unième jour de novembre 1980.

Pour la Compagnie

Pour le Syndicat

*Sylvio Beaudin*  
*J. Claude*  
*[Signature]*

*[Signature]*  
*Claude Maille*  
*[Signature]*

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

Certificat accordé  Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-4598-09
Date	Signature: 84-03-01	Réception: 84-03-07	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> <b>Syndicat des Employés de GTE Sylvania Anjou et Boyer</b> 2321 St-Donat Montréal, QC. H1L 5K3	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <input type="checkbox"/> <b>GTE Sylvania Canada Limitée</b> (Appareils d'Eclairage D'Intérieur) Att: Mme Paola Bardovagni Service du personnel 8501 Jarry Est Ville d'Anjou, QC. H1J 1R7
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties 1. Il est mutuellement convenu que le...	Région: 06-06 Activité: 3399 (5) Affiliation: 10

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

**Remarques**

- Entente: Congés mobiles - 1<sup>ère</sup> et 2<sup>ème</sup> années de la convention collective.
- Prenez note que dans votre dossier au Ministère, le nom de l'association figure comme suit: SYNDICAT DES EMPLOYES DE GTE SYLVANIA APPAREILS D'ECLAIRAGE D'INTERIEUR ANJOU, BOYER. Il y aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative. Merci
- Et. visés: 5849 rue Boyer, Mtl  
8501 E. Jarry, Mtl  
8500 Grenache. V. D'Anjou

Pour le commissaire général du travail

Signature: *Pierrette David* Date: 84-03-27

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

RECHERCHE

Pour la Compagnie:

*Paola Bardovagni*

Pour le Syndicat:

*Charles Leduc*  
*Hélène Lauzon*  
*Chantal M...*

LET T R E D ' E N T E N T E

Entre

'84 MAR -7 14 42

GTE SYLVANIA CANADA LIMITÉE  
(Appareils d'éclairage intérieur)

Et

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE GTE SYLVANIA  
ANJOU ET BOYER

OBJET: CONGÉS MOBILES - 1ÈRE ET 2E  
ANNÉES DE LA CONVENTION COLLECTIVE

1. Il est mutuellement convenu que le congé mobile accordé pour la première année de la présente convention collective (du 9 août 1983 au 8 août 1984) sera chômé le 27 décembre 1984. Il est entendu que tous les employés au travail jusqu'au 19 avril 1984, auront droit au paiement de ce congé mobile même si une mise-à-pied survenait entre le 23 avril et le 8 août 1984.

Il est entendu également qu'advenant un rappel au travail après le 9 août 1984 des employés en mise-à-pied depuis avant le 2 janvier 1984, ceux-ci n'auront pas droit à la paye pour ce jour mobile.

Il est entendu que si toutes les conditions sont remplies, le paiement du congé mobile sera effectué avec les jours fériés réguliers du temps des Fêtes.

2. Il est également convenu mutuellement que le congé mobile accordé à la deuxième année de la présente convention collective (9 août 1984 au 8 août 1985) sera chômé le 28 décembre 1984. Tous les employés au travail le 22 décembre 1984 et le 3 janvier 1985 auront droit au paiement de ce congé mobile.

Ainsi fait et signé ce premier jour du mois de mars mil neuf cent quatre-vingt-quatre.

Pour la Compagnie:

M. Roux  
Paola Barinagui  
\_\_\_\_\_

Pour le Syndicat:

Charles Ethier  
Hélène Langlois  
Charles Mills  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

4598

DÉPÔT

61614

Dépôt N°:

\_\_\_\_\_

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	<b>M-4598-09</b>
Date	Signature <b>84-03-14</b>	Reception <b>84-03-19</b>	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <b>Synd. des Employés de GTE Sylvania Appareils d'Eclairage d'Intérieur Anjou, Boyer</b> <b>2321 rue St-Donat</b> <b>Montréal, Qué</b> <b>H1L 5K3</b>	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>GTE Sylvania Canada Limitée (Appareils d'Eclairage d'Intérieur)</b> <b>Att.: M. Paola Bardovagni</b> <b>8501 rue Jarry Est</b> <b>Ville d'Anjou, Qué</b> <b>H1J 1H7</b>
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	<b>E.V.: Même; 5849 Boyer, Montréal; 8500 Grenache</b> <b>Ville d'Anjou</b> Région <u>06-06</u> Activité <u>3399 (5)</u> Affiliation <u>10</u>

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: Standards de l'usine, par. C.a) 2 I & II**

Pour le commissaire général du travail

Signature

Date

**Pierrette David /sg**

**84-04-05**

Pour renseignements

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

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

003 (113)

RECHERCHE

M. Proulx  
Paola Bardovagni

Claude Hénry  
Lillem Langin  
Claude Mail

2001 61 MAR 08

LETTRE D'ENTENTE

Entre

GTE SYLVANIA CANADA LIMITÉE  
(Appareils d'éclairage intérieur)

Et

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE GTE SYLVANIA  
ANJOU ET BOYER

OBJET: STANDARDS DE L'USINE, PAR. C.a)2. i & ii

Suite à la conversion totale de notre système téléphonique, il a été convenu mutuellement que les paragraphes ci-haut mentionnés des Standards de l'usine devront dorénavant se lire comme suit:

- 2. i. Tout employé travaillant avec l'équipe de jour qui ne peut être à sa place de travail lorsque son équipe est en devoir, doit appeler son contremaître ou son remplaçant, avant 9h.30, et expliquer son absence. De 7h.00 à 8h.30, il pourra rejoindre directement le bureau de son contremaître à:
  - 352-2551 = expédition/réception
  - 352-2552 = tôlerie
  - 352-2553 = peinture
  - 352-2554 = assemblage
  - 352-2556 = atelier mécanique.

Entre 8h.30 et 9h.30, il devra composer 352-2550 et demander à parler au contremaître concerné.

- ii. Dans le cas des personnes travaillant avec d'autres équipes que l'équipe de jour, celles-ci devront téléphoner à leur contremaître ou son remplaçant entre 8h.30 et 15h.30 afin de rapporter son absence.

Ainsi fait et signé ce quatorzième jour du mois de mars mil neuf cent quatre-vingt-quatre.

Pour la Compagnie:

M. P. P.  
Paula Barboraggi  
 \_\_\_\_\_

Pour le Syndicat:

G. St. H.  
B. L.  
C. M.

20 01 61 MAR 78

4598-09

Gouvernement du Québec  
Bureau du commissaire  
général du travail

DÉPÔT

61614

Dépôt N°:

Grid for deposit number

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

Certificat accordé  Dépôt refusé

Objet:  1ière convention  Renouvellement  Entente  Autres  
Signature: 82-03-19 Réception: 82-05-25  
Durée: Du ... Au ...  
Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances: M-4598-09  
Nombre de salariés régis par la convention collective

Association:  Déposant  
Le Syndicat des employés de Sylvania Canada Limitée (Appareils d'éclairage intérieur Anjou et Boyer 2321 St-Donat Montréal, Qué. H1L 5K3  
Employeur:  Déposant  
GTE Sylvania Canada Limitée (Appareils d'éclairage d'intérieur) Att: Paola Bardevagni 8501 Jarry est Ville d'Anjou, Qué. H1J 1H7

Unité de négociation  
E.V. 5849 rue Boyer, Montréal - 8501 est rue Jarry Ville d'Anjou - 8500 Grenache Ville D'Anjou.  
Entente: Semaine reduite de travail selon l'accord de travail partagé.

Région: 06-06 Activité: 3399(5) Affiliation: 10

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11  Voir au verso pour les codes

Remarques  
Dans  
Veuillez prendre note que votre dossier au Ministère le nom de l'associat figure comme suit: Syndicat des employés de GTE Sylvania Appareils d'éclairage d'intérieur, Anjou Boyer Il y aurait lieu d'indiquer tout changement p ter toute erreur administrative. Merci.  
Signature: *Renette David*  
Pour le commissaire général du tra

Pour renseignements:  425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 - 643-4970  255 est, rue Crémazie, Montréal r.

003 (011)

RECHERCHE

LETTRE D'ENTENTE # 5

Entre

GTE SYLVANIA CANADA LIMITÉE  
(Appareils d'éclairage intérieur)

Et

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE SYLVANIA CANADA LIMITÉE  
(Appareils d'éclairage intérieur - Anjou et Boyer)OBJET: Semaine réduite de travail selon l'Accord de  
travail partagé

- Attendu que le volume des commandes reçues a considérablement baissé;
- Attendu que des négociations ont eu lieu avec le Gouvernement Fédéral (service consultatif de la main d'oeuvre), la Compagnie et le Syndicat pour conclure un accord permettant de réduire l'impact financier de la mauvaise conjoncture économique sur les résultats de la Compagnie de même que sur les salaires des employés;
- Attendu que la Compagnie et l'exécutif du syndicat dûment mandaté par l'assemblée générale de ses membres, ont accepté les principes de l'Accord proposé par le Gouvernement Fédéral;

Il est convenu ce qui suit:

LETTRE D'ENTENTE #5

(suite)

1. Que des Accords de travail partagé seront signés entre le Gouvernement Fédéral, la Compagnie et le Syndicat, et que le texte et les termes de ces accords feront partie intégrante dès le moment de leur ratification de la présente lettre d'entente.
2. Que tous les employés syndiqués travailleront au moins trois (3) jours par semaine, ou quatre (4) jours par semaine, sans compter les jours fériés.
3. Que les jours de travail, dans le cas d'une semaine réduite à trois (3) jours, seront les mardi, mercredi et jeudi, et dans le cas de la semaine réduite à quatre (4) jours, les jours seront mardi, mercredi, jeudi et vendredi, et ce, à l'exception des employés de la section réception/expédition qui devront assurer la permanence du service comme lors d'une semaine normale de travail, quelle que soit la réduction de la semaine.
4. Que lors d'un jour férié, les employés seront payés selon la convention collective pour cette journée mais devront quand même travailler le nombre minimal de jours déterminés selon la réduction de la semaine en cours.
5. Que les vacances payées pendant la durée de cet accord seront calculées au prorata du salaire brut payé par la Compagnie, tel que prévoit l'article 7 de la convention collective.
6. Qu'à chaque fois qu'il est mentionné le terme «jours ouvrables» dans la présente convention, qu'il soit interprété de façon à ne pas accorder plus d'avantages à un employé que si l'usine travaillait une semaine régulière.
7. Que les bénéficiaires d'assurance-groupe (assurance-vie, assurance-mort accidentelle et mutilation, invalidité long terme, assurance-vie complémentaire et hospitalisation, assurance-vie pour dépendants) demeureront les mêmes qu'avant la signature de l'Accord; le montant versé pour indemnité hebdomadaire ou accident de travail sera cependant réduit au prorata de la réduction de la semaine de travail. Pour toutes les assurances précédemment énumérées, les primes à payer demeureront les mêmes qu'avant la signature de l'Accord.

.../3

LETTRE D'ENTENTE #5

(suite)

8. Que le droit de «déplacer» (bumping rights) d'une usine à l'autre tel qu'énoncé à l'article 12, est suspendu pour la durée d'un Accord signé avec l'usine d'Anjou et/ou celle de Boyer; ce qui ne réduit ou n'altère pas le droit de «déplacer» à l'intérieur de la même usine.
9. Que les ententes concernant les employés syndiqués des usines d'Anjou et de Boyer feront l'objet d'Accords indépendants.
10. Que le montant de déductions de chaque employé pour fins d'impôts provincial et fédéral soit diminué de \$1,000 pour la durée de chacun des Accords.

Ainsi fait et signé ce dix-neuvième jour de mars 1982.

Pour la Compagnie:

Charles C. Dupont

M. Proulx

Paola Barroagui

Pour le Syndicat:

Claude St-Hui

Charles Mail

Lilkes Langin

\_\_\_\_\_