

Lettre d'entente intervenue entre La Machinerie Oméga Ltée et le Syndicat des employés de La Machinerie Oméga Ltée.

- 12.01 a Pour l'équipe du soir, la semaine normale de travail est de 40 heures réparties comme suit: de 17.00 P.M. à 22.00 P.M. et de 22.30 P.M. à 3.30 A.M., du lundi au jeudi inclusivement.
- 12.03 a Pour l'équipe du soir, il y aura une période de repos de 10 minutes au cours de la première période de travail et une autre de 15 minutes au cours de la deuxième période de travail.

Les employés de l'équipe du soir arrêteront le travail cinq (5) minutes avant la période du repas, ainsi qu'à la fin de leur équipe régulière de travail.

- 18.02 f Pour les salariés de l'équipe du soir qui ont droit à des crédits de maladie, une absence pour cause de maladie lui sera payée selon l'équivalent de son salaire basé sur une journée de 10 heures. Cependant les jours de maladie non utilisés pourront lui être payés sur demande dans la première semaine de janvier de chaque année, sur la même base que tous les autres salariés soit l'équivalent de huit heures à son taux horaire.

* Nonobstant l'article 8.01, les salariés travaillant sur l'équipe du soir auront droit d'être représenté par un délégué syndical.

** Les employés de l'équipe du soir recevront une prime de \$ 0.70 l'heure.

LA MACHINERIE OMEGA LIMITEE

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE
LA MACHINERIE OMEGA LIMITEE.

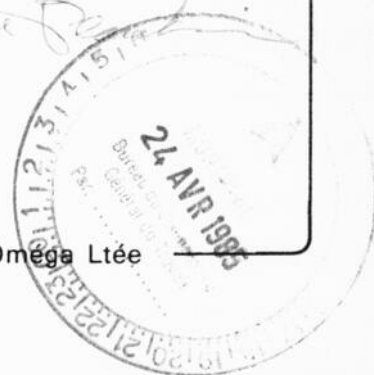
Denis Pétard

Serge Pelletier (Prés)

Gabriel Corbeil

Signée le 17-04-85

La Machinerie Oméga Ltée





--	--	--	--	--

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

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-13790-01
Date	Signature: 85-03-01	Réception: 85-03-20	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Le Syndicat des Employés de la Machinerie Omega Ltée 2425 rue Dessaulles St-Hyacinthe, Qué J2S 2V2	<input type="checkbox"/> Déposant La Machinerie Omega Limitée 1150 rue Brouillette Case Postale 246 St-Hyacinthe, Qué J2S 7B6
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Fédération de la Métallurgie Att.: M. Jean-Claude Beaulieu 900 rue de l'Eglise Tracy, Qué J3R 3R9	Région: <u>06-04</u> Activité: <u>3080 (5)</u> Affiliation: <u>1</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

Remarques

ENTENTE: Paragraphe 17.09a de la convention collective 1984-1987 remplacé

Dans votre dossier au Ministère, le nom du syndicat est: Syndicat des Employés de la Machinerie Omega de St-Hyacinthe. Il y aurait lieu d'indiquer tout changement afin d'éviter toute erreur administrative. Merci

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David /sg	85-04-02

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



**machinerie
omega
machinery**

C.P. 246 - 1150 BROUILLETTE, ST-HYACINTHE, QUÉ. J2S 7B6

ENTENTE ENTRE

La Machinerie Omega Limitée et
Le syndicat des employés de la Machinerie Omega Ltée

Le paragraphe 17.09 a de la convention collective 1984-1987
est remplacé par le suivant:

17.09 a) Dans tous les cas de mutation ou de changement dans la main d'oeuvre, notamment dans les cas de promotion, transfert, baisse de position, mise à pied et réembauchage, l'ancienneté prévaut, en autant que le salarié soit qualifié pour remplir les exigences de la tâche concernée. La détention ou la non détention d'une carte de compétence ne sera pas un critère retenu pour la qualification d'un employé, sauf si un contrat nécessite des employés ayant une telle carte de compétence. Dans ce cas le ou les employés concernés ne pourront pas conserver leur emploi au détriment d'employés ayant plus d'ancienneté qu'eux lorsque ce contrat sera terminé. De plus l'employeur devra donner la preuve que la détention de carte de compétence est exigée par le client pour l'accomplissement de ce contrat.

La Machinerie Omega Ltée

Denis Létourneau

Le Syndicat des employés de
La Machinerie Omega Ltée

Serge Pelletier (Prés)
René-Taul Haquin, v. p.

Signée le

1er Mars 1985

89 MAR 20 11 05

DÉPÔT

Dépôt N°: **8 4 1 0 1 1 2**

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

02475-2

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-13790-01
Date	Signature 84-09-27	Réception 84-10-01	Durée	Du 84-09-01	Au 87-08-31	Nombre de salariés régis par la convention collective 30

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Employés de la Machinerie Omega Limitée de St-Hyacinthe 2425 rue Dessaulles St-Hyacinthe, Qué J2S 2V2	<input type="checkbox"/> Déposant La Machinerie Omega Limitée 1150 rue Brouillette Case Postale 246 St-Hyacinthe, Qué J2S 7B6
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Fédération de la Métallurgie Att.: M. Lucien Demers 900 rue de l'Eglise Tracy, Qué J3R 3R9	Région <u>06-04</u> Activité <u>3080 (5)</u> Affiliation <u>1</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

Dans votre dossier au Ministère, le nom du syndicat est: Syndicat des Employés de la Machinerie Omega de St-Hyacinthe. Il y aurait lieu d'indiquer tout changement afin d'éviter toute erreur administrative. Merci

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David /sg	84-10-16

Pour renseignements

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

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

RECHERCHE

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

LA MACHINERIE OMEGA LIMITEE

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE LA MACHINERIE OMEGA LTEE

TABLE DES MATIERES

<u>ARTICLE</u>		<u>PAGE</u>
1	Reconnaissance et Juridiction	1
2	But	2
3	Coopération	2
4	Droits mutuels	2
5	Grève et lock-out	3
6	Affichage d'avis	4
7	Sécurité Syndicale	4
8	Représentation	5
9	Procédure de règlement de griefs	6
10	Arbitrage	8
11	Salaires	10
12	Heures de travail	12
13	Temps supplémentaire	12
14	Jours fériés et payés	13
15	Sécurité, santé et bien-être	14
16	Vacances	17
17	Ancienneté	18
18	Congés sociaux	21
19	Assurance Groupe	22
20	Paie	23
21	Travail en dehors de l'usine	24
22	Correspondance	24
23	Changements technologiques	24
24	Durée de la convention	25

I N D E X

<u>ARTICLE</u>		<u>PAGE</u>
6	Affichage d'avis	4
17	Ancienneté	18
10	Arbitrage	8
19	Assurance Groupe	22
2	But	2
23	Changements technologiques	24
18	Congés sociaux	21
3	Coopération	2
22	Correspondance	24
4	Droits Mutuels	2
24	Durée de la convention	25
5	Grève et Lock-out	3
12	Heures de travail	12
14	Jours Fériés et payés	13
20	Paie	23
9	Procédure de règlement de griefs	6
1	Reconnaissance et juridiction	1
8	Représentation	5
11	Salaires	10
15	Sécurité, santé et bien-être	14
7	Sécurité syndicale	4
13	Temps supplémentaire	12
21	Travail en dehors de l'usine	24
16	Vacances	17

ARTICLE 1.- RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 1.01 La présente convention s'applique à tous les salariés couverts par l'accréditation syndicale.
- 1.02 L'employeur reconnaît que le syndicat est la seule association ouvrière autorisée à négocier avec lui au nom des salariés mentionnés à 1.01.
- 1.03
- a) Les contremaîtres exclus de l'unité de négociation peuvent accomplir du travail fait par des salariés régis par l'unité de négociation, à la condition que cela n'implique aucune mise à pied ou diminution de salaire pour aucun des membres du syndicat pendant la durée de la présente convention.
 - b) A l'exception de 1.03 a) et c), toutes les tâches faisant l'objet de la présente convention et qui apparaissent à l'annexe "A", sont exécutées par les salariés régis par cette convention et les travailleurs autres que ceux qui sont régis par l'unité de négociation n'accomplissent aucun travail qui est compris dans l'unité de négociation.
 - c) Cependant, dans certains cas, certains travaux peuvent être exécutés à l'extérieur, lorsque ces travaux ne peuvent être exécutés en usine de façon compétitive ou lorsque ces travaux nécessitent des équipements que la Machinerie Oméga ne possède pas ou encore lorsqu'il existe un surplus de travail qui ne peut être accompli dû au fait que les facilités de production disponibles sur une équipe de travail opèrent à pleine capacité.
 - d) Dans le cas où l'employeur a l'intention de donner des travaux normalement effectués à l'usine en sous-contrats à l'extérieur, il doit, au préalable, en informer le syndicat avant de donner ces sous-contrats.
- 1.04 Dans cette convention, le terme "employeur" signifie La Machinerie Oméga Limitée et le terme "salarié" signifie tous les salariés couverts par le certificat d'accréditation syndicale du Syndicat des Employés de la Machinerie Oméga Limitée de St-Hyacinthe.

ARTICLE 2.- BUT

- 2.01 Le but de la présente convention est de promouvoir de bonnes relations entre l'employeur et les salariés et leurs représentants respectifs, d'assurer, d'une part, un rendement acceptable de travail et la protection de la propriété et, d'autre part, d'établir les conditions de travail visant à rendre justice à tous.

ARTICLE 3.- COOPERATION

- 3.01 L'employeur, d'une part, s'engage à traiter ses salariés avec considération et le syndicat, d'autre part, s'engage à encourager les salariés à fournir un travail loyal et honnête.
- 3.02 L'employeur et le syndicat s'engagent à ne faire aucune discrimination envers les salariés.

ARTICLE 4.- DROITS MUTUELS

- 4.01 Le syndicat reconnaît que l'employeur a le droit de gérer et d'opérer son établissement, ses machineries, son équipement et de conduire son entreprise, sujet aux restrictions imposées par la loi ou par la présente convention, et:-
- a) Le droit de maintenir l'ordre et la discipline et d'assurer la sécurité et l'efficacité des opérations.
 - b) Le droit d'embaucher, mettre à pied, promouvoir, démettre, transférer et classer les salariés.
 - c) Le droit d'innover, changer, améliorer les méthodes et les facilités de travail.

Dans l'exercice de ses droits, l'employeur doit se conformer aux dispositions de la convention.

- 4.02 L'employeur admet que l'exercice des droits mentionnés dans la présente section ne le dégage pas de ses obligations et que les droits des salariés qui découlent de chacune des clauses de cette convention ne sont pas préjudiciés.
- 4.03 Le salarié congédié ou suspendu pour cause juste et suffisante, dont la preuve incombe à l'employeur, doit recevoir avis écrit du motif de son congédiement ou suspension et le syndicat en est informé immédiatement. L'employeur, le syndicat et le mis en cause se rencontreront dans la journée ouvrable suivant cet avis pour discuter le point en litige.
- 4.04 Aucun rapport ou mesure disciplinaire n'est inscrit au dossier d'un salarié, sans qu'il en ait été expressément averti par son supérieur immédiat, et le syndicat devra en être avisé dans les cinq (5) jours ouvrables de l'événement en recevant une copie du document écrit, faute de quoi, telle mention ne peut être invoquée contre lui dans l'exercice de ses droits.
- 4.05 Aucune plainte ou grief de l'employeur contre un salarié, datant de plus de neuf (9) mois, ne sera invoqué contre lui dans l'exercice de ses droits en relation avec toute action disciplinaire dans l'avenir, et sera considéré comme annulé.
Tout grief, toute plainte ou autre mesure disciplinaire sur lequel un salarié a eu gain de cause sera rayé de son dossier.
- 4.06 Un salarié ne peut être obligé de signer un document constituant un aveu de fautes.

ARTICLE 5.- GREVE ET LOCK-OUT

- 5.01 Pendant la durée de la présente convention, l'employeur s'engage à ne pas recourir au lock-out.
- 5.02 Le syndicat s'engage à ne pas recourir à la grève, ni à ordonner ou appuyer un ralentissement ou cessation d'activités destinés à limiter la production pendant la durée de la présente convention.

ARTICLE 6.- AFFICHAGE D'AVIS

- 6.01 L'employeur convient de prévoir un tableau désigné à cet effet où le syndicat doit afficher les avis ou communications adressés à ses membres.
- Dans le cas d'un avis de convocation, le syndicat n'est pas tenu de le faire initialer par l'employeur; cependant, dans tous les autres cas, les avis doivent être initialés par l'employeur.
- Tout avis placé sur ce tableau doit être transmis à l'employeur. Une partie de ce tableau sert uniquement au syndicat.
- A la demande du syndicat, l'employeur accepte de fournir à tous les salariés, en même temps qu'ils reçoivent leur paie, la convocation d'une assemblée telle que remise par le syndicat. Cette convocation contient toutes les informations pertinentes. Cette convocation doit être remise au représentant de l'employeur au moins une journée avant la remise de la paie.

ARTICLE 7.- SECURITE SYNDICALE

- 7.01 Tout salarié qui, à la date de la présente convention, était membre du syndicat, doit, comme condition d'emploi, maintenir son affiliation au syndicat.
- 7.02 Tout nouveau salarié doit, lors de son embauchage, comme condition du maintien de son emploi, devenir membre du syndicat et le demeurer pour la durée de la convention.
- L'employeur fait signer, dès l'embauchage, la formule d'autorisation de retenue de cotisations syndicales et en remet une copie au syndicat.
- 7.03 Sans perdre leur emploi, les membres du syndicat peuvent en démissionner entre le quatre-vingt-dixième (90e) et le soixantième (60e) jour qui précède la date d'expiration de cette convention. Cette démission doit être envoyée par écrit au syndicat et une copie est transmise à l'employeur.

7.04 Tout salarié assujetti à la présente convention, membre ou non du syndicat, doit, comme condition d'emploi, autoriser par écrit l'employeur à prélever chaque semaine, sur sa paie, sa contribution syndicale. Ces montants ainsi perçus par l'employeur sont remis une fois le mois au trésorier du syndicat, dans les quinze (15) jours du mois qui suit ledit prélèvement. En même temps, l'employeur fournit au syndicat une liste de tous les salariés sur les gages desquels un tel prélèvement a été fait.

7.05 L'employeur n'est pas tenu de congédier un salarié qui a été exclu des cadres du syndicat, mais il est sujet aux conditions prévues à 7.04.

ARTICLE 8.- REPRESENTATION

8.01 Le syndicat désigne jusqu'à trois (3) délégués qui pourront aider les salariés à présenter leurs griefs aux représentants accrédités par l'employeur, conformément à la procédure des griefs. Chaque délégué a juridiction uniquement dans le groupe pour lequel il est désigné; ceci fait sans perte de salaire.

Le syndicat fournit à l'employeur la liste des officiers et des délégués et l'employeur est avisé de tout remplacement à la suite d'un changement.

8.02 Un (1) membre du syndicat, sur avis de cinq (5) jours ouvrables à l'avance à l'employeur, peut s'absenter sans solde pour assister aux congrès, aux journées d'étude des organisations auxquelles le syndicat est affilié. L'employeur peut accepter un avis de plus courte durée dans les cas d'urgence. Toutefois, ce salarié ne peut s'absenter plus de vingt-cinq (25) jours ouvrables cumulatifs par année. Advenant un cas spécial, un salarié peut s'absenter pour une période plus longue, après entente avec l'employeur.

Un (1) salarié additionnel peut s'absenter sans solde, à raison de deux (2) jours ouvrables pour la durée de la convention pour assister aux sessions organisées par le Conseil Central de la région Richelieu-Yamaska.

- 8.03 Il est entendu que les délégués syndicaux ont leur travail régulier à accomplir pour l'employeur et que, s'il est nécessaire pour eux de s'absenter pendant leurs heures de travail, ils doivent obtenir l'autorisation de leur contremaître. En reprenant leur travail régulier, ils se rapportent à leur contremaître ou à la personne en charge du département. Cette autorisation ne sera pas refusée sans raison valable.
- 8.04 Les officiers du syndicat peuvent s'absenter de l'établissement de l'employeur, mais sans paie, pour l'application de la convention. Ils doivent en avoir fait la demande à l'avance, permission qui ne sera pas refusée sans raison valable.
- 8.05 Deux (2) officiers et/ou délégués du syndicat sont rémunérés d'après leur taux régulier, pour le temps consacré aux assemblées avec l'employeur, pourvu que lesdits officiers et/ou délégués auraient normalement travaillé au moment et pendant la durée de ces rencontres.
- Si ces rencontres ont lieu en dehors des heures régulières de travail, il n'y a aucune compensation de la part de l'employeur. Les officiers et/ou délégués ne seront pas rémunérés lors des rencontres d'arbitrage.
- 8.06 Si le syndicat requiert les services d'un représentant extérieur, l'employeur s'engage à le recevoir sur rendez-vous, dans un lieu convenu par l'employeur, comme représentant officiel du syndicat et il peut être accompagné par un officier, sans perte de salaire pour ce dernier.

ARTICLE 9.- PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEFS

- 9.01 Tout grief relatif à l'application, à l'interprétation, à l'administration ou à la prétendue violation de la présente convention est soumis à la procédure de règlement des griefs, y compris l'arbitrage, de la façon ci-après décrite:-

9.02 Première étape

Le salarié, seul ou accompagné de son délégué, après avoir soumis son différend ou grief verbalement à son contremaître, soumet son grief, par écrit, avec son délégué, au contremaître de son département dans les dix (10) jours ouvrables suivant la naissance du différend ou grief.

Lorsque le grief lui est soumis par écrit, le contremaître doit donner sa réponse par écrit.

9.03 Deuxième étape

Si le différend ou grief n'est pas réglé par le contremaître dans les trois (3) jours ouvrables qui suivent, il peut alors, dans les trois (3) jours ouvrables suivants, être transmis par écrit par le délégué avec le salarié au représentant de l'employeur ou son délégué qui doit rendre sa décision par écrit dans les huit (8) jours ouvrables suivants.

9.04 Troisième étape

S'il n'y a pas de règlement d'un différend ou grief en vertu de la procédure ci-dessus, le cas peut être soumis à l'arbitrage dans les trente (30) jours suivants.

9.05

Si un grief soumis par écrit contient une erreur de rédaction dans sa présentation, ceci n'entraîne pas son annulation. La correction est faite par écrit. Cependant, aucune correction ne peut être faite lors de la présentation d'un grief à l'arbitrage.

9.06

Tout grief surgissant directement entre l'employeur et le syndicat et tout grief similaire d'un groupe de salariés peut être soumis par écrit à la deuxième étape de la procédure des griefs.

9.07

La rétroactivité d'un ajustement qui fait suite au règlement du grief d'un salarié ou groupe de salariés est déterminée par les parties ou par l'arbitre.

- 9.08 Le samedi, le dimanche, les congés payés et les vacances collectives ne sont pas considérés "jours ouvrables" et ne compteront pas dans la détermination des délais en dedans desquels une action doit être prise, en vertu de la procédure de griefs ou d'arbitrage.
- De plus, un salarié en congé de maladie ou en vacances payées a deux (2) jours à son retour pour présenter son grief, s'il croit avoir été lésé durant son absence. Cette période de maladie est limitée à vingt-cinq (25) jours ouvrables à partir de la date du départ.
- 9.09 Toutes les décisions écrites auxquelles en arrivent l'employeur et les représentants du syndicat sont finales et lient l'employeur, le syndicat et le salarié ou les salariés concerné(s).
- 9.10 Discipline et procédure de griefs
- Si un salarié prétend qu'il a été injustement discipliné par voie de réprimande écrite, suspension sans solde ou congédiement, son cas peut faire l'objet d'un grief si une déclaration écrite est remise au représentant de l'employeur à la deuxième étape de la procédure des griefs, dans les sept (7) jours ouvrables à compter de la date de l'origine du grief.

ARTICLE 10.- ARBITRAGE

- 10.01 Après la période prévue à l'article 9.04, tout grief n'ayant pas été réglé au moyen de la procédure établie à l'article 9 doit, dans les dix (10) jours ouvrables suivants, à la demande écrite de l'une ou l'autre des parties, être soumis à un arbitre choisi par les parties aux présentes.
- 10.02 Advenant le cas où l'employeur et le syndicat ne s'entendent pas sur le choix de l'arbitre unique, l'une ou l'autre des parties peut s'adresser au ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre qui nommera l'arbitre. Une copie de l'avis doit être, en même temps, notifiée à l'autre partie.

- 10.03 Lorsque l'arbitre unique a été désigné suivant l'une ou l'autre des méthodes mentionnées plus haut, il convoque et réunit les parties aux présentes afin d'entendre les dépositions de celles-ci et de leur rendre une décision dans les quinze (15) jours suivant la date à laquelle tous les témoignages ont été recueillis.
- 10.04 Les griefs qui ont trait à la réprimande écrite, suspension ou au congédiement peuvent être réglés conformément à la procédure de griefs, y inclus l'arbitrage, et l'arbitre a la juridiction et le pouvoir de:-
- a) Confirmer l'action de la Direction d'avoir suspendu ou renvoyé le salarié.
 - b) Réinstaller le salarié avec tous ses droits, y compris la pleine compensation pour la perte de salaire qu'il a subie, en tenant compte toutefois des gains que le salarié a pu recevoir dans l'intervalle, excluant les gains à l'assurance-chômage.
 - c) Rendre une autre décision qu'il considère juste et équitable.
- 10.05 La sentence arbitrale est finale et lie les parties en cause. L'arbitre n'a pas juridiction pour changer, modifier ou écarter aucune des clauses de cette entente ou y substituer toute nouvelle clause ou de rendre une décision inconciliable avec les termes de cette convention.
- 10.06 Frais d'arbitrage
Chaque partie assume ses propres frais pour tout grief soumis à l'arbitrage. Les honoraires et les dépenses de l'arbitre sont partagés également entre les parties aux présentes.

ARTICLE 11.- SALAIRES

- 11.01 Tout salarié aura droit, selon sa tâche et sa classification, au taux de salaire prévu à l'annexe "A" qui fait partie intégrante de la convention.
- 11.02 Le taux minimum d'embauchage est de 70% du taux standard de leur tâche, à l'exception du journalier dont le taux minimum est de 80% du taux standard de sa tâche.
Il y aura trois (3) augmentations annuelles de dix pourcent (10%) (deux (2) pour les journaliers) du taux standard en vigueur au moment de l'augmentation à tous les douze (12) mois, à compter de la date d'embauchage et ce, jusqu'à l'obtention du taux standard.
Les salariés en bas du taux minimum seront ajustés à ce nouveau taux minimum à chaque augmentation générale.
- 11.03 Lorsqu'un salarié est appelé à occuper de façon temporaire une tâche pour laquelle est prévue une rémunération inférieure, ce salarié est payé à son taux régulier, sauf s'il est déplacé de son occupation régulière en vertu des règles d'ancienneté ou à sa demande.
- 11.04 Tout salarié temporairement permuté de sa tâche à une autre dont le taux de salaire est supérieur en reçoit le taux supérieur pour le temps effectué à cette tâche, pourvu que tel travail soit d'une durée minimale d'une demi-journée de travail. Le salarié qui n'a pas atteint le taux standard de sa tâche recevra le même pourcentage sur la nouvelle tâche que celui qu'il avait sur sa tâche précédente.
- 11.05 Les salariés dont les taux de salaire horaires actuels sont plus élevés que les taux prévus par la convention ne seront pas réduits à l'occasion de la mise en vigueur et pendant la durée de la convention, à moins qu'il y ait changement officiel de la classification de tâche du salarié résultant d'une mise à pied.

- 11.06 Un salarié qui, par suite d'une mise à pied, change de classification de tâche, lorsqu'il retournera à sa classification antérieure, recevra le même pourcentage du taux standard qu'il avait originairement, plus les augmentations statutaires prévues à la convention qui auraient été données entre temps.
- 11.07
- a) A l'exception des érecteurs, si, comme alternative à une mise à pied, un salarié est transféré pour une période de plus de quarante (40) jours ouvrables consécutifs à une autre tâche, il reçoit le même pourcentage du taux standard de la nouvelle tâche que celui de sa tâche précédente après la période prévue ci-haut.
 - b) L'érecteur qui est mis à pied selon son rang d'ancienneté et qui, par la suite, déplace un salarié de l'usine, reçoit le taux de cette nouvelle tâche et ce, au même pourcentage que celui de sa tâche précédente.
- 11.08 Si, après la signature de la présente convention, des tâches nouvelles sont ajoutées, les taux de salaire pour les tâches ajoutées seront négociés entre les parties, pourvu que ce travail ne soit présentement effectué à l'usine et qu'il occupe à 75% de ses heures normales et que ce travail soit fait pendant une période de six (6) mois consécutifs. S'il n'y a pas d'entente, l'employeur accordera les taux proposés par elle et le syndicat ou les salariés pourront faire un grief et la décision de l'arbitre sera rétroactive à partir du moment où la tâche ajoutée aura été mise en vigueur.
- 11.09
- a) A compter du 1er septembre 1984, une augmentation de soixante cents (0,60\$) l'heure est accordée aux salariés qui ont atteint le taux standard de leur tâche.
 - b) A compter du 1er septembre 1985, une augmentation de soixante-cinq cents (0,65\$) l'heure est accordée aux salariés qui ont atteint le taux standard de leur tâche.
 - c) A compter du 1er septembre 1986, une augmentation de soixante-dix cents (0,70\$) l'heure est accordée aux salariés qui ont atteint le taux standard de leur tâche.
 - d) Pour les salariés qui n'ont pas atteint le taux standard de leur tâche aux dates prévues ci-haut, les augmentations de salaire se feront selon les dispositions de 11.02.

- 11.10 Si, au cours de la troisième année de la présente convention collective, le coût de la vie augmentait de plus de cinq pourcent (5%) (selon Statistique Canada, pour le Canada 1971 = 100), il y aura une réouverture de la convention collective pour renégocier les salaires pour le reste de la durée de la présente convention.

ARTICLE 12.- HEURES DE TRAVAIL

- 12.01 La semaine normale de travail est de quarante (40) heures réparties comme suit:- de 7.30 heures à 11.45 heures et de 12.45 heures à 16.30 heures, du lundi au vendredi inclusivement.
- 12.02 Afin de permettre aux salariés de ranger leurs outils et de faire leur toilette, les salariés arrêteront le travail cinq (5) minutes avant le départ le midi et à la fin de la journée de travail. Pour le préposé à la peinture, les périodes d'arrêt seront de dix (10) minutes, pourvu que celui-ci accomplisse un ouvrage de peinture au moment de l'arrêt.
- 12.03 Il y aura une période de repos de dix (10) minutes le matin et l'après-midi au milieu de la période de travail. Si, pour des raisons techniques, le travail en cours ne peut être arrêté sans causer des dommages à la pièce en voie de fabrication, le ou les salariés concernés prendront leur période de repos à la fin de l'opération continue. Les périodes de repos devront être prises sur les propriétés de l'employeur pour les salariés travaillant à l'usine. Les salariés travaillant sur l'installation à l'extérieur de l'usine auront droit au même privilège dans la mesure du possible.

ARTICLE 13.- TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 13.01 A la demande de l'employeur, tout salarié qui accepte de travailler en dehors des heures régulières de la journée de tel travail, tel que stipulé à l'article 12, recevra temps et demi pour tel travail.

- 13.02 Tout travail accompli le dimanche sera payé à temps double.
- 13.03 Un salarié qui, après avoir quitté son travail, est rappelé pour travailler en dehors des heures de son équipe régulière sera payé au taux supplémentaire applicable pour tout le temps effectivement travaillé, mais tel salarié ne recevra toutefois pas moins que l'équivalent de trois (3) heures de paie à son taux horaire régulier.

ARTICLE 14.- JOURS FERIES ET PAYES

- 14.01 Les jours suivants seront fériés et payés selon les heures applicables de la journée, tel que stipulé à l'article 12, au taux horaire régulier du salarié:-
- Le Premier de l'An
 - Le 2 janvier
 - L'Epiphanie
 - Le Vendredi Saint
 - Le 1er mai
 - La Fête de Dollard
 - La St-Jean Baptiste
 - La Confédération
 - La Fête du Travail
 - L'Action de Grâces
 - L'Après-midi du 24 décembre
 - Noel
 - Le lendemain de Noel
 - L'Après-midi du 31 décembre.
- 14.02 Les congés statutaires seront fixés à l'avance, tel qu'indiqué à l'annexe "B".
- 14.03 Pour avoir droit à la paie des jours de congé énumérés au paragraphe 14.01, un salarié devra avoir travaillé durant sa dernière équipe normale précédant immédiatement et celle qui suit le congé, à moins qu'il n'ait été incapable de travailler pour un des motifs suivants:- maladie, raisons majeures, absence avec permission.

14.04 Le paiement sera limité à un (1) mois pour un salarié ayant acquis l'ancienneté et qui est absent pour mise à pied, à trois (3) mois pour un salarié qui est absent pour maladie ou accident et à cinq (5) mois s'il est absent pour accident subi au service de l'employeur.

14.05 Les salariés qui travailleront les jours de congés énumérés au paragraphe 14.01 seront payés temps et demi pour toutes les heures travaillées. De plus, les salariés qualifiés, conformément à 14.03 et 14.04, recevront le paiement pour le congé.

En ce qui concerne les salariés de l'installation, les jours de congé énumérés au paragraphe 14.01 seront flottants, c'est-à-dire que ces congés pourront être reportés une seule fois à une autre date convenue avec le client, le contremaître et le salarié.

Le salarié qui travaillera un de ces jours de congé sera rémunéré au taux régulier. Si, par la suite, le salarié est requis de travailler pendant un jour de congé reporté, il sera rémunéré au taux de temps et demi en plus du paiement du congé.

ARTICLE 15.- SECURITE, SANTE ET BIEN-ETRE

15.01 L'employeur prendra les mesures qui s'imposent pour la sécurité, la santé et le bien-être des salariés, en conformité avec les dispositions de la convention collective et de la loi.

15.02 Comité de sécurité

Pour fins d'application du présent article, les parties constituent un comité de sécurité de quatre (4) membres, dont deux (2) désignés par le syndicat et deux (2) désignés par l'employeur.

Le comité se réunit au moins à tous les deux (2) mois.

- 15.03 L'employeur s'engage à assurer la disponibilité des membres syndicaux au comité de sécurité pour les réunions et travaux dudit comité. Lors de leur participation en réunion aux travaux dudit comité, les représentants syndicaux ne subissent aucune perte de salaire.
- 15.04 a) Un salarié victime d'un accident de travail sera compensé pour les heures régulières de travail perdues le jour de l'accident, en autant que le salarié soit obligé d'aller à la clinique ou à l'hôpital et en autant qu'il soit incapable de retourner au travail. L'employeur fournira gratuitement au salarié les premiers soins et le transport (aller et retour) alors nécessités par son état.
- b) Lorsque la déclaration de l'accident de travail est admise par l'employeur et, dans un cas de doute par la C.S.S.T., et que le salarié est sujet à des prestations pour tenir lieu de salaire hebdomadaire, l'employeur lui verse hebdomadairement, à titre d'avance pour un maximum de quatre (4) semaines, des montants équivalents auxdites prestations.
- En retour, le salarié s'engage à remettre à l'employeur une cession de sa créance à l'endroit de la C.S.S.T. pour compenser les sommes reçues à ce titre.
- 15.05 Lorsqu'il s'agit d'un examen médical résultant du travail et pouvant être en relation avec une maladie reconnue par la C.S.S.T. ou d'un accident de travail, tout examen médical doit s'effectuer durant les heures normales de travail et ce, sans perte de salaire. Tous les frais encourus par ces examens sont à la charge de l'employeur, pourvu que ces frais et que le salaire ne soient pas compensé par la C.S.S.T.
- 15.06 L'employeur s'engage à maintenir une trousse de secourisme (pharmacie) pendant toutes les heures normales de travail.
- 15.07 Tous les rapports d'inspection gouvernementale concernant la sécurité et la santé sur l'aspect industriel, tous les rapports d'accidents transmis à la C.S.S.T., les états mensuels fournis par la C.S.S.T. sont communiqués au Comité de sécurité.

15.08

Il est convenu que le port des lunettes, souliers, gants et chapeau de sécurité est obligatoire pour tous les salariés au cours du travail de façon appropriée.

- a) Un chapeau de sécurité est fourni par l'employeur. En cas de bris, le salarié défraie le coût de remplacement, sauf s'il s'agit d'un accident de travail.
- b) Tous les salariés qui entrent au service de l'employeur doivent se procurer une paire de bottes de sécurité. Un montant de cinquante dollars (50.00\$) par année de convention est alloué par l'employeur aux salariés, pour l'achat des bottes de sécurité et ce, à compter du moment où les salariés ont acquis de l'ancienneté.

L'employeur aura une période de deux (2) à trois (3) mois à compter du 1er septembre de chaque année, pour en échelonner le paiement.

- c) Les salariés doivent déboursier 1.50\$ pour l'achat de gants courts et 2.50\$ pour les gants longs. L'employeur participe pour un maximum de six (6) paires par année. Tout remplacement se fait en échange de la vieille paire.
- d) A compter du moment où le salarié a acquis de l'ancienneté, l'employeur défraie cinquante pourcent (50%) du coût de location pour les salopettes des salariés ou alloue un montant de soixante dollars (60.00\$) par année de convention à ceux qui s'en achètent.
- e) L'employeur fourni, sans frais, une paire de lunettes de sécurité à verres neutres qui sont échangés sur présentation des verres usagés. Cependant, si le salarié les a brisés par négligence, il doit déboursier cinquante pourcent (50%) du coût. En cas de bris, de perte ou de vol, l'employeur défraie le coût à cent pourcent (100%) et ce, pas plus d'une fois par année.
- f) Les usagers de lunettes "sur prescription" ont droit à une compensation de quatre vingt cinq dollars (85.00\$) par année de convention. Ce remboursement est effectué sur présentation de la facture.
Cependant un salarié qui change ses lunettes qu'une fois tous les deux (2) ans, aura droit à pleine compensation pour ses lunettes jusqu'à concurrence de \$ 150.00
De plus des lunettes de protection seront fournies gratuitement par l'employeur à ces salariés.

15.09

Avant qu'un employé n'occupe une tâche, l'employeur doit lui fournir l'information standard relative à cette tâche en matière de sécurité.

15.10

Si les lois ou règlements, concernant la santé et sécurité des employés, sont modifiées ou prévoient que les articles, équipements ou vêtement doivent être payés en tout ou en partie par l'employeur celui-ci s'engage à s'y conformer aussitôt que ces lois ou règlements entreront en vigueur.

ARTICLE 16.- VACANCES

16.01 Tous les salariés couverts par la présente convention auront droit à des vacances basées sur les années d'ancienneté qu'ils auront au 1er mai de chaque année.

Un salarié dont l'ancienneté est situé entre le 1er mai et le 1er septembre devient qualifié aux vacances prévues ci-dessous, tout comme s'il était entré avant le 1er mai.

Le paiement pour ces jours de vacances est basé sur le salaire brut gagné durant les douze (12) mois précédant le 1er mai de chaque année, de la façon suivante:-

Moins d'un (1) an:-	une (1) journée par mois de travail pour un maximum de dix (10) jours ouvrables.	4%
1 an mais moins de 4 ans:-	10 jours ouvrables	4%
4 ans mais moins de 8 ans:-	15 jours ouvrables	6%
8 ans mais moins de 12 ans:-	15 jours ouvrables	8%
12 ans mais moins de 18 ans:-	15 jours ouvrables	9%
18 ans mais moins de 20 ans:-	20 jours ouvrables	9%
20 ans mais moins de 25 ans:-	20 jours ouvrables	10%
25 ans et plus:-	25 jours ouvrables	10%

16.02 La période de vacances annuelles de deux (2) semaines sera située dans les deux (2) dernières semaines complètes de juillet. Les salariés qui ont droit à une troisième semaine de vacances peuvent prendre cette semaine à une date convenue par entente mutuelle entre les deux parties. Le choix pour cette période de vacances se fera par ordre d'ancienneté. Ceux qui ont droit à une quatrième semaine ou plus de vacances la prendront à une période de leur choix.

16.03 Les vacances des salariés de l'installation seront prises à une date fixée après entente avec le salarié, le contremaître et le client. A défaut d'entente, ces vacances seront prises à la date prévue dans la convention à 16.02 ci-haut.

16.04 La rémunération des vacances prévue à cet article sera payée au salarié à la dernière paie précédant les vacances ou à la suite d'une mise à pied, d'un départ ou d'un congédiement, suivant le cas.

Le salarié qui est mis à pied recevra, au commencement de la période de vacances annuelles, l'indemnité de vacances à laquelle il a droit, sauf s'il désire recevoir cette indemnité avant cette période.

16.05 Il est entendu que toutes les périodes de vacances payées devront être chômées.

ARTICLE 17.- ANCIENNETE

17.01 L'ancienneté est désignée par la date d'embauchage ou de réembauchage d'un ancien salarié qui n'a pas de droit d'ancienneté au moment de son réembauchage.

17.02 L'ancienneté s'acquiert après une période de quatre-vingt-dix (90) jours travaillés cumulatifs au service de l'employeur durant une période de douze (12) mois. Durant cette période, un salarié pourra être mis à pied, congédié, transféré, sans qu'il puisse invoquer son droit d'ancienneté. Après cette période de probation, l'ancienneté du salarié sera rétroactive à la date d'embauchage ou de réembauchage, suivant le cas.

17.03 Le salarié perd son droit d'ancienneté:-

- a) Pour départ volontaire.
- b) Pour renvoi pour cause.
- c) Pour une absence de plus de quatre (4) jours ouvrables consécutifs sans autorisation ou motif raisonnable.
- d) Pour une mise à pied d'une durée égale ou supérieure à son ancienneté jusqu'à une durée maximum de quarante (40) mois.

- 17.03 e) A moins de raisons incontrôlables, si le salarié ne prévient pas l'employeur dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception d'un avis au salarié par lettre recommandée à la dernière adresse du salarié avisant celui-ci d'un rappel au travail, en autant que ce rappel soit pour une période de plus de deux (2) mois.
- 17.04 Le salarié en absence prolongée au-delà des périodes prévues à l'article 17.03 d), à cause d'une incapacité subie au service de l'employeur et dûment reconnue par la C.S.S.T., ou d'une maladie ou accident non industriel(le) ne perd pas son ancienneté, en autant que cette prolongation ne lui confère pas un avantage d'ancienneté, du seul fait de son accident ou maladie, sur d'autres salariés mis à pied dans l'entre-temps.
- Il a le droit de revenir à son occupation antérieure (régulière) dès qu'il est reconnu apte à le faire.
- Par contre, les parties s'entendent par entente mutuelle quant à toute autre occupation où le salarié peut être affecté et ce, en autant qu'il possède certaines connaissances de base de l'occupation ou classification à remplir et qu'il peut remplir la tâche dans une période d'essai raisonnable.
- 17.05 L'employeur fournira au syndicat, à la signature de la convention collective et, par la suite, à tous les six (6) mois, la liste d'ancienneté de tous les salariés régis par la présente convention contenant les noms, prénoms, l'adresse, le numéro matricule, la tâche et le taux de salaire payé.
- Par la suite, à l'occasion de tout changement affectant le statut d'emploi de tout salarié régi par cette convention, l'employeur en avisera le syndicat par écrit et cet avis devra indiquer la nature des changements.
- 17.06 Un salarié régulier qui accepte d'être muté à une tâche exclue de l'unité de négociation conserve ses droits d'ancienneté durant une période maximum de neuf (9) mois cumulatifs, en autant qu'il continue à payer la cotisation syndicale pendant ladite période de neuf (9) mois. Au cours de cette période, il peut décider de revenir dans l'unité ou l'employeur peut le retourner.
- Lorsqu'il revient, il réintègre sa tâche si elle existe encore et s'il y a droit, ou il applique ses droits d'ancienneté.

17.07

- a) Dans les cas de mise à pied pour moins de six (6) mois, le salarié ayant de l'ancienneté mais moins d'un (1) an, a droit à un préavis de deux (2) jours ouvrables. Ce même préavis est de cinq (5) jours ouvrables pour le salarié ayant un (1) an d'ancienneté et plus.
- b) Un salarié qui possède au moins trois (3) mois de service continu, a droit à un préavis écrit avant sa mise à pied pour une période d'au moins six (6) mois.
- c) Ce préavis est d'une (1) semaine si le salarié possède moins d'un (1) an de service continu, de deux (2) semaines s'il possède un (1) an et moins de cinq (5) ans de service continu, de quatre (4) semaines s'il possède cinq (5) ans et moins de dix (10) ans de service continu et huit (8) semaines s'il possède dix (10) ans de service continu ou plus. Aucun préavis prévu dans ce sous-paragraphe ne peut être moindre que celui prévu à a) ci-haut.
- d) Dans chacun des cas de a), b) ou c) ci-haut mentionnés, une copie de chaque préavis sera envoyée en même temps au syndicat.
- e) Dans tous les cas de mise à pied, le salarié n'ayant pas acquis son droit initial d'ancienneté reçoit un préavis d'un (1) jour ouvrable.

Les mises à pied s'effectuent normalement le vendredi.

17.08

L'employeur accordera un permis d'absence à un salarié sans paie pour raison valable et suffisante, pourvu que la demande soit faite trois (3) jours ouvrables à l'avance, sauf dans les cas d'extrême urgence et telle permission ne sera pas refusée indûment.

17.09

- a) Dans tous les cas de mutation ou de changement dans la main d'oeuvre, notamment dans les cas de promotion, transfert, baisse de position, mise à pied et réembauchage, l'ancienneté prévaut, en autant que le salarié soit qualifié pour remplir les exigences de la tâche concernée.
- b) En cas de mise à pied, les salariés de l'usine auront le droit de déplacer les salariés de l'installation qui ont deux (2) ans et moins d'ancienneté, à condition qu'un contrat d'installation soit terminé et qu'ils soient capables de remplir la tâche concernée.

17.09 b) (suite)
En cas de mise à pied, les salariés de l'installation auront aussi le droit de déplacer les salariés de l'usine qui ont deux (2) ans et moins d'ancienneté, en autant qu'ils soient capables de remplir la tâche concernée.

17.10 Les salariés qui veulent changer de travail, soit de l'installation à l'usine ou de l'usine à l'installation, en aviseront l'employeur et le syndicat par écrit. Dans les cinq (5) jours ouvrables de la réception de l'avis, l'employeur fera un affichage de la tâche que le salarié veut quitter. Si la tâche est comblée, la mutation des salariés concernés s'effectuera en conformité avec 17.09 a).

Les salariés qui veulent ainsi changer de travail auront aussi le droit, lors d'un rappel à la suite d'une mise à pied ou avant que l'embauchage d'un nouveau salarié s'effectue, d'être mutés à l'endroit où ils veulent aller.

ARTICLE 18.- CONGES SOCIAUX

18.01 Tout salarié régi par la présente convention bénéficiera de congés payés dans les cas suivants:-

- a) Lors du décès du conjoint légal ou de fait:- trois (3) jours ouvrables.
- b) Lors du décès d'un enfant, du père, de la mère d'un salarié:- trois (3) jours.
- c) Lors du décès d'un frère, d'une soeur, du beau-père, de la belle-mère:- deux (2) jours.
- d) Lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant:- une (1) journée ouvrable.
- e) Lors du décès des grands-parents, d'un beau-frère, d'une belle-soeur, d'un gendre et d'une bru d'un salarié:- une (1) journée.

- 18.01 (suite)
Dans tous les cas, le salarié doit prévenir l'employeur immédiatement avant son départ.
Dans les cas précités, les jours compteront de la date de l'événement et seront payés seulement s'ils coïncident avec des jours ouvrables, à l'exception de a) et d).
Le ou les jour(s) de congé prévus dans le présent article ne seront pas accordés s'ils coïncident avec l'un ou l'autre des jours de congé payés inscrits au paragraphe 14.01.
- 18.02
- a) Le salarié a droit à des crédits de maladie, jusqu'à concurrence de quatre (4) jours ouvrables par année civile, ces jours étant établis sur la base de un (1) jour par trois (3) mois d'emploi.
 - b) Le salarié a le privilège de se faire payer à son taux régulier dans la première (1ère) semaine de janvier de chaque année, les jours de maladie non utilisés.
 - c) En cas de mise à pied, le salarié affecté a le choix de retirer ou non ses crédits de maladie.
 - d) Au départ du salarié, les crédits de maladie non utilisés lui sont payés ou à ses héritiers légaux à son décès.
 - e) Dans le cas d'une absence par maladie de plus de trois (3) jours consécutifs, l'employeur peut exiger un certificat médical signé par un médecin.
- 18.03 L'employeur fournit à chaque année au syndicat une liste des congés accumulés pour chaque salarié.

ARTICLE 19.- ASSURANCE GROUPE

- 19.01 L'employeur convient de maintenir en vigueur un plan d'assurance groupe. Ce plan comprend:-

- 19.01
- 1) Assurance-vie et mort accidentelle et mutilation
Un montant égal à une fois le salaire annuel arrondi au 1000\$ suivant, jusqu'à un maximum de 25000\$.
 - 2) Assurance-vie des personnes à charge
 - conjoint:- 4000\$
 - enfant:- 2000\$
 - 3) Assurance accident-maladie
 - aucune franchise
 - co-assurance 100%
 - 4) Assurance salaire de courte durée
Payable à compter de la première journée en cas d'accident et de la huitième journée en cas de maladie, pendant une période maximum de quinze (15) semaines.
Montant:- 60% du salaire hebdomadaire du salarié.
Maximum:- 1300\$ par mois.
 - 5) Assurance salaire de longue durée
 - Période d'attente:- 120 jours
 - Durée:- jusqu'à 65 ans
 - Montant:- 60% du salaire mensuel intégré au R.R.Q., indexé à 5% par année.
 - Maximum:- 1600\$ par mois.

19.02 L'employeur s'engage à payer le coût de l'assurance-vie et du décès accidentel, l'assurance-vie des personnes à charge et l'assurance accident maladie.

Le salarié s'engage à payer le coût de l'assurance salaire de courte durée et l'assurance salaire de longue durée.

ARTICLE 20.- PAIE

20.01 Le salaire sera payable toutes les semaines, le mercredi. Si le jour de paie coïncide avec un jour chômé, la paie sera donnée le jour précédent.

20.02 Les détails suivants devront être communiqués aux salariés avec chaque paie:-

- a) Nom et prénom du salarié.
- b) La date et la période de paie.
- c) Le taux de son salaire.
- d) Le temps supplémentaire.
- e) Les déductions faites.
- f) Le montant net payé.

ARTICLE 21.- TRAVAIL EN DEHORS DE L'USINE

21.01 Pour les salariés de l'installation ou autres salariés appelés à travailler à l'extérieur de la ville dans un rayon de plus de dix (10) milles, l'employeur défrayera les dépenses normales de transport, repas et pension.

Il est entendu que le temps passé à se déplacer d'un endroit à un autre sera considéré comme du temps travaillé et il devra se faire pendant les heures régulières de travail, à moins d'autorisation spécifique.

ARTICLE 22.- CORRESPONDANCE

22.01 Les avis et la correspondance sont envoyés au président ou au secrétaire lorsque destinés au syndicat, et au représentant de l'employeur lorsque destinés à celui-ci.

ARTICLE 23.- CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

23.01 Définition

Toute modification apportée au processus de production, de biens ou de services par l'introduction de nouvelles techniques, de nouvelles méthodes ou procédés, de nouvelles machineries, équipement ou matériel.

23.02 Tout changement technologique doit faire l'objet d'un échange (discussion) entre les parties.

23.03 L'employeur reconnaît au syndicat un droit permanent à l'information, en particulier l'introduction de nouvelles méthodes de travail et toute procédure et tout projet pouvant affecter les intérêts des travailleurs.

ARTICLE 24.- DUREE DE LA CONVENTION

24.01 La présente convention entre en vigueur à compter du 1er septembre 1984 et se termine le 31 août 1987.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à St-Hyacinthe, ce ...
...^{27^{ème}} jour du mois de septembre..... 1984.

LA MACHINERIE OMEGA LIMITEE

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE LA
MACHINERIE OMEGA LIMITEE DE
ST-HYACINTHE

Denis Lefant

Serge Pelletier (Prés)

Directeur administratif

Gabriel Corbiel

Lucien Lemay

ANNEXE "A".- TAUX STANDARDS

<u>TACHES</u>	<u>1/09/84</u>	<u>1/09/85</u>	<u>1/09/86</u>
Journalier	9,70\$	10,35\$	11,05\$
Magasinier	10,75\$	11,40\$	12,10\$
Ferblantier	11,20\$	11,85\$	12,55\$
Soudeur	11,25\$	11,90\$	12,60\$
Peintre	11,25\$	11,90\$	12,60\$
Machiniste	11,35\$	12,00\$	12,70\$
Erecteur	12,35\$	13,00\$	13,70\$

N.B. - Taux standard après trois (3) ans complétés.
Taux minimum:- 70% du taux standard.

Pour la tâche de journalier:-

Taux standard après deux (2) ans complétés.

Taux minimum:- 80% du taux standard.

ANNEXE "B".- CONGES STATUTAIRES DE 1984 A 1987

<u>1984</u>	Action de Grâces	Lundi	le 8 octobre	1984	
	Veille de Noel	Lundi	le 24 décembre	1984	($\frac{1}{2}$ Epiphanie)
	Noel	Mardi	le 25 décembre	1984	
	Lendemain de Noel	Mercredi	le 26 décembre	1984	
	Veille du Jour de l'An	Lundi	le 31 décembre	1984	($\frac{1}{2}$ Epiphanie)
<u>1985</u>	Jour de l'An	Mardi	le 1 janvier	1985	
	Lendemain du Jour de l'An	Mercredi	le 2 janvier	1985	
	Vendredi Saint	Vendredi	le 5 avril	1985	
	1er mai	Vendredi	le 3 mai	1985	
	Fête de Dollard	Lundi	le 20 mai	1985	
	St-Jean Baptiste	Lundi	le 24 juin	1985	
	Confédération	Lundi	le 1 juillet	1985	
	Fête du Travail	Lundi	le 2 septembre	1985	
	Action de Grâces	Lundi	le 14 octobre	1985	
	Veille de Noel	Mardi	le 24 décembre	1985	($\frac{1}{2}$ Epiphanie)
	Noel	Mercredi	le 25 décembre	1985	
	Lendemain de Noel	Jeudi	le 26 décembre	1985	
	Veille du Jour de l'An	Mardi	le 31 décembre	1985	($\frac{1}{2}$ Epiphanie)
	<u>1986</u>	Jour de l'An	Mercredi	le 1 janvier	1986
Lendemain du Jour de l'An		Jeudi	le 2 janvier	1986	
Vendredi Saint		Vendredi	le 28 mars	1986	
1er mai		Vendredi	le 2 mai	1986	
Fête de Dollard		Lundi	le 19 mai	1986	
St-Jean Baptiste		Mardi	le 24 juin	1986	
Confédération		Lundi	le 30 juin	1986	
Fête du Travail		Lundi	le 1 septembre	1986	
Action de Grâces		Lundi	le 13 octobre	1986	
Veille de Noel		Mercredi	le 24 décembre	1986	($\frac{1}{2}$ Epiphanie)
Noel		Jeudi	le 25 décembre	1986	
Lendemain de Noel		Vendredi	le 26 décembre	1986	
Veille du Jour de l'An		Mercredi	le 31 décembre	1986	($\frac{1}{2}$ Epiphanie)
<u>1987</u>	Jour de l'An	Jeudi	le 1 janvier	1987	
	Lendemain du Jour de l'An	Vendredi	le 2 janvier	1987	
	Vendredi Saint	Vendredi	le 17 avril	1987	
	1er mai	Vendredi	le 1 mai	1987	
	Fête de Dollard	Lundi	le 18 mai	1987	
	St-Jean Baptiste	Mercredi	le 24 juin	1987	
	Confédération	Lundi	le 29 juin	1987	
	Fête du Travail	Lundi	le 7 septembre	1987	
	Action de Grâces	Lundi	le 12 octobre	1987	

AUTORISATION DE RETENUE SYNDICALE A LA COMPAGNIE "LA MACHINERIE OMEGA LTEE"

Je, soussigné, _____
(prénom et nom du salarié)

(adresse et numéro de téléphone)

autorise, par la présente, La Machinerie Oméga Ltée à déduire de mon salaire le montant de la cotisation hebdomadaire pour le remettre à "Le Syndicat des Employés de la Machinerie Oméga de St-Hyacinthe", sujet à tout changement qui pourrait y être apporté par le syndicat. Telles déductions sont faites aux dates convenues entre l'employeur et le syndicat.

La présente autorisation est irrévocable pour la durée de la convention collective intervenue entre les parties, sous réserve cependant de mon droit de la révoquer entre le quatre-vingt-dixième (90e) et le soixantième (60e) jour précédant l'expiration de cette convention.

La présente autorisation vaut de la date de sa signature et est remise au syndicat immédiatement.

Faite en deux (2) exemplaires (pour l'employeur et le syndicat).

SIGNEE A _____ LE _____

(signature du salarié) (témoin)

NUMERO DE POINCON:- _____

STATUT D'EMPLOI:- _____