



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

A.N.º (379-02)

DÉPÔT 2655-9

Dépôt N°: 8 5 0 7 2 3 1

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 02655-9

<b>Objet</b>	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	<b>M-16165-01</b>
<b>Date</b>	Signature 85-07-15	Reception 85-07-17	<b>Durée</b>	Du 84-12-01	Au 86-11-30	Nombre de salariés régis par la convention collective <b>12</b>

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>Ass. Int. des Machinistes et des Travailleurs de l'Aérospatiale local 987</b> Att: M. Rémi Provençal 860 boul. Décarie, ste 302 V. St-Laurent, QC. H4L 3M1	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Les Balances Howe Richardson Compagnie du Canada Ltée</b> 217 rue Brunswick Pointe Claire, QC. H9R 4R7
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>06-06</u> Activité <u>3180(5)</u> Affiliation <u>10</u>

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

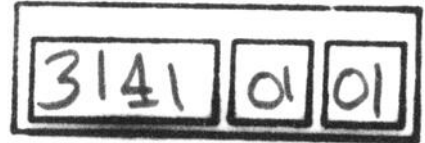
Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné. Voir au verso pour les codes.

**Remarques**

Pour le commissaire général du travail  
 Signature: **Pierrette David/dg**  
 Date: **85-07-31**

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

16165-01 (379-02)



CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

entre

LES BALANCES HOWE RICHARDSON COMPAGNIE DU CANADA LTEE

et

L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES ET DES  
TRAVAILLEURS DE L'AERONAUTIQUE, LOGE LOCALE 987 *ff*

85  
JUL 17 12:47

Durée: 1er décembre 1984 au 30 novembre 1986

TABLE DES MATIERES

<u>ARTICLE</u>		<u>PAGE</u>
14	Ancienneté et licenciement .....	9
9	Arbitrage .....	4
16	Assignation à une Cour de Justice .....	11
3	But .....	2
21	Classifications et taux de salaire .....	13
7	Communiqués syndicaux .....	4
12	Congés payés .....	7
17	Congés pour décès .....	11
2	Définition .....	1
4	Direction .....	2
23	Durée de la Convention .....	14
22	Grève, Ralentissement de Travail, Fermeture de l'atelier .....	14
10	Heures de Travail .....	5
20	Plan d'assurance .....	13
19	Présentation au travail .....	13
8	Procédures de Griefs .....	4
15	Promotions .....	11
1	Reconnaissance de l'Union .....	1
6	Représentation .....	3
18	Santé et Sécurité .....	11
5	Sécurité Syndicale .....	2
11	Temps supplémentaire .....	6
13	Vacances payées .....	7
	Cédule "A" .....	15
	Lettre d'Entente .....	16

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

entre

LES BALANCES HOWE RICHARDSON COMPAGNIE DU CANADA LTEE

ci-après appelée "LA COMPAGNIE"

et

L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES ET DES  
TRAVAILLEURS DE L'AERONAUTIQUE, LOGE LOCALE 987

ci-après appelée "L'UNION"

ARTICLE 1 - RECONNAISSANCE DE L'UNION

1.01 La Compagnie reconnaît l'Union comme seul et unique agent négociateur de tous les employés qui forment le groupe distinct décrit au Certificat de Reconnaissance du Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre en date du 27 novembre 1956, modifié le 30 septembre 1963, le 30 janvier 1964 et le 16 juin 1975, afin de représenter:

"Tous les employés exception faite des employés de bureau, des vendeurs, des gardes-barrières et des contremaitres, ainsi que les personnes d'un rang supérieur" à l'emploi de LES BALANCES HOWE RICHARDSON COMPAGNIE DU CANADA LTEE, 217 Brunswick, Pointe Claire, P.Q.

ARTICLE 2 - DEFINITION

- 2.01 Dans la présente convention, on entend par "l'usine", l'établissement de la Compagnie situé à 217 boul. Brunswick, Pointe Claire, P.Q.
- 2.02 On entend par "employé" toute personne employée par la Compagnie, actuellement ou par la suite, et touchant un salaire horaire, tel que stipulé dans l'accréditation.
- 2.03 On entend par "grief" tout différend survenu entre un ou plusieurs employés, et la Compagnie au sujet de l'interprétation ou de l'application d'une clause quelconque des présentes.

### ARTICLE 3 - BUT

- 3.01 Les Parties contractantes ont établi cette convention en vue de promouvoir et de maintenir des rapports paisibles et harmonieux entre la Compagnie et ses employés actuels ou futurs qui sont ou seront soumis aux dispositions des présentes, et afin d'exposer les conditions d'emploi qui seront observées par les parties et lesdits employés.

### ARTICLE 4 - DIRECTION

- 4.01 L'Union reconnaît que la direction de l'usine et du personnel, sujet aux dispositions des présentes, appartiennent exclusivement à la Compagnie.
- 4.02 L'Union et les employés coopéreront avec la Compagnie dans les questions relatives aux règlements de sécurité, à la production, la qualité de travail, l'élimination des incapacités, la régularité des présences, la ponctualité, et en présentant des suggestions en vue d'améliorer la qualité du travail et les normes de production.
- 4.03 La Compagnie peut prescrire de temps à autre certains statuts et règlements compatibles avec les conditions de la présente convention, concernant la conduite de ses employés. Tout employé contravenant aux statuts et règlements établis par la Compagnie ou refusant de s'y conformer sera passible de sanctions disciplinaires. La Compagnie fournira une copie des statuts et règlements au Secrétaire de l'Union avant d'en afficher l'original sur les tableaux répartis dans l'usine.

### ARTICLE 5 - SECURITE SYNDICALE

- 5.01 Une des conditions d'emploi veut que tous les employés couverts par la présente convention et qui sont membres en règle de l'Union à la date d'entrée en vigueur des présentes doivent rester en règle. Ceux qui ne le sont pas à cette date, devront à compter du trente-et-unième jour suivant l'entrée en vigueur des présentes, devenir et demeurer membres en règle de l'Union. Il est également stipulé que tout employé couvert par la présente convention et embauché le premier jour ou après son entrée en vigueur, doit à compter de la trente-et-unième journée ouvrable après la date de son embauchage, devenir et demeurer membre en règle de l'Union.
- 5.02 Tout employé membre de l'Union sera considéré comme un membre en règle et cet état ne lui sera refusé ou ne prendra fin pour aucune raison, à l'exception du non-paiement par l'employé des cotisations à verser par lui pour rester membre

de l'Union, ou d'agissements contraires à la Constitution de l'Association Internationale des Machinistes et des Travailleurs de l'Aérospatiale.

- 5.03 Sur réception par la Compagnie d'une autorisation écrite d'adhésion à l'Union, volontairement signée par l'employé sur une carte fournie par l'Union et sous une forme approuvée par la Compagnie, cette dernière convient d'honorer cette adhésion pendant la durée de la présente convention, dans les limites de la légalité. La Compagnie déduira de chacune des quatre premières paies hebdomadaires du mois civil, de chaque employé qui l'y aura autorisée dans la formule approuvée, un quart du montant mensuel fixé par l'Union. Cependant, les parties conviennent que si le montant du salaire devant revenir à l'employé était inférieur à la cotisation mensuelle à retenir, la déduction serait reportée au mois suivant.
- 5.04 Il est convenu que pendant la durée de la présente convention, tous les employés seront obligés après un mois civil d'emploi, et comme condition d'emploi, de signer une carte fournie par l'Union et sous une forme approuvée par la Compagnie, afin d'autoriser la Compagnie à déduire de la paie, le montant mensuel fixé par l'Union.
- 5.05 L'Union avisera la Compagnie du montant de ces déductions, et de tout changement qui y serait apporté.
- 5.06 Il est convenu que l'Union indemnifera la Compagnie, et la tiendra à couvert en cas de réclamations que des employés intenteraient contre elle, concernant les montants ainsi déduits.

#### ARTICLE 6 - REPRESENTATION

- 6.01 L'Union aura son Comité de Grievs composé de deux (2) employés, lesquels s'occuperont des griefs, tel que prévu à la Procédure de Grievs.
- 6.02 Aucun employé, y compris les Délégués d'atelier et les membres du Comité de Grievs, ne peut quitter ses occupations pour traiter de questions d'Union ou de négociations aux termes de cette convention, sans l'autorisation au préalable de son contremaître. Telle permission ne sera pas refusée.
- 6.03 La Compagnie paiera le salaire des deux (2) membres du Comité de Négociations pour la durée des négociations.
- 6.04 La Compagnie peut accorder un permis d'absence sans solde, pour une période n'excédant pas une (1) semaine à au plus deux (2) représentants de l'Union à la fois, afin de leur permettre de participer à des activités syndicales et des cours de formation.

## ARTICLE 7 - COMMUNIQUES SYNDICAUX

- 7.01 Dans chacun de ses services, et sur sa propriété, la Compagnie procurera des tableaux sur lesquels l'Union et les employés auront le droit d'afficher certains communiqués et avis, après les avoir soumis à l'approbation du Directeur de l'usine ou de son Représentant désigné.

## ARTICLE 8 - PROCEDURES DES GRIEFS

- 8.01 1ère étape. L'employé et/ou un représentant de l'Union pourra soumettre un grief par écrit au contremaître concerné ou son remplaçant, dans les dix (10) jours ouvrables suivant la naissance ou la connaissance du grief. La décision du contremaître devra être rendue par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception du grief.
- 2e étape. Si le grief n'est pas réglé à la 1ère étape, il sera soumis par écrit au Directeur de l'usine dans les dix (10) jours ouvrables suivant la décision du contremaître concerné ou son remplaçant. Le Directeur de l'usine tiendra une réunion avec le Comité de Grieffs, et la réponse de la Compagnie sur le grief sera remise au Président du Comité de Grieffs dans les dix (10) jours ouvrables suivant la rencontre des parties. A cette étape, le Comité de Grieffs peut demander la présence de l'Agent d'Affaires de l'Union.
- 8.02 L'Union a le droit de formuler un grief de groupe ou un grief de nature générale à la 2e étape de l'article 8.01, dans les dix (10) jours ouvrables suivant la naissance ou la connaissance des faits donnant lieu au grief.
- 8.03 On ne tiendra pas compte du samedi, du dimanche et des jours fériés dans le calcul des délais prévus au présent article, et tout délai prévu peut être prolongé par accord entre la Compagnie et l'Union.
- 8.04 Si la Compagnie, à une étape, néglige de donner une réponse à l'Union dans les délais prévus, le grief pourra être poursuivi à l'étape suivante incluant l'arbitrage. Si l'Union néglige de poursuivre le grief dans les délais prévus, le grief sera considéré abandonné.

## ARTICLE 9 - ARBITRAGE

- 9.01 Si l'Union désire soumettre un grief à l'arbitrage, elle doit se prévaloir de son droit par avis écrit, adressé à la Compagnie dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent la décision de la Compagnie, tel que prévu à la 2e étape de la Procédure de Grieffs.

- 9.02 Le grief sera référé à un Arbitre choisi par les parties, à défaut de cet arrangement appointé par le Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre.
- 9.03 L'arbitre devra entendre sans délai la preuve et les représentations des parties, et rendre sa décision aussitôt que possible après l'audition.
- 9.04 En aucune circonstance, l'Arbitre n'aura le pouvoir d'ajouter, soustraire ou amender les dispositions de cette convention.
- 9.05 Dans un grief de mesures disciplinaires incluant la suspension et les cas de renvois, l'Arbitre peut maintenir, annuler, réduire et déterminer la condition de ré-engagement, incluant compensation s'il y a lieu, s'il en vient à la conclusion que l'action prise est injuste et déraisonnable, en déduisant cependant le salaire gagné ailleurs durant la période en question.
- 9.06 Dans le cas de mise à pied ou de rappel jugés non-conformes aux termes de cette convention, l'Arbitre pourra décider de la compensation, s'il y a lieu, en déduisant cependant le salaire gagné ailleurs durant la période en question.
- 9.07 La Compagnie et l'Union défraieront à parts égales les dépenses et les honoraires de l'Arbitre. Chaque partie défraiera les frais de ses représentants et de ses témoins devant l'Arbitre.

#### ARTICLE 10 - HEURES DE TRAVAIL

- 10.01 La semaine normale de travail sera de quarante (40) heures à raison de huit (8) heures par jour, du lundi au vendredi inclusivement. Les heures régulières de travail sont toujours entre 7:00 a.m. et 15:30 avec une pause non-payée d'une demi-heure ( $\frac{1}{2}$ ) pour le repas du midi.
- A partir de la Fete du Travail, les heures régulières de travail seront de 8:00 à 16:30 avec une pause non-payée d'une demi-heure ( $\frac{1}{2}$ ) pour le repas du midi, excepté entre la période du 1er lundi de juin à la Fete du Travail, alors que les heures régulières de travail seront de 7:00 à 15:30 avec une pause non-payée d'une demi-heure ( $\frac{1}{2}$ ) pour le repas du midi.
- 10.02 Les employés auront droit à une période de repos de quinze (15) minutes commençant au son du klaxon du camion de la cantine vers le milieu de la première moitié de l'équipe de huit (8) heures.
- 10.03 Si la Compagnie décidait d'instituer une deuxième équipe, les heures et les conditions en seraient discutées avec l'Union.

- 10.04 Tous les employés auront droit à cinq (5) minutes pour se laver à la fin de leur équipe.

ARTICLE 11 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 11.01 A raison d'une fois et demie le taux de salaire horaire régulier de l'employé pour tout travail supplémentaire au delà de huit (8) heures, n'importe quel jour compris entre le lundi et le vendredi inclusivement.
- 11.02 Tout travail effectué un samedi sera payé au taux régulier augmenté de la moitié de ce taux.
- 11.03 A raison du double du taux horaire régulier de l'employé pour tout travail effectué le dimanche et les jours de congé légal stipulés dans l'article 12.01 ci-dessous.
- 11.04 Les employés qui ont complété leur travail sur l'équipe régulière et qui sont rappelés pour exécuter un travail autre que celui de leur équipe régulière, devront être payés au taux supplémentaire applicable avec un minimum de quatre (4) heures.
- 11.05 La Compagnie s'engage à répartir équitablement le surtemps entre tous les employés d'une classification nécessitant le surtemps.

Advenant que tous les employés d'une même classification refusent le temps supplémentaire, la Compagnie offrira le temps supplémentaire à tout autre employé dans l'unité de négociation.

i) A cet effet, la Compagnie comptabilisera et préparera une liste des heures travaillées et refusées en temps supplémentaire pour chaque employé;

ii) La Compagnie remettra cette liste hebdomadairement au Représentant de l'Union dans l'atelier;

iii) Advenant que le nombre d'heures de temps supplémentaire accompli par les employés à une même classification soit inégal dans une période de un (1) mois, une liste de priorité sera préparée par la Compagnie pour la distribution du temps supplémentaire futur, jusqu'à ce que l'égalité soit établie.

iv) DEFINITION DES CLASSIFICATIONS

Emballeur, peintre, monteur, soudeur, machiniste, expéditeur-réception, monteur et scelleur, outilleur, technicien électronique, apprenti.

- 11.06 Une dem-heure de repas avec gages sera accordée aux employés qui accompliront au moins deux (2) heures de travail supplémentaire.

ARTICLE 12 - CONGES PAYES

12.01 La Compagnie observera les congés payés suivants:

1. Jour de l'An
2. Lendemain du Jour de l'An
3. Vendredi-Saint
4. Fete de la Reine Victoria
5. St-Jean-Baptiste
6. Fête de la Confédération
7. Fête du Travail
8. Jour de l'Action de Grâces
9. Veille de Noel
10. Jour de Noel
11. Lendemain de Noel
12. Veille du Jour de l'An

12.02 Chaque employé ayant droit à l'un ou plusieurs de ces congés payés sera payé à son taux horaire régulier multiplié par le nombre d'heures de sa journée ou de son équipe normale.

12.03 Les Parties aux présentes conviennent que pour avoir droit à l'un quelconque de ces congés payés, l'employé doit avoir été présent à son travail pendant la journée ou le poste précédant et suivant lesdits congés, sauf en cas de permission, pas nécessairement obtenue d'avance. Si lesdits congés tombent un samedi ou un dimanche, ils seront observés après entente mutuelle, le vendredi précédent ou le lundi suivant.

12.04 Un employé qui a acquis des droits d'ancienneté, et qui est absent en congé de maladie certifiée, sera payé pour ledit congé si le congé survient dans les trente (30) premiers jours de sa convalescence. Cette disposition s'applique aussi si un employé est en mise à pied pour les congés de la Veille de Noel, Jour de Noel, Lendemain de Noel, Veille du Jour de l'An, le Jour de l'An et le lendemain du Jour de l'An.

ARTICLE 13 - VACANCES PAYEES

13.01 Tout employé, après une année de service continu avec la Compagnie aura droit à des vacances annuelles de deux semaines continues. S'il n'a pas accompli une année complète avec la Compagnie, il aura droit à des vacances annuelles avec paie, à raison de un (1) jour par mois de service jusqu'à concurrence de dix (10) jours par année.

13.02 La rémunération pour la période des vacances sera calculée comme suit:

- a) 4% de leur salaire annuel pour les employés en service continu avec la Compagnie pendant moins d'un an;
- b) 4% de leur salaire annuel pour les employés en service continu à la Compagnie pendant un (1) an, et moins de cinq (5) ans;
- c) 6% de leur salaire annuel pour les employés en service continu à la Compagnie pendant cinq (5) ans et moins de quinze (15) ans;
- d) 8% de leur salaire annuel pour les employés en service continu à la Compagnie pendant quinze (15) ans et moins de 25 ans;
- e) 10% de leur salaire annuel pour les employés en service continu à la Compagnie depuis 25 ans ou plus;

13.03 a) Les employés ayant droit à des vacances payées au taux de 6%, 8% et 10% peuvent prendre des congés supplémentaire pas nécessairement continuels, après entente mutuelle.

b) Trois (3) employés au maximum recevant 6% et plus de leur salaire annuel comme paie de vacances, sont autorisés à prendre trois (3) semaines continues de congé, commençant une semaine civile avant la période désignée dans le paragraphe 13.05. Pareillement, trois (3) employés qualifiés au maximum, sont autorisés à prendre trois (3) semaines continues de congé commençant à la période désignée dans le paragraphe 13.05.

c) L'Union convient que les employés qualifiés demandant trois (3) semaines continues de congé devront aviser la Direction de leur intention dans les quinze (15) jours de la date de publication de la période désignée par la Compagnie pour les vacances annuelles.

d) Il est également convenu que pas plus d'un (1) employé dans chaque catégorie d'ouvrage n'aura droit à trois (3) semaines continues de congés avant et après la période désignée pour les vacances annuelles. Si plus d'un (1) employé dans chaque catégorie d'ouvrage en fait la demande, la préférence ira à l'ancienneté de service.

13.04 Les employés recevront leur paie de vacances au moment de prendre celles-ci. L'année servant de référence pour le calcul de la paie de vacances sera du 1er mai au 30 avril.

- 13.05 a) Les employés prendront leurs vacances pendant les périodes fixées par la Compagnie et comprises entre le 1er juillet et le 31 août de chaque année. La Compagnie annoncera trois (3) mois à l'avance les dates des vacances.
- b) Sur avis de un (1) mois à l'avance, l'employé qui a droit à plus de deux (2) semaines de vacances peut prendre la balance de ses vacances en dehors de la période estivale (1er juillet au 31 août). Lorsqu'il y a conflit entre des employés au sujet du temps choisi, la Compagnie déterminera les dates de vacances de chaque employé en tenant compte de l'ancienneté par classification et des exigences de la production.
- c) Il est convenu qu'un employé ne peut pas prendre moins de cinq (5) jours ouvrables consécutifs de vacances à la fois.
- 13.06 Si un employé quitte la Compagnie, il recevra la paie de vacances à laquelle il a droit, au pro-rata, suivant les dispositions du paragraphe 13.02 ci-dessus.
- 13.07 Pour les employés qui sont: Absents de leur travail pour congé de maladie approuvé, accident de travail, n'excédant pas trois (3) mois, par année de vacances, leur paie de vacances sera calculée comme suit: leur salaire normal pour la période du 1er mai de l'année précédente au 30 avril de l'année courante plus (+) le montant de surtemps gagné durant cette même période, le tout multiplié (x) par le taux approprié. La période stipulée ci-haut sera un minimum payable si l'absence excède trois (3) mois.

#### ARTICLE 14 - ANCIENNETE ET LICENCIEMENT

- 14.01 La durée de l'emploi sera appelée "SERVICE". Aux fins de la présente convention, "SERVICE" et "ANCIENNETE" sont synonymes
- 14.02 Deux (2) mois civils consécutifs de service sont nécessaires pour la reconnaissance d'ancienneté. Toutefois, après cette période, l'ancienneté sera rétroactive au premier jour de service.
- 14.03 La Compagnie établira et remettra à l'Union une liste d'ancienneté à tous les six (6) mois, indiquant la durée de service ou l'ancienneté de chaque employé, y compris sa catégorie et son taux de salaire.
- 14.04 La Compagnie informera le Comité de Grievs de tout transfert permanent d'un employé d'une classification à une autre ou de la fin de son service.

- 14.05 Chaque fois qu'il sera nécessaire de licencier des employés de n'importe quelle classification pour une période indéfinie, l'employé de telle classification avec le moins d'ancienneté sera le premier licencié, et l'employé avec le plus d'ancienneté dans le service sera le dernier licencié. Un employé licencié d'une classification peut déplacer un employé d'une autre classification ayant moins d'ancienneté, moyennant qu'il peut faire le travail normalement fait par l'employé qu'il déplace. Les employés dans le département d'usinage électrique/électronique ne peuvent pas déplacer les employés dans le département d'usinage mécanique, et vice versa. Dans tous les cas, les employés recevront sept (7) jours de pré-avis ou la paie correspondante.
- 14.06 Au moment du ré-embauchage, le dernier licencié sera le premier rappelé pourvu qu'il soit disponible, physiquement en bon état et capable d'effectuer le travail qu'on lui demandera.
- 14.07 Chaque employé rappelé recevra un pré-avis, par courrier recommandé, de sept (7) jours; s'il ne se présente pas dans le délai fixé, il sera considéré comme n'ayant pas tenu compte de son avis de rappel.
- 14.08 L'ancienneté acquise prendra fin et sera perdue pour tout employé qui:
- a) abandonne volontairement le service de la compagnie;
  - b) est renvoyé par la compagnie (pour raisons valables);
  - c) aura été licencié pour une période excédant vingt-quatre (24) mois consécutifs;
  - d) aura été absent de son emploi à la Compagnie pour raison de maladie approuvée ou d'accident pour une période excédant vingt-quatre (24) mois consécutifs.
- 14.09 Une absence ayant fait l'objet d'une permission spéciale ou d'un congé autorisé, n'interrompt pas l'ancienneté. La durée du congé autorisé doit être stipulé au moment où ce congé est accordé. (Elle ne pourra cependant dépasser trois (3) mois à la fois, sauf si l'intéressé a soumis à l'approbation d'une demande de renouvellement dudit congé).
- 14.10 Une permission spéciale pour tout congé autorisé doit être obtenue par écrit par l'employé avant son départ, ou en cas de maladie ou d'accident, à la première occasion qui se présentera. Copie de cette permission sera transmise au Secrétaire de l'Union.

#### ARTICLE 15 - PROMOTIONS

- 15.01 En cas de postes vacants permanents, la Compagnie l'affichera pendant deux (2) jours ouvrables sur le tableau d'affichage. Le candidat choisi sera nommé dans les trois (3) jours ouvrables suivants. La Compagnie tiendra compte de l'ancienneté, de l'expérience, des aptitudes, de l'état physique et du rendement, et quand les autres facteurs seront relativement égaux, l'ancienneté l'emportera.

Lorsqu'un employé est temporairement affecté à un travail dans une classification plus élevée que la sienne, il percevra le taux de la classification à laquelle il est affecté pour la période d'emploi dans cette classification plus élevée.

#### ARTICLE 16 - ASSIGNATION A UNE COUR DE JUSTICE

- 16.01 Les employés convoqués en vue de certaines fonctions judiciaires se verront accorder un congé autorisé pendant la période nécessaire. Leur rémunération couvrira la différence entre une journée de paie normale et l'indemnité qu'ils recevront ou qui leur sera due par le Tribunal ou la firme légale qui les a convoqués. Les employés appelés à comparaître comme demandeurs ou défendeurs sont exclus.

#### ARTICLE 17 - CONGES POUR DECES

- 17.01 Le décès du proche parent d'un employé (père, mère, époux, épouse, enfant, frère, soeur, belle-mère ou beau-père) donnera droit à un congé payé de décès d'une durée maximum de trois (3) jours consécutifs, à l'exclusion des samedis et dimanches.

#### ARTICLE 18 - SANTE ET SECURITE

- 18.01 La Compagnie continuera de prendre les dispositions nécessaires à la sécurité et à la santé de ses employés à l'usine et de leur assurer des toilettes bien tenues et en nombre suffisant, ainsi que des fontaines, armoires et autres installations nécessaires à l'hygiène et à la sécurité. Au cas où la Loi exigerait l'usage de vêtements ou de dispositifs protecteurs, la Compagnie s'engage à les procurer à ses frais aux employés.
- 18.02 Les employés souffrant d'un accident sérieux, résultant en une perte de temps, où ils percevront la compensation du travail, recevront le taux de rémunération régulier pour la pleine période de travail normal le jour de l'accident. Si cet accident prenait place le samedi ou dimanche, les

employés affectés seraient payés pour les heures complétées au taux supplémentaire ou l'équivalent de huit (8) heures de rémunération selon la somme la plus élevée.

- 18.03 Les employés souffrant d'un accident mineur requérant un traitement médical à l'extérieur durant la période de travail, seront remboursés le solde régulier pour la période du traitement à la clinique et/ou à l'hôpital pourvu qu'ils retournent au travail suivant tel traitement.
- 18.04 La Compagnie contribuera la somme de cinquante dollars (\$50.00) pour chacune des deux années de cette convention collective pour le renouvellement de chaussures de sécurité.
- 18.05 a) Un comité de sécurité sera formé de deux (2) représentants de la compagnie (nommés par la compagnie), et de deux (2) employés rémunérés à l'heure (nommés par l'Union);
- b) Une liste des noms des employés nommés par l'Union sera transmise à la Compagnie le plus tôt possible.
- 18.06 L'Union peut changer sa représentation à n'importe quel temps en informant par écrit le Directeur de l'usine.
- 18.07 RENCONTRE DU COMITE
- a) Le comité de sécurité devra se rencontrer une (1) fois par mois, et les employés rémunérés à l'heure qui assisteront à ces réunions, seront payés.
- b) Une tournée d'inspection de l'atelier par le Comité pour constater les conditions de travail au point de vue sécurité et hygiène se fera à tous les deux (2) mois;
- c) Tout travail exécuté par le Comité de sécurité ou l'un de ses membres sera aux frais de la Compagnie, et s'effectuera durant les heures normales de travail.
- 18.08 a) La Compagnie devra se conformer aux règlements pertinents, concernant les établissements industriels et commerciaux du Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre de Québec, et de toutes autres lois et tous règlements existants ou à venir, dictés par les autorités compétentes concernant la santé et la sécurité des employés.
- b) Tout employé ou membre du Comité de Sécurité pourra déposer un grief à la deuxième étape en vertu de ces règlements ou lois et de conditions ou situations dangereuses de travail.

ARTICLE 19 - PRESENTATION AU TRAVAIL

- 19.01 Tout employé se rapportant au travail dans des circonstances normales, sans avoir été avisé le jour ouvrable précédent de ne pas se rapporter, et à qui la Compagnie ne peut procurer de travail (sauf en cas de panne d'électricité, grève, inondation, incendie ou tout autre cas de force majeure hors du contrôle de la Compagnie), aura droit à quatre (4) heures de salaire au taux régulier pour ledit employé. Si la Compagnie l'en requiert, ledit employé devra effectuer un minimum de quatre (4) heures de tout travail qui lui sera assigné, et qu'il est capable d'effectuer avec les moyens mis à sa disposition.

Les stipulations de cette clause ne seront pas applicables aux employés qui se seraient absentés la journée de travail précédente.

ARTICLE 20 - PLAN D'ASSURANCE

- 20.01 La Compagnie contribuera à compter du 8 juin 1985 jusqu'à concurrence de douze dollars (\$12.00) par semaine pour chaque employé couvert par cette convention, et enregistré à son emploi, pour procurer un plan d'assurance choisi par l'Union.

ARTICLE 21 - CLASSIFICATIONS ET TAUX DE SALAIRE

- 21.01 Les classifications et les taux des salaires pour tous les employés couverts par cette convention sont énumérés à la Cédule "A" jointe à la présente convention, et en font partie.
- 21.02 a) A compter du 1er décembre 1984, les employés bénéficieront d'une augmentation générale de soixante cents (.60) l'heure, telle qu'énumérée à la cédule "A".
- b) A compter du 1er décembre 1985, les employés bénéficieront d'une augmentation générale de soixante-cinq cents (.65) applicable sur chacun des taux, telle que prévue à la cédule "A".
- 21.03 Les chefs d'équipe recevront quinze cents (.15) l'heure de plus que le taux de salaire le plus élevé dans la catégorie sous leur juridiction.

Le chef d'équipe ayant la responsabilité de tout l'atelier recevra vingt-cinq cents (.25) l'heure en sus du montant ci-haut mentionné.

21.04 Les employés peuvent être embauchés pour toute classification à vingt cents (.20) de moins que le taux de grade "B", et recevront une augmentation de dix cents (.10) l'heure à chaque trois mois jusqu'à ce qu'ils atteignent le salaire "B" de la classification respective dans laquelle ils travailleront.

21.05 Tous les employés seront payés le mercredi pendant les heures de travail. Les semaines où il y a un ou des congés payés, lesquels causent une déviation à cette procédure, ne seront pas interprétées comme une violation de cet article.

ARTICLE 22 - GREVE, RALENTISSEMENT DE TRAVAIL, FERMETURE DE L'ATELIER

22.01 Les Parties conviennent qu'il n'y aura pas de grève, ni ralentissement de travail, ni fermeture de l'atelier ou autres interruptions de travail pendant la durée de cette convention.

ARTICLE 23 - DUREE DE LA CONVENTION

23.01 La durée de la présente convention sera de deux (2) ans à compter du 1er décembre 1984 jusqu'au 30 novembre 1986, à moins que l'une des deux parties n'adresse à l'autre un avis écrit demandant son renouvellement dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant l'expiration de cette convention collective ou de ses modifications.

EN FOIS DE QUOI, les Parties ont signé à Pointe-Claire, P.Q., les présentes ce 15<sup>eme</sup> jour de juillet 1985.

LES BALANCES HOWE RICHARDSON COMPAGNIE  
DU CANADA LIMITEE

par: Jacques Javail

par: Ronald Turcotte

par: René Paul Cantin

L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES  
ET DES TRAVAILLEURS DE L'AERONAUTIQUE, LOGE LOCALE 987

par: Jacques Giguère

par: Roger Giguère

par: Paul Bémbe

CEDULE "A"

CLASSIFICATIONS ET TAUX DE SALAIRE

	<u>1 déc. 1984</u>	<u>1 déc. 1985</u>
Journalier	9.97	10.62
Emballeur "A"	10.27	10.92
"B"	10.06	10.71
Peintre "A"	10.48	11.13
"B"	10.27	10.92
Monteur "A"	10.48	11.13
"B"	10.27	10.92
Soudeur "A"	10.69	11.34
"B"	10.48	11.13
Machiniste "A"	10.69	11.34
"B"	10.48	11.13
Expéditeur-Réceptionnaire "A"	10.69	11.34
"B"	10.48	11.13
Monteur - Scelleur	10.69	11.34
Technicien Electronique "A"	10.80	11.45
"B"	10.59	11.24
Apprenti Electricité Electronique	10.32	10.97
Outilleur	10.90	11.55

LETTRE D'ENTENTE

entre

L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES ET DES TRAVAILLEURS  
DE L'AERONAUTIQUE, LOGE 987,

ci-après appelée "L'UNION"

et

LES BALANCES HOWE RICHARDSON COMPAGNIE DU CANADA LTEE

ci-après appelée "LA COMPAGNIE"

A compter de la ratification de la convention collective, c'est-  
à-dire, le 7 juin 1985, M. Gaetan Laplaine est classifié "expédi-  
teur-réceptionnaire "A", mais cumule les fonctions de "Machiniste "A".

Signé par les parties, à Pointe-Claire, P.Q. ce 15 jour  
de juin 1985.

POUR LA COMPAGNIE:

Jacques Javie  
Roussel J. Leduc  
Sir Paul Cantin

POUR L'UNION:

Jacques Laplaine  
Régis Laplaine  
Lucy Bouché